



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**PROGRAMA DE POSGRADO EN DERECHO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO**

**Discriminación por edad en el sector laboral**

**T E S I S**

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE

**MAESTRO EN DERECHO**

PRESENTA

**MOISÉS TORRESCANO CRUZ**

BAJO LA TUTORÍA DEL

**DOCTOR EN HISTORIA: LUIS RENÉ GUERRERO GALVÁN**  
PROGRAMA DE POSGRADO EN DERECHO

CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO, OCTUBRE DE 2017



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## AGRADECIMIENTOS

Quiero dar gracias primeramente a mi madre, **Lucía Cruz Rogel**, quien me enseñó a ser una persona de bien y luchar por mis sueños, invirtiendo sin dudar en mi educación; pero sobre todo, por impulsarme en cada proyecto de mi vida.

Gracias mi buen amigo **Miguel Ángel Zamudio Álvarez**, porque dentro de sus posibilidades, estuvo siempre presente cuando el trabajo era intenso.

Maestra **Blanca Nieves Cabrera López**, mi segunda madre, maestra, amiga y cómplice de mi futuro, ¡Es una gran satisfacción seguir sus pasos!

Y qué puedo decir de mi asesor y amigo, **Luis René Guerrero Galván**, quien desde el inicio este Posgrado me aceptó como parte de su equipo de asesorados, aún cuando ya había cubierto el número de estudiantes asignados. Su singular planeación y divertida forma de motivarme aligeraron mi trabajo

Doctora **María Elena Orta García**, excelente maestra y muy apreciable amiga, predicando siempre con ejemplo me enseñó a ser buen estudiante y profesionalista, estando conmigo cada vez que requiero su ayuda.

Doctor **José Dávalos Morales**, la paciencia y amabilidad que tuvo conmigo, su política de puertas abiertas, física e intelectualmente; muestran que solo se es grande cuando se comparte lo que se tiene, ¡Gracias Doctor!

Doctor **Enrique Larios Díaz**, atenderme aún fuera de su horario asignado muestra un alto grado de sencillez, humildad y compromiso a la educación de sus estudiantes. ¡Gracias por permitirme aprender de usted!

Y por último, pero no menos importante, fue un honor que un gran conocedor del Derecho Laboral haya emitido un voto aprobatorio a mi proyecto de tesis. **Doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña**, la calidez de su trato, conocimiento compartido y el tiempo que tomó para darme personalmente retroalimentación es un gesto que valoro infinitamente. ¡Gracias por enseñarme que cuanto más se sabe, más grande es el compromiso de servir a los demás!

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO 1. DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL TRABAJO: UN PROBLEMA ACTUAL CON REPERCUSIONES FUTURAS**

<b>1.1</b>	La discriminación es un problema que afecta a todos.....	<b>6</b>
<b>1.2</b>	Grupos vulnerables en la sociedad.....	<b>13</b>
<b>1.3</b>	Reclutamiento y contratación en la empresa: una práctica legalmente irregular en nuestro país.....	<b>24</b>
<b>1.4</b>	Diversas falacias en cuanto a la edad del trabajador.....	<b>34</b>

### **CAPÍTULO 2. UNA VISIÓN DEL PROBLEMA EN OTROS PAÍSES**

<b>2.1</b>	América del Norte	
2.1.1	Estados Unidos de América: protección de carácter gubernamental.....	<b>45</b>
2.1.2	Canadá: uso activo de los Derechos Humanos.....	<b>51</b>
<b>2.2</b>	Unión Europea	
2.2.1	Unión Europea: doble protección para el trabajador.....	<b>59</b>
<b>2.3</b>	Asia	
2.3.1	Japón: una visión diferente en la contratación.....	<b>65</b>
2.3.2	Corea del Sur: un caso ejemplar.....	<b>68</b>
<b>2.4</b>	Sudamérica	
2.4.1	Chile: en vías de la erradicación del problema.....	<b>73</b>
2.4.2	Colombia: ejemplo de protección al trabajador en Latinoamérica.....	<b>79</b>

### **CAPÍTULO 3. ANÁLISIS JURÍDICO**

<b>3.1</b>	Leyes, convenios, declaraciones y ordenamientos internacionales.	
3.1.1	Organización de los Estados Americanos: ¡tres de cinco!.....	<b>89</b>
3.1.2	Contribución de la Organización de las Naciones Unidas.....	<b>98</b>
3.1.3	Organización Internacional del Trabajo: de ocho convenios fundamentales, solo uno en materia de discriminación por edad.....	<b>101</b>

<b>3.2</b>	<b>Legislación Nacional</b>	
3.2.1	La incompleta aportación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	<b>106</b>
3.2.2	Ley Federal para ¿prevenir y erradicar la discriminación?.....	<b>113</b>
3.2.3	La insuficiencia de la Ley Federal del Trabajo.....	<b>116</b>
3.2.4	El Código Penal Federal: un intento de solución al problema.....	<b>126</b>
3.2.5	La pronunciación incompleta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de discriminación laboral por edad.....	<b>132</b>

#### **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DEL PROBLEMA**

<b>4.1</b>	<b>Datos estadísticos proporcionados por organismos internacionales</b>	
4.1.1	Banco Mundial.....	<b>141</b>
4.1.2	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico....	<b>143</b>
<b>4.2</b>	<b>Datos estadísticos proporcionados por organismos nacionales</b>	
4.2.1	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.....	<b>145</b>
4.2.2	Consejo Nacional de la Población.....	<b>146</b>
4.2.3	Dirección General de Investigación y Estadística del Trabajo..	<b>147</b>
<b>4.3.</b>	<b>Integración de información y proyección poblacional.....</b>	<b>148</b>

#### **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<b>5.1</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>154</b>
<b>5.2</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>168</b>
5.5.1	Medidas preventivas.	<b>169</b>
5.5.2	Medidas administrativo-predictivas	<b>171</b>
5.5.3	Medidas coercitivo-reparatorias	<b>172</b>

<b>APÉNDICES</b>	<b>177</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>196</b>

## INTRODUCCIÓN

Este proyecto de tesis tiene por objetivo analizar el problema de la discriminación laboral por edad en nuestro país, las repercusiones sociales que representa y los avances legales obtenidos para el combate de esta práctica antijurídica. En el primer capítulo será analizado el contexto de esta situación, definiendo la discriminación y enunciando las falacias empleadas para ejercerla.

La estructura de este trabajo también comprenderá, en el capítulo segundo, su estudio en países de otros continentes, tales como: América, Europa y Asia. Se examinarán también las principales legislaciones de los Estados elegidos en materia de discriminación para realizar una selección de las características más sobresalientes en combate de esta violación a los derechos humanos.

Se analizará en el capítulo tercero el cuerpo de leyes relativo a esta afectación laboral conforme a lo indicado en el numeral ciento treinta y tres de nuestra Carta Magna. La legislación Internacional toma el inicio del capítulo referido; posteriormente, los ordenamientos nacionales. Se incluye también una revisión de los recientes criterios jurisprudenciales que al respecto emitió la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El cuarto capítulo se considerarán los datos estadísticos y conceptos de organismos tales como Organización de las Naciones Unidas (ONU), Banco Mundial (BM), Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre otros.

Además, en la sección de Apéndices se incluye una proyección estadística con información proporcionada por INEGI para mostrar la distribución de la población por bloques de edad para evidenciar que, en los años próximos, nuestro país podría enfrentar problemas debido al irregular crecimiento del porcentaje de gente adulta con capacidad laboral, pero que carecen de una fuente de trabajo formal, así como de una cuenta de ahorro para el retiro.

En el último capítulo se emitirán las conclusiones de esta tesis y una serie de recomendaciones prácticas para combatir de forma objetiva esta transgresión.

## CAPÍTULO 1. DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL TRABAJO: UN PROBLEMA ACTUAL CON REPERCUSIONES FUTURAS

### 1.1 La discriminación es un problema que afecta a todos

“El único Estado estable es aquel en que todos los ciudadanos son iguales ante la ley.”<sup>1</sup>

Cuando Aristóteles profesó este sabio pensamiento en su libro *La Política*, sin duda pensó en que ningún miembro de una sociedad debe ser considerado menor o atendido de forma diferente. El trato igualitario ante las autoridades contribuye en gran manera a eliminar el sentimiento de descontento en la población y cimentar una confianza en el sistema de impartición de justicia de una nación.

Cierto es que el Estado tiene la inherente obligación de mantener, con todos los elementos que tiene a su alcance, las condiciones necesarias para garantizar que cada uno de los integrantes de una nación obtenga la debida protección de todos sus derechos ante terceros. De esta forma se alcanzará, mediante la justicia y equidad, la estabilidad social.

En términos sencillos, la palabra igualdad tiene entre otras acepciones establecidas en la Real Academia Española<sup>2</sup> aquella que se indica como el principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para ostentar los mismos derechos. Y de un sencillo análisis de la definición antes proporcionada es lógico señalar que establece la generalización en los ciudadanos para aplicar la igualdad en el ejercicio de los derechos; es decir, se elimina la segregación de la población.

Algunos autores constitucionalistas han realizado diversos estudios referentes a la discriminación que sufren diversos grupos de personas en diferentes ámbitos de la sociedad, poniendo inclusive de manifiesto que este tipo de problema se encuentra formado por diferentes vertientes, las cuales deben ser

---

<sup>1</sup> La política, Aristóteles.

<sup>2</sup> Real Academia Española, *Igualdad*, consultado el 14 de septiembre de 2016, <http://lema.rae.es/drae/?val=igualdad>

atacadas de manera simultánea para lograr un sistema legalmente justo e igualitario.

En nuestro país, el profesor de la Universidad Nacional Autónoma de México, Miguel Ángel Carbonell, hace referencia en su libro *El derecho a no ser discriminado entre particulares*<sup>3</sup>, a lo que el Doctor en Derecho Juan María Bilbao Ubillos establece sobre la discriminación. Bilbao Ubillos indica que esta problemática no solo tiene un contexto legal, sino que tiene matices sociales antes que políticas.

Un aspecto relevante de la reflexión que hace el catedrático español es que asienta que se debe combatir tanto la segregación social como los usos o conductas discriminatorias privadas que tengan proyección social. A criterio del maestro Bilbao Ubillos, el prejuicio social es el elemento catalizador de la exclusión, por lo que indica debe ser erradicado en su totalidad.

Por otro lado, el Doctor en Filosofía por la Universidad de Princeton, *John Rawls*, en su libro titulado *Una teoría de la justicia*, indica que cada persona posee una inviolabilidad fundada en la ecuanimidad, que ni siquiera toda la suma del bienestar de la sociedad puede vulnerarla<sup>4</sup>. Pensamiento que nos conduce indubitablemente a afirmar que, por ningún motivo, es justificable invadir la esfera jurídica de cualquier individuo, ni siquiera por conseguir el bienestar común.

Y aunque existen personas que pueden considerar que el confort de la mayoría de la sociedad es acertado, resulta un grave error creer que el bien de muchos supera al malestar de pocos. Y para refutar lo anterior basta recordar que cada individuo posee un cúmulo de prerrogativas que, ante cualquier persona o

---

<sup>3</sup> Carbonell, Miguel Ángel, *El derecho a no ser discriminado, la no discriminación en el texto de la Constitución Mexicana*, México, s.e., 2006, p. 35.

<sup>4</sup> Rawls John, *A Theory of Justice*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge-Massachusetts, 1999, consultado el 17 de marzo de 2017, <http://www.univpgri-palembang.ac.id/perpus-fkip/Perpustakaan/American%20Phylosophy/John%20Rawls%20-%20A%20Theory%20of%20Justice~%20Revised%20Edition.pdf>, página 3.



grupo de las mismas, deben ser protegidos y respetados para lograr la justicia y equidad.

La importancia en el respeto a la esfera jurídica de cualquier persona radica en la dignidad que ésta posee; la inviolabilidad de los atributos legales con que cada individuo nace, haciéndolos únicos a cada ser humano. Así podemos entonces indicar que ningún individuo, sin importar su condición física, social o mental, puede ser reducido en cualquiera de sus derechos. Y lo mismo aplica en materia laboral, de lo cual el Doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña inteligentemente ya se ha pronunciado al respecto, en su artículo denominado el Sistema de Justicia Laboral, publicado en el número nueve de la revista electrónica *Amicus Curiae*, del Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En este momento es importante aclarar que no es el propósito de este trabajo realizar un proyecto filosófico sobre lo que implican los conceptos de equidad o justicia, sino que basta con aceptar que cada individuo posee un cúmulo de facultades y obligaciones que no pueden ser infringidos y que tienen el mismo peso o valor que los de los otros ante cualquier autoridad.

Entonces, si bajo un endeble sistema jurídico pueden existir en la sociedad pequeños grupos que suelen legalmente ser afectados, lo cierto es que no existe razón alguna para que ninguna persona perjudique estos grupos vulnerables. De ello resulta necesario admitir que, en caso de un litigio o inclusive la emisión de alguna ley, no existe ninguna justificación para colocar en una negociación cualquier tipo de derechos humanos<sup>5</sup>.

Dicho lo anterior cierto es que un tema de suma relevancia en toda sociedad es la equidad de las personas, que representa una condición buscada por todas las sociedades y simboliza en conjunto una pieza clave para realizar cambios sociales en cualquier comunidad. Este elemento de connotación jurídica ha sido en las constituciones de todos los países uno de los principales pilares sobre los que se desarrolla la legislación.

---

<sup>5</sup> *Rawls John*, Op. Cit. Nota 4, página 4,

Y es que aunque parece sencillo y asequible la consecución de un estado libre de discriminación entre los miembros de cualquier nación, en la mayoría de los casos el derramamiento de la sangre ha sido el medio empleado más común para lograr la condición antes mencionada, situación que debe ser evitada para salvaguardar el bien jurídico tutelado más importante: la vida.

México, al igual que otros países, no ha sido la excepción. Las páginas de nuestra historia muestran fehacientemente que se han requerido más de cien años para alcanzar condiciones mínimas de dignidad para las personas. Los cambios en nuestra Constitución y la generación de leyes que combaten la diferenciación entre personas es un claro ejemplo de lo antes mencionado.

Un sector de la población que tiende más a ser vulnerado en sus derechos es aquel comprendido por los adultos, quienes sufren los embates de estereotipos con los que solo se pretende liberarse de la responsabilidad que este grupo de personas representa. Situación por la cual diversas organizaciones mundiales sin fines de lucro, en unión con los gobiernos de los países, se encuentran en constante desarrollo de políticas que combatan esta injusticia.

Un ejemplo de lo antes mencionado es lo que realizó en Viena a finales del siglo pasado la Organización de las Naciones Unidas, para ser exacto en el año de mil novecientos ochenta y dos<sup>6</sup>, al convocar a la Primera Asamblea Anual sobre el Envejecimiento. Como resultado de esta reunión se creó un plan de acción internacional que pugna por la creación de políticas en cuestión de empleo, salud, bienestar social, alimentación etc., para este tipo de personas; además se aceptó que este tipo de población cuenta con aptitudes diversas y necesidades especiales<sup>7</sup>.

En el año dos mil dos en Madrid, España, se celebró su segunda asamblea mundial, en la que diversos países aprobaron el Plan Internacional sobre el Envejecimiento. Cabe destacar que de esta reunión se aprobaron más de cien

---

<sup>6</sup>Organización de las Naciones Unidas, Centro de Información, *Envejecimiento*, consultado el 17 de marzo de 2017, [http://www.cinu.org.mx/temas/envejecimiento/p\\_edad.htm](http://www.cinu.org.mx/temas/envejecimiento/p_edad.htm)

<sup>7</sup> Ídem.

recomendaciones relativas al desarrollo de los adultos mayores, el mejoramiento de su salud y bienestar, así como la creación de ambientes favorables<sup>8</sup>.

Todas las naciones cuentan con este tipo de gente; sin embargo, para algunos de ellos esta situación representa un problema por la falta de políticas de prevención. Acorde con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA, los hombres y mujeres mayores de sesenta años representan el once por ciento de la población mundial y pronostica que para el año dos mil cincuenta esta cifra se duplicará.<sup>9</sup>

El sitio en línea oficial del Fondo de la Población de las Naciones Unidas<sup>10</sup> indica que el sesenta y seis por ciento de la población mundial se ubicaba en el dos mil once en un rango de edad de los quince a los sesenta y cuatro años, y la suma de personas mayores a los sesenta y cinco años alcanza el ocho por ciento del total mundial.

Los porcentajes anteriores cambian cuando se refiere a la región de América Latina y el Caribe, siendo dichas cifras el sesenta y siete punto tres para aquellos cuya edad oscila entre los quince y sesenta y cuatro años, y siete punto seis para los mayores de sesenta y cinco años. Y en específico, para el caso de nuestro país, las cifras son del sesenta y seis por ciento así como el siete por ciento, respectivamente.

Otro aspecto importante que debe tomarse en cuenta es el concepto esperanza de vida, entendido como el número de años que las personas viven. A nivel mundial, se estimó que este indicador en el año dos mil quince para los hombres sería sesenta y nueve años, y para las mujeres setenta y cuatro.

---

<sup>8</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento-Los países aprueba el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento*, consultado el 15 de marzo de 2017, <http://www.cepal.org/es/eventos/segunda-asamblea-mundial-envejecimiento-paises-aprueban-plan-accion-internacional>

<sup>9</sup> Fondo de la población de las Naciones Unidas, consultado el 15 de marzo de 2017, <http://www.unfpa.org/es/world-population-dashboard>

<sup>10</sup> Ídem.

Afortunadamente para el caso de nuestro país, en ambos rubros, aumentó en un año.

Otro concepto básico que debe considerarse es la proporción de la población dependiente, que se calcula dividiendo la suma de los individuos de quince hasta sesenta y cuatro años sobre el total de la población<sup>11</sup>. Dado lo anterior, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE, calculó que para el año dos mil dieciséis el índice mundial, el de Latinoamérica y de México sería cincuenta y dos punto cinco, cuarenta y nueve punto siete, así como cincuenta y uno punto uno, respectivamente.

Por otro lado, un problema que enfrenta nuestro país, y básicamente todo el mundo, es el de la población en estado de edad avanzada. Por ejemplo, en la Unión Europea se estima que se discrimina por razones de edad a quienes son menores de treinta años y a aquellos cuya edad es mayor a los cincuenta y cinco<sup>12</sup>; situación que afecta inclusive uno de los derechos primordiales: el derecho al trabajo.

La cuestión de la vejez no versa solo en el contexto de la adecuada inmersión de este grupo a la sociedad, sino también implica la satisfacción de su necesidad alimentaria; lo que se traduce en la búsqueda de soluciones para cubrir los gastos de alimentos, salud, techo, vestido y todo aquello que se necesita para vivir dignamente.

En general, los problemas que enfrentan la gente adulta en relación con el trabajo se traducen en rechazo injustificado en la selección para cubrir un puesto, discriminación en capacitación, retiros anticipados por cuestiones de edad, etc. Ya se había pronunciado al respecto de manera general el Doctor José Dávalos

---

<sup>11</sup> Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, *Elderly population*, consultado el 8 de marzo del 2017, <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm>

<sup>12</sup> *European Parliamentary Research Service, Older people in Europe, EU policies and programmes*, consultado el 17 de marzo del 2017, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM\\_BRI\(2014\)140811\\_REV1\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI(2014)140811_REV1_EN.pdf) página 2.

Morales en su obra Derecho Individual del Trabajo, cuando indica en su capítulo tercero que la parte trabajadora es la parte más débil en la relación obrero-patronal. Lo anterior se encuentra directamente relacionado cuando bajo un supuesto totalmente equívoco los empresarios prefieren contratar a gente joven creyendo que con ello se incrementara la productividad.

Tradicionalmente, erróneamente se cree que el empleo de gente joven en el trabajo es sinónimo de mayor productividad, sin embargo su capacidad física merma con el paso del tiempo, y si a esto se hace presente la falta de capacitación y un adecuado plan de desarrollo para los trabajadores en edad avanzada, no cabe duda que se volverán “obsoletos” para los fines de la industria.

Indubitadamente lo anterior representa una afectación directa a la dignidad de las personas, quienes en algunos casos dejaron sus mejores años en la empresa. De hecho, el sentirse empleado y productivamente útil es un factor mental que tiene repercusiones positivas en el bienestar mental y físico de las personas adultas.

El censo practicado en nuestro país en el año dos mil diez arrojó un total de aproximadamente ciento doce millones de habitantes<sup>13</sup>; asumiendo inclusive que nuestro país es multicultural, con patrones de comportamiento humano que varían de acuerdo a la región en que habitan las personas, quizás con pequeños aspectos similares, pero autónomos y propios de cada región de nuestro territorio nacional.

También se puede mencionar de dicho censo que aproximadamente el cuarenta y cuatro por ciento de la población era mayor a los treinta y cinco años, y acorde con la actual distribución de nuestra población se pronostica que ese porcentaje crecerá un catorce por ciento para el año dos mil veinte. La importancia de esto radica en que se empieza a generalizar como práctica reiterada que las empresas ya no desean contratar empleados mayores a esa edad<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI, Población, hogares y vivienda, consultado el 15 de mayo de 2015, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=17484>

<sup>14</sup> Ver apéndice A.

Lo anterior dicho implica que en los próximos años este país contará con un cincuenta y ocho por ciento de personas mayores a los treinta y cinco años, y por ende, se incrementarán las probabilidades de enfrentar un mayor índice de discriminación por edad en la población si no se crean políticas adecuadas para combatir este problema.

## **1.2 Grupos vulnerables en la sociedad**

Una sociedad define sus rasgos característicos por el conjunto de personas que la conforman; asimismo, establece sus valores y cultura en relación con todos los elementos que afectan las relaciones interpersonales de los individuos en su conjunto. En dicha tesitura, cuando se habla de principios éticos que guían el actuar de las personas dentro de una sociedad es importante remarcar que éstos pueden variar de un pueblo a otro.

Ya se ha indicado que existen circunstancias que provocan la violación de derechos a algunos sectores de la población. La vulnerabilidad de esos grupos, es decir la condición que tienen de ser heridos o afectados legalmente para ser el caso, por igual es una condición a la que todos los seres humanos, por el simple hecho de serlo, se encuentran expuestos. Resulta insoslayable entonces citar las palabras del Doctor Rawls cuando menciona que las instituciones son justas solo cuando no se realizan distinciones de manera arbitraria en la asignación de derechos y deberes básicos a las personas<sup>15</sup>.

De hecho, todos estamos expuestos a ser parte de un grupo vulnerable, lo que implica que efectivamente es necesario para todos los integrantes de esta nación dar la debida importancia a este problema. Porque si bien es cierto que en épocas anteriores se podía percibir una mejor calidad de vida, también lo es que con el crecimiento de la población es perfectamente aplicable la ley económica que indica que las necesidades son muchas, y los recursos cada vez más escasos.

Sin embargo, pareciera que no todo es referente al principio de escasez antes señalado, sino que el problema también obedece a una decadencia de

---

<sup>15</sup> *Rawls John*, Op. Cit Nota 4, página 5.

valores en la sociedad. Anteriormente las familias se hacían responsables por la gente adulta en su casa. Era un privilegio tener a una persona octogenaria dentro del seno familiar, pues representaba la experiencia y orígenes de la actual descendencia; situación contraria a lo que actualmente se vive.

Vale aquí la pena evocar el pensamiento que realiza Thomas Hobbes, en su libro *Leviatán*, en el capítulo XIV, al indicar en su primera ley natural, que como regla general se encuentra prohibido hacer cualquier cosa que lo destruya su vida. Más adelante menciona que en caso de guerra de un hombre contra otro, bajo el supuesto de que cada individuo es dirigido por su propia razón, en la que tenga como objetivo en preservar su vida contra sus enemigos; toda persona tiene el derecho de todo en contra de los demás<sup>16</sup>.

Relacionando el último supuesto antes mencionado por Hobbes y el principio de escasez, podemos entonces indicar que es naturaleza humana proteger todos los bienes que generen satisfacción a las personas, aunque ello signifique lacerar los derechos de los demás. Y aunque esto parece tener una lógica indefectible, los Derechos Humanos nos enseñan que bajo ninguna circunstancia es permisible la aplicación el razonamiento antes mencionado.

Ahora bien, es lógico pensar que en alguna situación de confronta una de las partes puede encontrarse en desventaja. Legalmente existe esta condición cuando las leyes no son equitativamente justas, ya sea contra un individuo o contra un grupo de personas, afectándoles por ende sus derechos. Esto ciertamente procede cuando en el proceso legislativo no se contemplaron todos los puestos jurídicos de aplicación para la totalidad de miembros en una sociedad.

Pero ante esto debemos comprender que una parte de la población se identifica como vulnerable cuando se encuentra en desventaja comparada con el resto de la sociedad. El Plan Nacional para el Desarrollo Social para el periodo dos mil catorce-dos mil dieciocho, menciona treinta y tres veces la palabra vulnerabilidad y otros derivados de este vocablo, pero no la define y solo

---

<sup>16</sup> Thomas Hobbes, *Leviathan*, s.l.i., s.e., s.a., consultado el 13 de marzo del 2017, <https://socserv2.socsci.mcmaster.ca/econ/uscgm/3113/hobbes/Leviathan.pdf>, página 80.

mencionan acciones en favor de grupos vulnerables, dejando entonces un vacío en dicho escrito<sup>17</sup>.

Otra organización que define el término vulnerabilidad es el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, para quien este vocablo se entiende como aquella condición de riesgo que sufren las familias, personas, o comunidades, como producto de la suma de desventajas sociales e individuales, sin que esta situación pueda ser superada individualmente, y por ende, se limiten sus oportunidades de desarrollo<sup>18</sup>.

En la misma tesitura, el Centro de Estudios de Finanzas Públicas señala que “el concepto de vulnerabilidad expresa la condición de indefensión en la que se pueden encontrar una persona, grupo o comunidad debido a características como edad, sexo, condición de salud, nutrición, raza o etnia, entre otros”<sup>19</sup>. De esta definición se observa que no se enuncian de manera limitativa los motivos que lo propician; sino que al contrario, deja abierta la lista de supuestos para el caso de que una nueva condición se agregue en un futuro.

Ahora bien, acorde con la anterior definición se puede apreciar que se requieren por lo menos dos sectores para que exista vulnerabilidad: quienes son afectados en sus derechos y, obviamente, quienes no. Esto nos lleva a utilizar

---

<sup>17</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Plan Nacional para el Desarrollo Social 2014-2014*, consultado el 23 de marzo del 2017, [http://www.shcp.gob.mx/RDC/prog\\_plan\\_nacional/pronades\\_2014\\_2018\\_comunicacion\\_social\\_vf\\_130514.pdf](http://www.shcp.gob.mx/RDC/prog_plan_nacional/pronades_2014_2018_comunicacion_social_vf_130514.pdf)

<sup>18</sup> Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, *Acuerdo por el cual el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia da a conocer la modificación a las reglas de operación del Programa de Atención a Familias y Población vulnerable 2011*, consultado el 15 de marzo de 2017, [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5173508&fecha=31/12/2010](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5173508&fecha=31/12/2010)

<sup>19</sup> Prieto Muñoz José Luis, *Centro de Estudio de Finanzas Públicas, Grupos Vulnerables*, junio 2011, Consultado el 16 de marzo de d017, <http://www.cefp.gob.mx/publicaciones/nota/2011/junio/notacefp0262011.pdf>, página 1.



conceptos tales como segregación, distinción, preferencia, restricción o inclusive el de discriminación; término que conlleva a diversas implicaciones legales.

La Organización de las Naciones Unidas toma también postura respecto al vocablo discriminación, indicando para ello lo siguiente

*[...] Estos temas tienen que ver con situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan (directamente o indirectamente) contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. Incluyen las respuestas y remedios del Estado. La discriminación puede ser por raza, color, etnia, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, edad, discapacidad posición económica, orientación sexual, etc.<sup>20</sup> [...]*

La Asamblea General de las Naciones Unidas, a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho, establece en su artículo séptimo la igualdad de todos los individuos ante las leyes, con ecuanimidad de protección; indicando además que todas las personas deben ser protegidas contra la discriminación<sup>21</sup>.

Similar a lo anterior, se tiene al artículo vigésimo sexto del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, documento que entró en vigor el veintitrés de marzo de mil novecientos setenta y seis, y que indica que ante la ley no existe diferencia entre las personas, y además tienen derecho sin discriminación a igual protección; además debe garantizarse la misma protección efectiva contra cualquier tipo segregación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición

---

<sup>20</sup> Naciones Unidas, Derechos Humanos, *Discriminación*, consultado el 17 de marzo de 2017, <http://acnudh.org/temas-de-ddhh/discriminacion/>

<sup>21</sup> La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, consultado el 17 de marzo de 2017, [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=26053&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=26053&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

económica, nacimiento o cualquier otra condición social, prohibiendo la discriminación<sup>22</sup>.

Una definición más completa de lo que implica el término en comento es la que proporciona la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, emitida por el órgano legislativo de nuestra nación, en su fracción III del primer artículo, que a la letra indica que es:

*[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo<sup>23</sup>; [...]*

El anterior concepto no es quizás el más completo que existe, pero sí es con el que cuenta nuestra nación para entender esta figura. Del anterior concepto se pueden identificar los siguientes diez elementos que lo caracterizan:

- a. Existe una separación. Cuatro palabras (distinción, exclusión, restricción o preferencia) proyectan perfectamente el primer componente de esta definición; la división de un conglomerado tan grande, como lo es la

---

<sup>22</sup> Naciones Unidas-Derechos Humanos, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, consultado el 18 de marzo de 2017, <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

<sup>23</sup> Cámara de Diputados, *Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación*, consultado el 17 de marzo de 2017, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_011216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf)

sociedad, puede implicar la aplicación de un trato diferente a sus miembros.

- b. La forma en que se ejerce. En la discriminación existen dos posibles formas de aplicar la segregación, ya sea mediante la materialización de un acto –acción-, o por la no realización del mismo –omisión-.
- c. La voluntad de quien ejerce la discriminación. Al ser la discriminación realizada solo por los seres humanos, debe entonces contemplarse la intención que se tuvo para ejercer una distinción entre personas.
- d. Una carga de subjetividad. Es decir, la exclusión debe ser motivada injustificadamente, por emociones tales como prejuicios, estereotipos, creencias, cultura, mitos, etc.
- e. Sin razonamiento. Esto es, que la distinción se realice sin mediar una causa objetiva.
- f. Totalidad de la acción. No es posible realizar una discriminación parcial, simplemente se realiza o no se concreta el acto.
- g. Existe un fin. El resultado comienza a partir de la segregación o división, y concluirá, como se analizará en páginas posteriores de esta tesis, con una laceración de derechos.
- h. Bloqueo. El resultado final se dirige a la frustración total o parcial de un ejercicio, reconocimiento o goce; es decir, en impedir a las personas la materialización de su derecho.
- i. Bien vulnerado. El ejercicio de un derecho humano, subjetivo u objetivo, representa el bien afectado de la persona discriminada; toda la acción u omisión del agente activo se dirige hacia su inminente afectación.
- j. El motivo de origen. La actual definición proporciona de manera enunciativa veintiséis motivos por los cuales un individuo puede ser vulnerado en su esfera jurídica, ya sea por una persona o grupo de personas, utilizando cualquier medio para ello. Asimismo, deja abierta la posibilidad para encuadrar en la definición de discriminación cualquier otra forma de lacerar tales derechos.

Entendido el concepto de discriminación y lo que implica la vulnerabilidad, se puede ahora identificar a las comunidades que sufren su impacto. La Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la LX Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, misma que fungió del año dos mil seis al año dos mil nueve, hizo referencia al término “grupos vulnerables” como aquella colectividad que se encuentra en desventaja por edad, sexo, estado civil, nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental; y que además necesitan de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia<sup>24</sup>.

El Plan de Desarrollo Nacional para el periodo dos mil siete a dos mil doce, ejecutado bajo el mandato del Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, incluye en dentro de este grupos a los adultos mayores, niños, adolescentes en riesgo de calle, personas con discapacidad, y a la población indígena<sup>25</sup>.

Por otra parte, en la Gaceta Parlamentaria Número 3206-A-III, publicada el martes veintidós de febrero de dos mil once, en la iniciativa en la que se expidió la Ley para favorecer la Actividad Laboral de los Grupos Vulnerables que lideró la diputada perredista María Araceli Vázquez Camacho, define a la comunidad en comento como aquel conjunto de personas que por sus características sociales, económicas, culturales o psicológicas se encuentran susceptibles de sufrir afectaciones en sus derechos humanos; anexando a los ya mencionados además a las mujeres, personas con enfermedades mentales, personas con VIH-Sida, trabajadores migrantes, minorías sexuales y personas detenidas<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Grupos Vulnerables, consultado el 17 de marzo de 2017, [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Eje\\_tematico\\_old\\_14062011/9\\_gvulnerables\\_archivos/G\\_vulnerables/d\\_gvulnerables.htm](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico_old_14062011/9_gvulnerables_archivos/G_vulnerables/d_gvulnerables.htm)

<sup>25</sup> Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2011*, consultado el 13 de marzo de 2017, [http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND\\_2007-2012.pdf](http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf)

<sup>26</sup> Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, revisado el 18 de marzo de 2017, <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/61/2011/feb/20110222-A-III/Iniciativa-7.html>

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, conocido por sus siglas como CONAPRED, también hace lo suyo cuando en su portal oficial hace aún más extensiva su lista incluyendo a afrodescendientes, refugiados, trabajadoras del hogar y grupos minoritarios con diferente creencia religiosa<sup>27</sup>. Sin embargo podemos también añadir a las personas con antecedentes penales, extranjeros, pequeños grupos políticos, reporteros, personas de escasos recursos económicos, entre otros.

El Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, CEFEP, de la Cámara de Diputados de la LXI Legislatura, proporciona una definición más genérica y sencilla de lo que son los grupos vulnerables, indicando para ello que son *“aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida<sup>28</sup>...”*.

Esta última definición, pese a ser más sencilla, es por mucho la más ad-hoc para este proyecto por las siguientes razones: a) establece primero que puede sufrir dicha condición una persona o un grupo de personas, b) el uso de la palabra factores implica que puede ser uno o más motivos por los que se atropellen sus derechos, es decir no se acota dicha posibilidad, c) con el vocablo discriminación se deja por asentado la real vulneración que existe en los derechos humanos y la inclusión del término riesgo conlleva una posibilidad del peligro inminente a las prerrogativas de los individuos, y d) al indicar que dicha situación les impide alcanzar mejores niveles de vida abre aún más la posibilidad de que no solo sean los derechos humanos el objetivo principal de la afectación, sino todo aquello que le impide a las personas vivir con dignidad.

Ahora bien, acorde con la definición antes proporcionada, ha de entenderse que en cualquier momento todas las personas son susceptibles de enfrentar esta

---

<sup>27</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Grupos en situación de discriminación*, consultado el 14 de marzo de 2017, [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=562&id\\_opcion=703&op=703](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=562&id_opcion=703&op=703)

<sup>28</sup> Prieto Muñoz José Luis, Op. Cit, Nota 19, página 1.

condición, pero sin embargo su identificación y cuantificación puede tornarse difícil. Para poder reconocer los diversos tipos de discriminación, se hace indispensable analizar de fondo aquellas colectividades que son expuestas a tales prácticas.

El mismo Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la LXI legislatura de la Cámara de Diputados indicó en junio del año dos mil once que el porcentaje de grupos en estado de vulnerabilidad ascendía a treinta y siete punto nueve por ciento, aumentando un seis punto cinco por ciento en comparación con el año anterior<sup>29</sup>.

Se aclara sin embargo que dicho cálculo solo contempla a las personas mayores de sesenta años, sin que fueran tomados en cuenta aquellos individuos que actualmente son discriminados en el área laboral por tener una edad mayor de treinta y cinco años; colectividad que debe ser considerada dado que, tal como enuncia nuestra definición de grupo vulnerable, enfrentan una situación de riesgo que les impide alcanzar un nivel digno de vida.

En un estudio proyeccional, la Fundación para el Bienestar del Adulto Mayor I. A. P.<sup>30</sup> aseveró que México pasaba por una fase crítica en cuanto al envejecimiento de la población. Dicha organización estimó que en cincuenta años, uno de cada tres mexicanos sería un adulto mayor, lo que implica que este sector crecerá de manera significativa.

Como referencia, en el año dos mil diez el porcentaje de gente adulta mayor representaba la décima parte de la población total de la nación. Y en relación con lo anterior el Consejo Nacional de la Población, CONAPO, calculó que para el año dos mil veinte dicha proporción se incrementaría a un doce punto cinco por ciento, y que para el año dos mil cincuenta se ascendería al veintiocho por ciento<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Prieto Muñoz José Luis, Op. Cit. Nota 19, página 1.

<sup>30</sup> Padilla Nieto, Ernesto, Fundación Para El Bienestar Del Adulto Mayor I. A. P., *Manual de Derechos Humanos y no Discriminación del Adulto Mayor*, México, 2001, página 49.

<sup>31</sup> Comisión de Derechos Humanos, Hidalgo, *Grupos vulnerables*, consultado el 17 de marzo del 2017,

Esto implica que nos encontramos ante una cascada de cambios que deben ser correctamente planeados desde la actual estructura gubernamental. Mencionando como ejemplo los servicios de salud, pues el área gerontológica requiere un presupuesto mayor en la especialización de personal para la adecuada atención de este tipo de personas, así como las medicinas empleadas para la conservación de su salud.

Otro de los aspectos que debe tomarse en cuenta es la manutención de esa porción de la población. De dominio público es el hecho que, dadas las condiciones de trabajo informal a las que se dedicaron en la mayor parte de su vida productiva, no todas las personas cuentan con un seguro de vejez. Además, no todos los adultos mayores cuentan con el apoyo de sus familiares para cubrir su debida manutención.

Por el momento, no existe una adecuada planeación gubernamental que presente programas objetivos de inclusión de los adultos mayores al sector laboral. Aunado a lo anterior, cierto es que no toda la población cuenta con un plan de ahorro para el retiro que les permita asegurar una vejez digna; y aunque existen en algunos Estados de nuestro país campañas de asistencia y apoyo para los adultos mayores, tales como el Programa de Pensión Alimentaria que se desarrolla en la Ciudad de México para personas mayores de sesenta y ocho años<sup>32</sup> así como el recién creado proyecto de hipoteca inversa<sup>33</sup>, no son suficientes para resolver el problema que se avecina.

---

*<http://www.cdhhgo.org/home/images/pdf/GRUPOS%20VULNERABLES%20WEB.pdf>*

<sup>32</sup> Ciudad de México, Instituto para la Atención de los Adultos Mayores, *Pensión Alimentaria*, consultado el 23 de marzo de 2017, *<http://www.adultomayor.cdmx.gob.mx/index.php/programas-sociales/pension-alimenticia>*

<sup>33</sup> Asamblea Legislativa de la Ciudad de México, Noticias, 28 de septiembre de 2016, consultado el 23 de marzo de 2017, *<http://www.aldf.gob.mx/comsoc-hipoteca-inversa-realidad-cdmx-jose-m-delgadillo-8195--27945.html>*

La organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, en un documento denominado Indicadores Sociales de la OCDE, indicó en el año dos mil catorce que los mexicanos ocupamos el segundo lugar en desigualdad de ingresos. Además señaló que el nivel de pobreza relativa es el segundo más elevado en el área, dado que uno de cada cinco mexicanos es pobre, lo que equivale al veinte por ciento de la población<sup>34</sup>.

El reporte menciona también que México es uno de los pocos países que no cuenta con seguro de desempleo y que en relación con la tasa de dependencia de gente adulta, tenía ocho punto ocho personas en edad laboral por cada habitante de sesenta y cinco años o más. Continúa aseverando que la población de este país está envejeciendo más rápidamente que cualquier otro. Aunado a lo anterior, se establece que el número de personas en edad laboral por cada persona mayor de sesenta y cinco años sufrirá la caída más pronunciada que en ningún otro país desde el dos mil catorce hasta el dos mil cincuenta<sup>35</sup>.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, en su portal publicó en enero del dos mil catorce que la segregación laboral por edad comienza a los treinta y cinco años<sup>36</sup>; y en una investigación que realizó con el Centro de Investigación en Docencia y Economía, CIDE, indicaron que esta vulneración comienza con el reclutamiento<sup>37</sup>, lo que es sin duda una señal de alerta para crear acciones que prevengan y combatan esta situación.

---

<sup>34</sup> Indicadores sociales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, OCDE, 2014, consultado el 22 de marzo de 2017, <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/SAG2014-KeyFindings-Mexico%20ESPA%C3%91OL.pdf>

<sup>35</sup> Ídem.

<sup>36</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Noticias, *Discriminación laboral por edad comienza a los 35-40 años*, consultado el 23 de marzo del 2017, [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id\\_opcion=&op=447](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id_opcion=&op=447)

<sup>37</sup> Sin embargo.mx, *La discriminación laboral comienza desde el proceso de reclutamiento- el sobrepeso ya es un motivo para no contratar*, 16 de junio del



### **1.3 Reclutamiento y contratación en las empresas: una práctica legalmente irregular en nuestro país**

Warren B. Brown y Dennis J. Moberg, establecen en su obra titulada Teoría de la Organización y la Administración, que una de las principales tareas de un buen gerente es utilizar de manera eficaz los recursos de la organización<sup>38</sup>; lo que también incluye al factor humano.

Básicamente se requiere de cuatro tipos de recursos para que una empresa lleve a cabo sus funciones: a) el elemento económico, que se encuentra formado por la totalidad de acciones, valores, dinero en efectivo y cheques con que se cuente en la caja y los bancos; b) los bienes materiales, se refieren a toda la maquinaria, equipo, mobiliario y edificios que hacen posible el desarrollo de labores dentro de la organización, c) las patentes, fórmulas y procesos integran los recursos técnicos necesarios para el desempeño de las funciones, y por último, d) el componente humano, que es representado por las fuerzas tanto operativa como directiva, grupos necesarios para transformar la materia prima, realizar procesos o materializar servicios que representarán la razón de ser del negocio.

Anteriormente la integración de personal en la empresa respondía directamente a la ausencia de algún elemento humano en la organización; en la actual praxis se desarrolla todo un proceso de planeación e integración de recursos humanos que permite a los negocios continuar su funcionamiento sin enfrentar dilaciones en sus procesos por ausencia de trabajadores. Así, algunas compañías procuran contar con sistemas de información y técnicas administrativas que permiten anticiparse a la ausencia de personal para lograr la asignación de la persona adecuada al puesto adecuado.

---

2013, consultado el 12 de febrero de 2016, <http://www.sinembargo.mx/16-06-2013/653750>

<sup>38</sup> Brown, Warren B. y Moberg, Dennis J., *Teoría de la Organización y la administración, Enfoque Integral*; Versión española por Salazar Palacios José Manuel, México, Limusa Editores, 2007, , páginas 391-418.

De hecho, en la identificación de talento<sup>39</sup> concurren diversos factores que determinan la complejidad del proceso, tales como: conocimiento de los diversos requerimientos legales del país en materia de contratación, desarrollo del análisis de puesto<sup>40</sup> para fijar tanto el número como el tipo de trabajadores requeridos, decidir si el reclutamiento será llevado a cabo mediante un proceso externo o interno o quizás nacional o internacional, seleccionar las competencias<sup>41</sup> físicas y psicológicas que debe poseer el candidato, definir la naturaleza del puesto, es decir personal sindicalizado o administrativo, entre otros. Todas estas situaciones y las demás que se presenten requieren ser correctamente precisadas y justificadas para determinar el perfil del puesto<sup>42</sup> adecuado para evitar la discriminación en el trabajo.

---

<sup>39</sup> William B. Werther, Keith Davis, *Administración de Recursos Humanos*, México Mac Graw Hill, 2014, página 112. Término empleado por para identificar el proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización.

<sup>40</sup> Llanos Rete, Javier, *Integración de Recursos Humanos*, México, Editorial Trillas, 2013, Segunda Edición, página 61. Determinación sistemática y pormenorizada de los requisitos que el candidato debe cubrir para desempeñar con calidad y efectividad, aún bajo presión, las funciones propias del puesto.

<sup>41</sup> Ídem, página 143. Concepto propuesto por el sicólogo David McClelland en 1970, definiéndolo como la característica que diferencia el desempeño de una persona en un puesto, una función, cultura u organización específica.

<sup>42</sup> William B. Werther, Keith Davis, Op. Cit Nota 39, página 71. El perfil del puesto, también denominado descripción del puesto, es el documento que concentra las funciones que deben ejecutarse en un puesto, y puede elaborarse en forma genérica o analítica; además contiene las características necesarias del candidato que lo ocupará, tales como habilidades, conocimientos, experiencias, aptitudes, cualidades y funciones que desarrollará. Dicho de otra manera, es el documento que establece en forma ordenada y sistemática las actividades y funciones que debe cumplir el trabajador en el desempeño del puesto, así como su periodicidad de ejecución, cronología u orden de importancia.

Indican los autores en comentario que el ser humano es el elemento indispensable para que se produzcan los satisfactores que contribuyen a colmar las necesidades de la sociedad, y mencionan además que la dotación de personal, llamada en otras ocasiones integración de personal o staffing<sup>43</sup>, es de suma importancia dentro de la administración dado que es la parte encargada de atraer a la empresa el personal que cuente con el potencial necesario.

Sin embargo, este proceso suele ser más complejo de lo que parece dado que se requiere la ayuda de un equipo multidisciplinario para poder seleccionar a la persona adecuada. Se habla de perfiles laborales, análisis del puesto, exámenes psicológicos, exámenes médicos, entrevistas de evaluación, estudio socioeconómico, entre otras de las herramientas necesarias para poder determinar la adecuada contratación de un trabajador.

Tal como hacen referencia Kontz, Wierhich y Cannice, el objetivo de la selección de personal se dirige a elegir al mejor candidato para un puesto en específico; sin embargo, las decisiones de la persona encargada de contratación pueden ser afectada por criterios meramente subjetivos basados en falacias, implicando entonces realizar acciones fuera del margen de la ley.

Actualmente, existen factores que solo son usados como prejuicios para la contratación del personal, tales como la escuela de origen en donde se formó académicamente el trabajador, la zona residencial en donde habita una persona, empresas en las que se ha laborado con anterioridad, el estatus civil, las preferencias sexuales o religiosas, y en otros tantos, la edad funge como factor predominante para determinar la contratación.

Dado que cada empresa cuenta con una administración única, el proceso de adquisición e integración de personal tiende a diferir en cada una de ellas, siendo en consecuencia definida esta actividad por el tipo de organización, presupuesto asignado, tamaño de la organización, políticas internas, e inclusive presión por parte del sindicato.

---

<sup>43</sup> Kontz, Harold, Wierhich Heinz y Cannice Mark, *Administración, una perspectiva global y empresarial*, Perú, Mc Graw Hill, 2012, página 284.

El reclutamiento, como primera fase de la integración de personal, puede ser interno o externo. En el primero de los casos, para cubrir una vacante, se procura que un empleado sea promovido, transferido de una planta a otra u obtenga un ascenso en el escalafón laboral. Por el contrario, cuando se busca a los trabajadores fuera de la empresa, se procede a convocar al elemento humano fuera de la empresa a través de diversos medios de información tales como periódicos, revistas, transporte público, anuncios informales o través del internet<sup>44</sup>.

Lograr la lealtad de los empleados, motivación interna del trabajador para obtener un mejor desempeño de sus actividades, mayor conocimiento de la empresa y sus contingencias, reducción en el costo de reclutamiento y el aprovechamiento de la capacitación previa son, entre otras, algunas de las ventajas de realizar el reclutamiento de manera interna, según Javier Llanos Rete.

Entre las desventajas principales, acorde con el mismo autor, se tiene el freno de innovación y nuevas ideas que puede proporcionar el nuevo personal, la generación de envidias y resentimientos por quienes compitieron por la vacante, problemas sindicales al ocupar un cargo administrativo un operador sindicalizado debido a la pérdida de lealtad a esa organización, entre otros.

En cuanto al reclutamiento externo, la inyección de nuevas ideas por el nuevo personal, eliminación de vicios locales en el trabajo así como el aprovechamiento de la capacitación y experiencia previa adquirida por el trabajador representan las ventajas competitivas para elegir este tipo de fuente. Sin embargo, lo antes mencionado debe contraponerse contra el costo de reclutar por esta vía, el sentimiento de desvalorización del personal interno, el bajo rendimiento que se genere acorde con la curva de aprendizaje, etc.

Ya se ha indicado en líneas anteriores que para selección al personal adecuado se requiere el trabajo de un equipo multidisciplinario y la utilización de diversas herramientas administrativas, industriales, psicológicas y sociales. Pero cabe resaltar que ésto representa un costo significativo para la empresa, por lo que en ocasiones la constante competencia de un mercado globalizado obliga a los empresarios a buscar el máximo ahorro posible, hasta el grado de sacrificar

---

<sup>44</sup> Llanos Rete, Op. Cit. Nota 40. Página 85.

tanto su utilización como la contratación de los profesionistas que las desarrollan y aplican.

En lo que respecta a los exámenes médicos necesarios para realizar una actividad laboral, deben ser aplicados por especialistas que determinen correctamente los atributos físicos que debe tener un trabajador. El doctor Héctor A. Nieto, catedrático de la Universidad de Buenos Aires, Argentina, y titular del área de Medicina del Trabajo en dicha institución, a través de una publicación en internet intitulada Salud en el Trabajo, indica que el trabajo, en cualquiera de sus formas, es un elemento necesario para la vida humana saludable; pero en otros casos, es capaz de dañar la propia salud de las personas.

El doctor en comento hace referencia a la definición que la Organización Mundial de la Salud, OMS, establece como Salud Ocupacional<sup>45</sup>. Señala además que la medicina de la salud se ocupa no solo de los individuos que se encuentran actualmente trabajando, sino también de las personas desempleadas, toda vez que la imposibilidad de tener un trabajo remunerado conlleva a la exposición de diversos riesgos de trabajo en las fuentes informales para las que actualmente puede prestar sus servicios.

Realiza además especial énfasis, el profesionista antes indicado, al indicar que un accidente de trabajo es la combinación de diversos factores tales como el

---

<sup>45</sup>Nieto A. Héctor, Salud Ocupacional, revisado el 14 de septiembre de 2016, [http://www.fmed.uba.ar/depto/sal\\_seg/salud\\_laboral1.pdf](http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf). Página 2: La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

medio ambiente laboral y otras circunstancias propias del individuo, entre las que se encuentran las condiciones antropológicas, carga, fatiga, nutrición, estado de salud, etc.

Hace referencia también en su libro que un término comúnmente utilizado en la industria es el riesgo laboral, representado por aquellas condiciones que tienden a crear afectaciones en la salud de las personas; y que la carga de trabajo puede ser de dos tipos: a) física, que a la vez se subdivide en estática, compuesta por posturas forzadas sostenidas por un lapso de tiempo, y dinámica, configurada por carga, descarga, ascenso de escaleras, u otras actividades físicas; y b) mental, que implica el conjunto de elementos perceptivos y cognitivos con que se enfrentan las personas al desarrollar sus labores<sup>46</sup>.

El historial clínico forma una herramienta básica del doctor con especialidad en medicina del trabajo, este elemento le permite dar seguimiento al deterioro de la salud del trabajador; e inclusive, puede ser utilizado como medio de prevención de enfermedades crónicas. El doctor Nieto establece también en su escrito que el examen médico previo al ingreso de un trabajador a la industria permite conocer el estado de salud y determinar las condiciones de vulnerabilidad individual motivadas por el género, desórdenes genéticos o inmunológicos, estado nutricional, y por causas de la edad<sup>47</sup>.

Así entonces podemos concluir que los requisitos físicos para cubrir una vacante no pueden ser determinados arbitrariamente, sino que deben ser especificados por un experto en la materia, ergo, un médico del trabajo. De hecho, la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su plan único de especializaciones médicas en Medicina del Trabajo propuesto en el año dos mil tres, considera dentro de su temario la Evaluación del puesto específico, dentro de la unidad de Seguridad del trabajo. También, dentro del tema Capacidad física del Trabajo y requerimientos del puesto incluye los subtemas de la Aptitud física del trabajo así como la Evaluación de la capacidad física para el trabajo y el Estudio del puesto de trabajo. Además, contempla una unidad relativa

---

<sup>46</sup> Nieto A. Héctor, Op. Cit. Nota 45.página 19.

<sup>47</sup> Nieto A. Héctor, Op. Cit, Nota 45, página 28.

a Psiquiatría y Psicología, en donde se abordan temas como las pruebas psicométricas<sup>48</sup>.

Ahora bien, por lo que respecta a las pruebas de conocimientos y aptitudes, éstas son generalmente distintas en cada planta y aplicadas por expertos en el ramo. Para ello se acondicionan escenarios que permiten a las personas operar diversas máquinas, cuando es necesario, bajo la supervisión de un experto. Puede ocurrir también que, para el caso de cubrir una vacante administrativa, se requiera de un examen escrito que describa una situación hipotética en donde el aspirante podrá hacer gala de sus conocimientos para dar respuesta al mismo.

La psicóloga González Llana, quien es especialista en pruebas de inteligencia y personalidad en el Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas de la Ciudad de La Habana, menciona que para hablar de pruebas psicológicas debemos tomar como punto de referencia al psicólogo de origen alemán Wilhelm Wundt (1832-1920), a quien se le considera el padre de la Psicología. En mil ochocientos setenta y nueve, con el propósito de estudiar las cualidades y los procesos psíquicos de forma aislada<sup>49</sup>, el profesional antes mencionado creó el primer laboratorio de psicología experimental.

María del Carmen Gerardo Pérez y Silvia Vitae San Pedro comentan que en la evaluación psicológica laboral se reúnen datos potenciales que permiten formar criterios para aceptar o rechazar a un candidato. Continúan mencionando que el área intelectual permite pronosticar el rendimiento en el trabajo, por lo que de este

---

<sup>48</sup> Alba Rodríguez Mario, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina, *Plan Único de especializaciones médicas en Medicina del trabajo*, consultado el 28 de septiembre de 2016, México páginas 30-39, <http://edumed.imss.gob.mx/cst/Acrobat/PUEM%20MT.pdf>

<sup>49</sup> González Llana Felicia Miriam, *Instrumentos de evaluación psicológica*, La Habana, Editorial Ciencias Médicas, 2007, página 4, consultado el 14 de noviembre de 2016, <https://crecerpsi.files.wordpress.com/2014/02/psicometria-libro-completo.pdf>

tipo de evaluaciones depende predecir la estabilidad o rotación en el puesto y, por ende, una adecuada o nula adaptación del trabajador al puesto<sup>50</sup>.

La diferencia entre una evaluación psicológica<sup>51</sup> y una psicométrica<sup>52</sup> es explicada por Laura Edna Aragón Borja, en la Revista Electrónica de Psicología Iztacala, quien para ello cita en su artículo a Fernández, R., con su libro *Introducción a la evaluación psicológica*, así como Muñiz J., de su obra *Teoría Clásica de los Test*.

Son utilizados básicamente en la industria dos tipos de test psicométricos: las pruebas relativas con la medición de inteligencia y aptitudes, que se aplican

---

<sup>50</sup> Gerardo Pérez María del Carmen y Vitae San Pedro Silvia, *Cuadernillo de prácticas Otis*, México, consultado el 17 de octubre de 2016, Página 7, [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Cuadernillo\\_de\\_practicas\\_1.\\_Pruebas\\_de\\_Inteligencia\\_OTIS\\_Gerardo\\_Perez\\_Vite\\_San\\_Pedro\\_TAD\\_6\\_y\\_7\\_sem\\_.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Cuadernillo_de_practicas_1._Pruebas_de_Inteligencia_OTIS_Gerardo_Perez_Vite_San_Pedro_TAD_6_y_7_sem_.pdf)

<sup>51</sup> Aragón Borja Laura Edna, *Fundamentos psicométricos de la Evaluación Psicológica*, Revista Electrónica de Psicología Iztacala, consultado el 13 de octubre de 2016. La Evaluación Psicológica es considerada, en la actualidad, como aquella disciplina de la psicología científica que se ocupa de la exploración y análisis del comportamiento de un sujeto o grupo de sujetos humanos, a los niveles de complejidad que se estime oportunos (motor, fisiológico, cognitivo), con distintos objetivos básicos y aplicados (detección, descripción, diagnóstico, selección, orientación, predicción, explicación, intervención, cambio, valoración, investigación), a través de un proceso de toma de decisiones en el que se conjuntan, utilizan y aplican una serie de dispositivos, tests y técnicas de medida y/o evaluación

<sup>52</sup> Idem, página 7, La psicometría es el conjunto de métodos, técnicas y teorías implicadas en la medición de variables psicológicas; estudia las propiedades métricas exigibles en las mediciones psicológicas y establece las bases para que dichas mediciones se realicen de forma adecuada. El objetivo de la psicometría es proporcionar modelos para transformar los hechos en datos con la finalidad de asignar valores numéricos a los sujetos, sobre la base de sus respuestas



para determinar las diferencias en la ejecución de las personas en una situación ambiental específica con el propósito de distinguir grupos de sujetos tales como: deficientes mentales de distintos niveles, no deficientes o inteligencia baja. Asimismo, los resultados de este tipo de pruebas pueden ser buenos predictores de la ejecución futura del individuo en otros contextos.

El otro tipo de exámenes psicométricos son los cuestionarios de personalidad. Éstos son herramientas que se centran en torno a la consistencia de la conducta acorde con distintas situaciones frente a la especificidad situacional de la misma. Los partidarios de este tipo de pruebas tratan de fundamentar el comportamiento en base a disposiciones o rasgos que ya vienen dados en el individuo<sup>53</sup>.

La psicóloga González Llana, indica también que existen estudios que señalan lo inapropiado de medir características de personalidad en personas de grupos étnicos minoritarios o en poblaciones pertenecientes a condiciones socioeconómicas y culturales diferentes con los datos normativos obtenidos sobre otra población, esto dado que pueden existir patrones diferentes de respuesta significativos.

Sin embargo, existen investigadores que argumentan que controlando los efectos de niveles educativos y socioeconómicos desaparecen las diferencias antes mencionadas. La psicóloga en comento concluye al respecto que la precaución es la recomendación encarecida a la hora de aplicar instrumentos de evaluación psicológica, siempre que se utilicen datos normativos correspondientes a una cultura diferente<sup>54</sup>.

La ventaja considerable en este tipo de exámenes, en palabras de psicóloga González, es que los resultados arrojados por este tipo de test pueden ser buenos predictores de la ejecución futura del individuo; pero es necesario evaluar el resultado en conjunto con la información general que se posee de la persona antes de tomar la decisión final, dado que los resultados obtenidos de las

---

<sup>53</sup> González Llana Felicia Miriam, Op. Cit. Nota 49, página 12.

<sup>54</sup> Ídem, página 19.

pruebas pueden estar permeados por otros aspectos ajenos a las verdaderas posibilidades que posee un sujeto de forma individual<sup>55</sup>.

Por lo que respecta al estudio socioeconómico, de manera coloquial se define a esta herramienta como la recopilación de datos, a través de una investigación de campo, de todo el entorno social y económico de una persona, con el fin de corroborar todos los datos proporcionados en su currículum vitae o entrevista de trabajo. La elaboración de esta técnica nos permite conocer circunstancias o hechos que inclusive no fueron recabados durante el proceso de selección ya recorrido, además que incentiva el descubrimiento del ambiente familiar y social en el cual se encuentra inmerso un candidato a una vacante.

Se mencionó con antelación los dos tipos de reclutamiento, también se indicó que cuando los candidatos se encuentran trabajando para la empresa pueden ser promovidos, ascendidos o transferidos. Pero cuando el proceso de búsqueda de nuevos empleados se ejecuta por la vía externa, se recurre tradicionalmente a la emisión de anuncios en diversos medios informativos, búsqueda de talento humano en las universidades, solicitud de personal a través de servicios gubernamentales de empleo, o a agencias privadas de colocación.

El servicio gubernamental de empleo corresponde al Servicio Nacional de Empleo, que es regulado por la Ley Federal del Trabajo de su artículo quinientos treinta y siete al quinientos treinta y nueve-f. En cuanto a las agencias de colocación, se encuentran bajo la supervisión del Servicio Nacional de Empleo, contemplada su regulación en los artículos antes mencionados, así como en el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajo, emitido el tres de marzo de dos mil seis.

A pesar que en el ordenamiento antes mencionado se establece en el artículo sexto la prohibición de discriminación, y se señala en el numeral treinta y tres una multa que va de tres hasta trescientos quince veces el salario mínimo

---

<sup>55</sup> *Ibíd*em, página 20

general por la violación del precepto antes mencionado<sup>56</sup>; e inclusive se penaliza con la cancelación de la licencia de funcionamiento en caso de reincidencia a las agencias de colocación, podemos observar que actualmente existen publicaciones de ofertas de trabajo que limitan por cuestiones de edad y sin legal justificación las ofertas de trabajo<sup>57</sup>. Sin embargo, es posible apreciar en la realidad que empresas, al igual que agencias de empleo, utilizan la edad para segregar a los trabajadores sin ni siquiera justificar dicha decisión.

#### **1.4 Diversas falacias en cuanto a la edad del trabajador**

Una falacia se define como el engaño, fraude o mentira con que se intenta dañar a alguien<sup>58</sup>. Generalmente se utilizan falacias cuando se carece de información considerable sobre una materia, se teme cometer equivocaciones, ser considerado ignorante o simplemente por miedo a lo desconocido, con el firme propósito de manipular el resultado esperado. El uso de información falsa puede suscitarse también por el grado de inexperiencia que se tiene sobre un trabajo o tema, situación que permite la generación de un riesgo potencial tanto para la empresa como para quien genera dichas mentiras.

Se enfrenta un argumento falaz cuando las premisas que lo construyen no fundamentan su conclusión<sup>59</sup>. Por lo que respecta a su clasificación, situación que será de suma relevancia para entender e identificar los distintos tipos de falacias, se puede indicar que existen:

- a) Falacias de relevancia, clasificándose éstas en:

---

<sup>56</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores*, revisado el 17 de noviembre de 2016, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>.

<sup>57</sup> Revisar Anexo A.

<sup>58</sup> Real Academia de la Lengua Española, *falacia*, consultado el 6 de diciembre de 2016, <http://dle.rae.es/?id=HVXQdUI>

<sup>59</sup> Filosóficas, Universidad Nacional Autónoma de México, consultado el 5 de noviembre de 2016, <http://www.filosoficas.unam.mx/~cruzparc/copicap4.pdf>

1. Apelación de las emociones (ad populum): el apoyo otorgado a una determinada conclusión es una apelación inapropiada fundamentada en lo que comúnmente se cree o en las emociones de la audiencia.
  2. Pista falsa: se origina cuando se utiliza alguna distracción para tratar de confundir.
  3. El hombre de paja: ocurre cuando se falsea o distorsiona la posición del adversario, convirtiéndose entonces esa posición en el blanco de ataque.
  4. Ad baulum: se utiliza una apelación a la fuerza o mediante amenazas para aceptar como verdadera una proposición.
  5. Ad hominen: que puede ser ofensiva cuando se dirige un ataque a una de las características del oponente más que en su postura, y cuando el ataque se dirige a una circunstancia más que a su postura, se denomina circunstancial.
  6. Conclusión irrelevante: como su nombre lo indica, las premisas se dirigen a una conclusión secundaria o ajena en lugar de direccionarse a la principal.
- b) Falacias de inducción deficiente, que puede ser de cuatro tipos:
1. Argumento ad ignoratiam: la conclusión se apoya en una apelación legítima a la ignorancia.
  2. Apelación inapropiada a la autoridad: la persona que propone la conclusión carece de legitimidad por no ser experto en la cuestión a tratar.
  3. Causa falsa: surge cuando se pretende aceptar algo por una causa que no es la que origina la conclusión.
  4. Generalización precipitada: es aquella que la que se generaliza una conclusión para el grueso de todos los casos.
- c) La falacia de presuposición se encuentra conformada por:
1. Accidente: que surge cuando se aplica una generalización a casos individuales que ésta no regula.

2. Pregunta compleja: se configura cuando se realiza un cuestionamiento de forma que supone la verdad de alguna proposición oculta en la pregunta.
  3. Petittio principii: la conclusión de un argumento se enuncia o asume en una de las premisas.
- d) Las falacias de ambigüedad se catalogan en:
1. Equivocación: aquí se confunden dos o más significados de la misma frase.
  2. Anfibiología: surge de manera imprecisa, torpe o equívoca en la que se combinan las palabras conduciendo a posibles significados alternativos de una frase.
  3. Acento: un término o frase tiene un significado en la conclusión de un argumento diferente del significado que tiene en una de las premisas.
  4. Composición: falacia informal en la que erróneamente se extrae una conclusión de los atributos de las partes de la totalidad, a partir de los atributos de la universalidad misma.
  5. División: se extrae una conclusión errónea a partir de los atributos de la totalidad a los atributos de las partes como un todo<sup>60</sup>.

Ahora bien, dentro del ambiente laboral existen falsas premisas que son consideradas por algunos empleadores como guías tradicionales de acción que no requieren comprobación, pero que sin embargo afectan de manera contundente los derechos de los trabajadores y de aquellas personas que nuestra ley aún no considera como tales<sup>61</sup>. Entre las falacias más comunes podemos encontrar:

- i. Los trabajadores jóvenes trabajan con más productividad que la gente adulta.

---

<sup>60</sup> Filosóficas, Universidad Nacional Autónoma de México, Op. cit. Nota 59, páginas varias.

<sup>61</sup> Más adelante se explicará el concepto de trabajador conforme a la Ley Federal del trabajo, y se precisará que dicha definición erróneamente no considera como tal a las personas que no se encuentra en una relación de subordinación con otra persona por la prestación de un trabajo, tal como lo considera dicha ley.

- ii. Existe demasiada resistencia al cambio por la gente mayor.
- iii. Se encuentra una considerable aversión por la nueva tecnología en las viejas generaciones.
- iv. Las personas adultas tienden a faltar con más frecuencia al trabajo debido a su edad avanzada.
- v. Se invertirán menos recursos en capacitación en trabajadores jóvenes.

De todas las falacias anteriores, la preferida por los empleadores para vulnerar los derechos laborales es aquella que indica que las personas maduras no son capaces de soportar el agotamiento físico o tensión mental de ciertas ocupaciones; ergo, los jóvenes trabajan con mayor productividad.

No está por demás mencionar que esto se antepone al principio de estabilidad en el trabajo, del que hace mención también el Doctor José Dávalos Morales en su libro Derecho Individual del Trabajo, indicando que éste tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo a fin de que tengan una permanencia más o menos duradera; lo que repercute de manera positiva en el bienestar de las personas debido a la conservación de su dignidad dada su calidad de vida.

Sin lugar a duda tal falacia es un motivo por demás infundado dado que la única persona capaz de determinar si existe o no alguna incapacidad física para ejecutar un trabajo con una tasa de rendimiento esperada es un doctor del trabajo, profesionalista del que ya se ha puesto de manifiesto su importancia con anterioridad y del que muchos empleadores prescinden por el costo de sus servicios.

Por otro lado, la Descripción de Puesto es un documento necesario para definir correctamente la persona para cubrir la vacante. Esta herramienta administrativa debe contener los requisitos físicos, psicológicos y de preparación académica necesarios para la contratación; características que deben ser determinados a través de los análisis tanto del puesto como de la carga de trabajo.

No está por demás recordar que los profesionistas con autoridad de conocimiento en los tres áreas mencionadas en el párrafo anterior son sin lugar a

duda: a) un psicólogo, quien a través de la aplicación de una batería psicométrica puede determinar el tipo de perfil del trabajador así como su tolerancia al estrés, frustración, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, entre otros; b) un doctor del trabajo, para determinar las características físicas que el trabajador debe poseer; y c) un ingeniero industrial para el estudio de cargas de trabajo y tiempos y movimientos.

Sin embargo, ante la ausencia de los profesionistas ya mencionados, para subsanar la falta dicha información que arroja la Descripción de puestos se suele utilizar como práctica reiterada el tomar como ejemplo a trabajadores que ya han ocupado la plaza vacante y generalizar el perfil de un candidato que obtuvo un rendimiento inusualmente alto, sin certeza alguna de los verdaderos requisitos que un trabajador debe poseer para cubrir esa vacante.

Se ha indicado en páginas anteriores que injustificadamente se considera que una persona joven es capaz de resistir un cúmulo mayor de presión en el trabajo, juicio que resulta ser totalmente falaz dado que el control de estrés ante una situación peculiar no se encuentra determinado por la edad, sino que es una característica individual de las personas y en otros casos desarrollada por su propia experiencia a través del tiempo.

Contrario a lo antes mencionado, debería ser tomado en cuenta por los empleadores la experiencia que las personas adultas poseen y que con los años se incrementa. Inclusive, la pericia adquirida por los trabajadores desarrolla la habilidad para encontrar ayuda y soluciones certeras a problemas emergentes, lo que sin lugar a dudas desacredita el mito antes señalado.

Además, los datos obtenidos por los resultados de las evaluaciones psicométricas y de habilidades, en caso de ser haberse practicado, deben ser cotejados con la información proporcionada en la solicitud de trabajo, hecho que puede realizarse por un profesional en el área de trabajo social mediante un estudio socioeconómico que corrobore, o deseche de ser el caso, el perfil que el trabajador ha proporcionado durante su proceso de selección laboral.

La resistencia al cambio es otro de los factores que se considera para evitar contratar a gente adulta. Debe señalarse que todos somos únicos, formados por

características que son propias de cada persona al nacer, y otras que son formadas o erradicadas a través del largo de la vida. Entonces, a pesar que el grado de incertidumbre o temor a lo desconocido será diferente en cada individuo, el examen psicométrico será la herramienta clave para permitirnos tomar decisiones objetivas de contratación.

Ahora, si bien es cierto que en nuestro país suelen inclusive concurrir hasta tres tipos de generaciones en un trabajo, también lo es que las personas pertenecientes a cada época poseen conocimientos y habilidades distintas que pueden servir en conjunto al propósito de la empresa. La adquisición de las habilidades necesarias por una persona se obtiene a través de la constante capacitación e integración de los trabajadores a los cambios graduales de la empresa. Ergo, la ausencia de entrenamiento y desarrollo entonces generará una desventaja en los trabajadores.

Y en la misma tesitura, negar oportunidades de aprender nuevas tareas en la industria por creer que las personas adultas permanecerán por menos años en la empresa coloca a este sector laboral en desventaja competitiva, dado que se segrega mediante un motivo infundado a este grupo, negándoles el derecho de una vida digna a través del trabajo.

Otro de los pretextos que utilizan los empleadores para no contratar gente adulta es la supuesta aversión por la nueva tecnología que presentan, que trae aparejada una menor eficiencia y productividad. Por todos es sabido que se han requerido siglos para pasar de la producción artesanal a las grandes líneas de producción, inclusive algunas compañías se han permitido integrar a sus instalaciones producción automatizada, cuya característica primordial es el uso de robots para generar la producción.

No obstante, este tipo de producción no se controla por sí misma, necesita de personal especializado que dé marcha a la maquinaria, proporcione instrucciones de producción, o simplemente asista con mantenimiento a las máquinas, etc., por lo que se requieren de mayores conocimientos y habilidades. De lo que se deduce que prohibir la instrucción de las personas en el trabajo implica también una violación flagrante a sus derechos.



En contraposición, un programa de carrera basado en un adecuado plan de capacitación puede dar respuesta correcta a este problema, aunque muchas empresas han prescindido de estas herramientas por el costo que generan.

Se puede indicar, sin temor a la equivocación, que no es una renuencia caprichosa por parte de los trabajadores lidiar con el tipo de producción de tecnología avanzada, porque ellos mismos saben que el cansancio disminuye al pasar la carga física del trabajador a la maquinaria, pero obviamente requieren una enseñanza previa.

No existe entonces como tal la aversión de las viejas generaciones a la nueva tecnología, solo es la ausencia de capacitación. Adecuados programas de preparación en el trabajo permiten adquirir el cúmulo de conocimientos necesarios para actualizarse y enfrentar retos jamás vistos.

Es más, prescindir de entrenamiento y desarrollo en las industrias no representa como tal un ahorro, por el contrario, se enfrentarán altos costos de rotación de personal por bajo desempeño, reclamos y rechazos de producto por parte de los clientes debido a la mala calidad del producto, alto índice de accidentes laborales, aumento en desperdicio de materia prima, etc.

La creencia equívoca de que las personas mayores tienden a faltar con mayor frecuencia a laborar debido a su edad avanzada suele influir también en la contratación. Nuevamente se hace hincapié en la diversidad de características que cada persona posee, forjadas algunas de ellas por la formación adquirida durante la vida de las personas; y dado que nadie tiene el control sobre la predicción de lo que sucederá, la entrevista de trabajo, el examen psicométrico y el estudio socioeconómico son las herramientas necesarias para tener referencia de los hábitos laborales de un trabajador.

Un trabajador adulto tiene la responsabilidad de desempeñar una actividad económica y mayor compromiso personal para obtener recursos necesarios para sufragar los gastos de manutención de su familia. La cercanía a la edad de jubilación puede provocar también en los individuos la constancia y perseverancia en el trabajo con el fin de asegurar dicho motivo.

Elizabeth Camarillo, quien presta sus servicios a la empresa de reclutamiento Manpower, señaló en una entrevista proporcionada al medio de comunicación El Economista, el catorce de julio de dos mil doce, que los adultos mayores poseen otros atributos que las nuevas generaciones apenas se encuentran desarrollando, entre los cuales se cuentan la estabilidad, la actitud de servicio, el compromiso, y lealtad hacia la empresa, entre otros<sup>62</sup>.

En la misma tesitura, AméricaEconomía.com emitió un artículo en el que indica que los empleadores se niegan a contratar a las personas mayores por el hecho de que el aumento de edad es sinónimo de incremento número de enfermedades; ergo, generalización que carece de fundamento objetivo debido a la individualidad de cada trabajador.

En este artículo se hace también referencia a la opinión del coordinador académico de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad del Pacífico, Doctor en Educación y Sociedad, René Rivera Bilbao, quien comenta que entre los beneficios que obtiene la empresa de contar con trabajadores en edad avanzada son proporcionar una mejor calidad en el servicio, mayor responsabilidad, baja tasa de ausentismo, mayor estabilidad laboral y continuidad en el servicio al entender el trabajador que las posibilidades de obtener otro trabajo son restringidas, el cúmulo de experiencia les permite hacer frente a situaciones inesperadas, tienen menor tendencia a la tentación de las redes de comunicación y tecnologías resultando más eficientes en el trabajo, además que los costos de capacitación son menores debido a los conocimientos previos que poseen, entre otras<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> El Economista, *Adultos mayores, de regreso al trabajo*, consultado el 26 de noviembre de 2016, <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2012/07/13/adultos-mayores-regreso-trabajo>

<sup>63</sup> AméricaEconomía.com, *Estos son los beneficios de contratar un adulto mayor*, consultado el 21 de noviembre de 2016. <http://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/estos-son-los-beneficios-de-contratar-un-adulto-mayor>.

No obstante, es probable que se requiera la adecuación o actualización de los conocimientos que posee un adulto mayor al enfrentarse a un nuevo trabajo, sin embargo y aún con ello, el costo de actualización es mucho menor que el costo de la preparación total. Lo anterior tiene sustento dado que la curva de aprendizaje para completar un conocimiento es mucho menor que la curva de aprendizaje de una capacitación total.

Representa entonces un grave error preferir la contratación de una persona joven por el simple hecho de creer que un adulto permanecerá poco tiempo en la industria, inclusive aún después de haber considerado que el costo de capacitación sea menor. Cuando la curva de rendimiento de una persona comienza a declinar por su edad, no significa que sea menos eficiente por la cantidad de trabajo físico que realiza; al contrario, esto significa que es momento de reubicar a las personas a un puesto en donde la experiencia acumulada respecto a las labores que desarrolla sea completamente aprovechable, tal como una posición de capacitación, supervisión, coaching, etc.

Por todo lo anterior y realizando un comparativo entre los elementos jurídicos y la praxis generada en nuestro país, se puede observar una discrepancia entre ambas. Entonces vale la pena realizar las siguientes preguntas:

- ¿Existe en nuestro país discriminación laboral por edad?
- ¿La discriminación por edad se aplica desde el reclutamiento de personal?
- ¿Es efectivo nuestro cuerpo de leyes, en materia laboral, para la protección el trabajador en materia de discriminación?
- ¿Existe una autoridad que supervise correctamente las actividades de la empresa en materia de discriminación por edad?
- ¿Podrían existir problemas futuros por esta afectación laboral?

Como se ha observado, las falacias de inducción deficiente se manejan principalmente en el aspecto laboral para vulnerar los derechos del trabajador: desde el hecho de apelar a una conclusión basada en el desconocimiento de las

características necesarias del trabajador para poder ocupar una vacante, hasta el uso de la falacia de la generalización precipitada.

Para dar respuesta objetiva a las preguntas antes planteadas y poder generar recomendaciones adecuadas que permitan la creación de posibles cursos de acción, es necesario el empleo del método inductivo. También sirve en demasía tomar como referencia los antecedentes de la existencia de esta problemática de otros países y la forma como le han dado solución.

Dicho esto, en el capítulo siguiente se hará uso también de las técnicas del Derecho Comparado para analizar cómo han afrontado este problema diversas naciones y bloques económicos, tales como: Estados Unidos de América, Canadá, la Unión Europea, Japón, Corea del Sur, Chile y Colombia.

.Del cuerpo normativo analizado se buscará obtener los aspectos más relevantes que le contribuyen con mayor peso a la erradicación de la discriminación laboral por edad en cada país, lo que servirá para diversos propósitos:

1. Identificar las áreas de oportunidad en nuestro país referente a los derechos de los trabajadores.
2. Comparar nuestra legislación con la de dichos países.
3. Realizar propuestas objetivas a nuestra legislación para erradicar el problema de la discriminación en nuestro país.
4. Proponer organismos o dependencias que sean responsables de materializar las propuestas realizadas, entre otros.

## CAPÍTULO 2. UNA VISIÓN DEL PROBLEMA EN OTROS PAÍSES.

En la actualidad, el licenciado en Derecho enfrenta una serie de retos que en antaño ni siquiera se imaginaba: la firma de contratos entre personas de diversos países, ratificar convenios entre dos o más Estados, legalizar actos jurídicos en un lugar diferente del que fue originado, la formación de grupos de naciones para un determinado fin, son solo algunos ejemplos; hechos que ponen de manifiesto que es necesario conocer el cuerpo normativo con el que se trata, siendo entonces necesario recurrir a técnicas de derecho que permitan afrontar este reto satisfactoriamente.

El Derecho Comparado, cuyos orígenes se remontan a finales del año mil ochocientos fue definido en el año dos mil tres por Altava Lavall, en su obra *Lecciones de Derecho Comparado*<sup>64</sup>, como aquella parte de la ciencia jurídica que se ocupa del Estudio de Sistemas Jurídicos de diversos países analizados como modelos de respuesta a problemas jurídicos definidos. Por su parte, Konrad Zweigert y Hein Kötz<sup>65</sup>, en su libro *Introducción al Derecho Comparado*, indican que es la comparación de los diferentes sistemas legales del mundo.

Cuando se afronta una cuestión legal en específico, existiendo evidencias de que se ha intentado erradicar a través de un periodo de tiempo sin llegar a resultados óptimos, el uso del Derecho Comparado permite identificar posibles soluciones a través del estudio del cuerpo de leyes de otros países. Es por eso que este segundo capítulo se dedica específicamente a analizar el cuerpo normativo de otras naciones para erradicar el problema de la discriminación por edad en el sector laboral.

Dada la ubicación geográfica y el constante trato comercial de nuestra nación con los países del Norte, se iniciará el proceso de estudio con las legislaciones de Estados Unidos de América y Canadá, que también combaten la

---

<sup>64</sup> Altava Lavall Manuel Guillermo, *Lecciones de Derecho Comparado*, España Universitat Jaume I, , 2003, página 28.

<sup>65</sup> Konrad Zweigert y Hein Kötz, *Introducción al Derecho Comparado*, México, Editorial Oxford, 2002, página 3.

afectación de los derechos laborales por razones de edad avanzada en los trabajadores.

Otra área geográfica de la cual vale la pena ser considerada para este capítulo es la Unión Europea. Conformada de distintos países regidos bajo una legislación común, se torna interesante al analizar cuál es la vía idónea para solucionar un conflicto de discriminación que fue resuelto en el país que le dio origen. Además resultará de suma importancia analizar la suplencia de las legislaciones en caso de requerirse.

Por otro lado, no podemos pasar por desapercibido a los países asiáticos que han tenido un desarrollo excepcional en las últimas décadas, tomando como ejemplo a Japón y Corea del Sur. Haciendo notar que se examinará la legislación de estas naciones, en materia de discriminación, por la facilidad de contar ambos con la traducción de su sistema legal al idioma inglés; así como por su cercanía geográfica y similitud en costumbres.

Por último, se hace referencia a América Latina dadas las semejanzas que nuestro país tiene con otros países de este bloque. El caso de la República de Colombia es especial, pues como se verá más adelante, sus acciones para erradicar este problema datan de hace casi cincuenta años; además, la República de Chile cuenta también con normas que prohíben la discriminación por edad en el sector laboral, y cuya promulgación es más antigua que la de México.

Al final de cada sección se enlistarán los puntos más sobresalientes con el fin de realizar más fácil la comparación de los sistemas jurídicos seleccionados.

## **2.1 América Del Norte**

### **2.1.1 Estados Unidos de América: Protección de carácter gubernamental.**

En el país vecino del norte existe dentro de sus ordenamientos legales la prohibición de la discriminación por edad en el sector laboral; cuyo objetivo principal es la protección a personas de cuarenta años o más<sup>66</sup>. Denominada *The*

---

<sup>66</sup> U. S. *Equal Employment Commission Opportunity, The age discrimination in employment Act of 1967*, Estados Unidos de América, consultado el 3 de marzo de 2016, <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm>

*age discrimination in Employment act of 1967*, título que literalmente en español se traduce como Ley de Discriminación por Edad en el Trabajo de 1967, forma parte del *United States Code*, que en nuestro idioma se conoce como Código de los Estados Unidos; el cual se encuentra contemplado en el título vigésimo noveno denominado *Labor*, Del trabajo, en su capítulo décimo cuarto intitulado *Age discrimination in employment*, es decir Discriminación por Edad en el Trabajo.

Se encuentra conformado el título antes mencionado por trece artículos, para ser exactos del numeral seiscientos veintiuno al seiscientos treinta y cuatro; apartado que también contiene diversas modificaciones por otros estatutos<sup>67</sup>: *The older workers benefit protection Act 1989*, Ley de Protección de los Beneficios de los Trabajadores Mayores de edad de 1989; así como la *Section 115 of the Civil Rights Act of 1991*, es decir, la Ley de los Derechos Civiles de 1991.

En el contenido del capítulo catorce de la ya mencionada Ley de la Discriminación por Edad en el Trabajo de 1967, se establece claramente que el Congreso Norteamericano declaró que existen desventajas para los trabajadores mayores de edad en sus esfuerzos de conservar su trabajo u obtener otro cuando han sido separados del mismo<sup>68</sup>. También indicó que existen de manera arbitraria y como práctica común limitantes de edad con referencia al potencial del desarrollo del trabajo. Por lo tanto, uno de los diversos propósitos de dicho ordenamiento legal es evitar la discriminación por edad en el sector laboral.

Continuando con el análisis legal de dicho ordenamiento, se aprecia que en su artículo sexcentésimo vigésimo tercero se hace expresa la prohibición para los empleadores, e inclusive a agencias de empleo, discriminar a las personas por el solo hecho de su edad; refiriéndose no solo a la contratación de las mismas, sino haciéndose extensiva dicha prohibición al incluir la protección de las compensaciones, privilegios, oportunidades de trabajo, reducciones de salario, o

---

<sup>67</sup> Ídem.

<sup>68</sup> United States Code, *The age discrimination in employment*, Estados Unidos de América, consultado el 5 de marzo del 2016, <http://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter14&edition=prelim>

cualquier otra que afecte su condición de trabajador. Es más, de manera inteligente se legisló inclusive que dicha prohibición debe abarcar la publicación de ofertas de trabajo, tanto por cualquier empleador como por alguna agencia, que incluya aspectos discriminatorios por razón de edad.

Una característica que meceré toda la atención de la ley en comento es que se establece la prohibición de no discriminar a personas, no solo a trabajadores; esto es, la prohibición se generaliza y extiende su aplicación a todo el grueso de la población en edad laboralmente activa. Así, las personas que se encuentran en el proceso de reclutamiento, mismos que por su condición aún no considerados como trabajadores, son cobijados bajo esta protección originada hace cincuenta años.

Se puede inferir entonces que conforme al ordenamiento en comento, Estados Unidos de Norteamérica tomó acciones legales desde hace casi cincuenta años para combatir el problema que da origen a este trabajo de investigación; situación que dista enormemente de la condición actual en nuestro país. Sin ahondar mucho en el tema dado que se abordará en el siguiente capítulo, podemos decir que si bien es cierto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se ha pronunciado al respecto, también lo es que el criterio emitido no da solución eficaz a la situación que actualmente enfrentamos.

Además, previendo el legislador norteamericano cualquier tipo de revancha por parte de los empleadores, se prohíbe en dicha enmienda a los empleadores tomar acciones negativas contra los trabajadores que testifiquen la existencia de una violación a la ley consistente en la discriminación por edad. Enuncia también el numeral en comento que se encuentra prohibido publicar o imprimir anuncios en los que se señale la preferencia, limitación o especificación alguna basada en la discriminación por edad; es decir, se intenta prevenir la discriminación desde el reclutamiento de personal, momento donde se origina realmente la relación de trabajo. Lo anterior implica que se procura erradicar desde su origen este problema para reducir por consecuencia el gasto innecesario de activar la maquinaria legal en caso de enfrentarlo.



Ahora bien, el *Equal Employment Opportunity*, Programa de Igualdad para la Oportunidad de Empleo, es aplicado en los Estados Unidos de América por dos organismos en específico<sup>69</sup>: *The Civil Rights Center*, Centro de Derechos Civiles; y *Office of Federal Contract Compliance Programs*, Oficina de Cumplimiento de Programas de Contratos Federales. El primero de ellos supervisa el programa de Igualdad de Oportunidad de empleo y sus actividades, recibiendo asistencia económica federal; y el segundo, supervisa empleadores que tienen contratos y subcontratos federales.

Existe también una Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo, *Equal Employment Opportunity Commission*<sup>70</sup>, que es una agencia de gobierno independiente que promueve el programa a través de acciones administrativas y legales, asistiendo a empleados con problemas de discriminación por edad que fueron contratados por empleadores privados.

Un ejemplo de discriminación por edad en el trabajo suscitado en este país es aquel en el que la Comisión de Empleo para la Igualdad de Oportunidades presentó una demanda contra *Hawaii Healthcare Professionals* en 2010<sup>71</sup>, debido a la queja presentada por Debra Moreno, a quien se ordenó pagarle ciento noventa y tres mil doscientos treinta y seis dólares, por haber sido despedida injustificadamente y recibir comentarios discriminatorios con respecto a su edad<sup>72</sup>.

---

<sup>69</sup> United States Department of Labor, Department of Labor, *Equal Employment Opportunity*, consultado el 15 de marzo de 2016, <https://www.dol.gov/general/topic/discrimination>

<sup>70</sup> Ídem.

<sup>71</sup> Caso EEOC contra Hawaii Healthcare Professionals, Inc. a / k / a Hawai Professional HomeCare Services, Inc., Caso No. CV-10 -00549 BMK

<sup>72</sup> U.S. Equal Opportunity Employment Commission Comisión de Empleo para la Igualdad de Oportunidades, *Tribunal ordena a Profesionales de Hawaii HealthCare y su propietario a pagar más de \$ 190,000 por discriminación por edad*, consultado el 27 de mayo de 2017, <https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/7-19-12.cfm>

Independientemente del pago monetario a Debra Moreno, se exigió también en la sentencia que la parte demandada realizara acciones para prevenir la discriminación por edad y posibles represalias, además de capacitar a todo su personal sobre sus derechos con respecto al tema. Además, debían también contar con un coordinador de oportunidades de igualdad en el empleo y publicar un aviso en las instalaciones con respecto a la sentencia. Pero no solo eso, sino que la misma Comisión se encargó de vigilar el cumplimiento de la sentencia.

Otro caso que también vale la pena analizar es el de Bobby Dean Nickel<sup>73</sup>, quien tenía sesenta y cuatro años cuando perdió su empleo. Durante nueve años recibió evaluaciones de desempeño consideradas como buenas mientras trabajó para Corporate Express; sin embargo al adquirir Staples Contract and Staples Inc. la empresa antes mencionada todo cambió.

Bobby Dean alegó en su demanda que el sueldo que él recibiría de su primer empleador era mayor que el que ofrecía Staples Contract and Staples Inc, por lo que deseaban despedirlo tomando inclusive como pretexto el robo de un pimiento de la cafetería con valor de sesenta y ocho centavos. Además, los insultos a Dean por cuestión de edad eran también inferidos por personal de la nueva empresa para la que laboraba. La sentencia fue favorable para Bobby Dean Nickel, quien al final del juicio recibió una compensación.

En resumen, de lo expuesto anteriormente vale entonces la pena enfatizar que en los Estados Unidos de América:

- I. Ya desde hace cincuenta años existen acciones legales para proteger no a los trabajadores, sino a las personas mayores de cuarenta años en tres aspectos en específico: a) Cuando la persona se encuentra desempleado, brindándole protección en la búsqueda de trabajo para evitar la discriminación en el reclutamiento y selección del mismo, b) legalmente existen acciones en contra del despido injustificado por razón de edad, cuando erróneamente se considera que con el paso del tiempo el valor

---

<sup>73</sup> Los Angeles Daily News, *Court Decisions, Decisiones de la Corte*, consultado el 27 de mayo de 2017, <http://www.dailynews.com/general-news/20140227/66-year-old-man-awarded-26-million-in-age-discrimination-lawsuit-against-staples>

productivo de las personas decrecen y se hace necesario remplazarlos; y c) se hace también extensiva la protección hacia el sueldo y prestaciones ofrecidos por la empresa a todas las personas para evitar que, por razones de edad, exista diferencia en cuanto a los emolumentos obtenidos por dos personas en igual posición de trabajo.

- II. Existe la prohibición, tanto a empleadores directos como a agencias de empleo o por intermediarios, de emitir anuncios de reclutamiento laboral en donde se discrimine por edad a las personas. Lo que implica que, sin lugar a dudas, se intenta evitar el problema de raíz prohibiendo a las diversas fuentes de reclutamiento, tanto internas como externas, establecer tales condiciones. Esta acción no solo es preventiva, sino que evita gastos innecesarios de activación del sistema jurídico para resolver casos que pudieron ser previstos desde origen.
- III. Si bien es cierto que el ámbito laboral puede concretarse, tanto desde la iniciativa privada como en el ámbito gubernamental, el Programa de Igualdad para la Oportunidad de Empleo y toda la regulación legal que el mismo conlleva, se contempla la prohibición de discriminación por edad en ambos sectores. Con esto no se dejan huecos en los cuales pueda existir vulneración a los derechos humanos en relación con la obtención de trabajo en Estados Unidos.
- IV. Ahora bien, en caso de una investigación la protección es aplicable no solo a las personas en la búsqueda de trabajo, o a los mismos trabajadores en cuanto a las condiciones económicas y prestaciones en el sector laboral, sino también a las personas que se encuentran involucradas en cualquier procedimiento de investigación de vulneración de derechos laborales por discriminación, prohibiendo a los empleadores ejecutar cualquier acción negativa en contra de quienes testifiquen a favor de las víctimas.
- V. El programa es monitoreado por tres organismos: a) *The Civil Rights Center*, Centro de los Derechos Civiles, b) *The Office of Federal Contract Compliance Programs*, La Oficina de Programas Federales de Cumplimiento de Contratos, y c) *The Equal Employment Opportunity*

*Commission*, Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo; cada una con sus debidas asignaciones para evitar la vulneración de derechos a las personas en el sector laboral.

De lo anterior se puede concluir que, debido a la planeación estratégica de la implementación del programa contra la discriminación por edad desde el sector gubernamental, y no solo en el ámbito local sino también en el federal, se aprecia la tutela del gobierno en los derechos del trabajador.

Dicha protección abarca a las personas tanto en la búsqueda del trabajo, en la salvaguarda de sus prestaciones y derechos en la empresa, así como quienes se encuentran involucrados como testigos en un proceso legal. Se combate esta problemática ejerciendo primordialmente medidas preventivas, lo que impide con ello atribuir al trabajador el inicio de acciones para combatir dicha vulneración a los derechos, evitando una inversión de tiempo y dinero a las personas.

### **2.1.2 Canadá: El uso activo de los Derechos Humanos**

Continuando con el análisis en los países del norte, toca ahora el turno de hablar de Canadá, Estado en donde existen también acciones legales en contra de la discriminación de la gente adulta en el ámbito laboral. En esta nación, cuya capital es *Ottawa* y se encuentra conformado por diez provincias y tres territorios, existen diversos organismos que luchan de manera independiente, pero en la misma dirección, en contra el problema que nos atañe en esta tesis. Sin embargo, es importante mencionar desde ahora que todos ellos utilizan como base de sus acciones legales los Derechos Humanos.

Un ejemplo de las organizaciones canadienses privadas protectoras de los derechos de los trabajadores en edad avanzada es el *Canadian Centre for Elder Law*, o Centro Canadiense por el Derecho de la Gente Adulta, en español. Este es un organismo sin fines de lucro que busca apoyar a la gente adulta con diversos tipos de problemas legales<sup>74</sup>. El *British Columbia Law Institute*<sup>75</sup>, o Instituto del

---

<sup>74</sup> *Canadian Centre for Elder Law, About CCEL*, Consultado el 28 de marzo de, <http://www.bcli.org/ccel/about-ccel>

Derecho de *British Columbia*, es patrocinador del centro mencionado con antelación y es un organismo sin fines de lucro dedicado a modernizar y mejorar la ley a través de investigación académica, elaboración de escritos de corte jurídico, así como análisis de las reformas legales existentes.

En unión de esfuerzos se encuentran trabajando, en cada una de sus jurisdicciones, los gobiernos de los diversos territorios de Canadá, quienes a través de diferentes procesos legales procuran asegurar la igualdad entre las personas de ese país. Todas estas acciones jurídicas realizadas por autoridades canadienses son fundamentadas en la Carta de Derechos y Libertades, conocida en Canadá como *Charter of Rights and Freedoms*, documento básico que establece en su sección de Derechos de Igualdad<sup>76</sup>, en el numeral 15.1 que:

*[...] Todo individuo es igual ante y bajo la ley y tiene el derecho de igual protección e igual beneficio de la ley sin discriminación y, en particular, sin discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico, color, religión, sexo, edad o discapacidad mental o física*<sup>77</sup> [...]

De modo semejante, Ontario representa un claro ejemplo de las provincias que trabajan en pro de los derechos de los trabajadores. Como provincia preocupada por los derechos de sus habitantes, inclusive al grado que en su Código de Derechos Humanos, *Human Rights Code*<sup>78</sup>, en su parte primera

---

<sup>75</sup> *Brithis Columbia Law Institute, Welcome to BCLI*, consultado el 28 de marzo de 2016, <http://www.bcli.org/>

<sup>76</sup> *The Canadian Charter of Rights and Freedoms, Canadá*, consultado el 4 de abril de 2017, actualizado el 3 de marzo de 2017, <http://publications.gc.ca/collections/Collection/CH37-4-3-2002E.pdf>, página 4

<sup>77</sup> *The Canadian Charter of Rights and Freedoms*, op. cit. 76. El texto original se encuentra en idioma inglés como sigue: “15.(1) *Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.*”

<sup>78</sup> Ontario, *Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19*, consultado el 15 de abril del 2016, <https://www.ontario.ca/laws/statute/90h19>, página 3.

titulada literalmente como Libertad de discriminación, *Freedom from Discrimination*, establece que:

*[...] toda persona tiene derecho a la igualdad de trato con respecto al empleo sin discriminación por raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, nacionalidad, credo, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, registro de delitos, estado civil, situación familiar o discapacidad [...]*

En la parte II del código antes mencionado, misma que se denomina Interpretación y Aplicación, *Part II Interpretation and Application*<sup>79</sup>, define como edad la de dieciocho o más; y al vocablo "Igual" le otorga el significado de estar sujetas las personas a todos los requisitos, calificaciones y consideraciones que no son un motivo prohibido de segregación. Por otro lado, en el apartado de Edad de sesenta y cinco o más, *Age sixty five or over*, se establece que el derecho a no ser discriminado no se viola cuando la edad es mencionada como un requisito.

Aunado a lo anterior, el código en comento deja en claro que el derecho a la igualdad de trato en materia de empleo es violado cuando en una convocatoria de empleo o un anuncio de reclutamiento se muestra que directa o indirectamente contiene elementos de discriminación; tal como se indica en el artículo 13.(1)<sup>80</sup>. Y en líneas subsecuentes se establece que la igualdad de trato en materia de trabajo es violentada cuando una agencia de empleo ejerce acciones ilegales de segregación en la recepción, clasificación, eliminación o cualquier otra forma sobre las solicitudes de sus servicios.

En la sección tercera de este código se explica la composición y atribuciones de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, *The Ontario Human Rights Commission* en inglés; indicando que uno de los atributos más importantes que sus integrantes deben poseer es la experiencia o entrenamiento en Derechos Humanos y manejo de la legislación. No deseo pasar por alto que este apartado resalta que es a través de dicho organismo que se pueden promover acciones legales de defensa del derecho a la no discriminación por

---

<sup>79</sup> Ídem, página 5.

<sup>80</sup> Ontario, *op. Cit nota 78* página 6.

razones de edad en las personas; además que se le otorgan facultades de investigación para poder cumplir con sus fines cuando se considere de interés público el asunto que le competa.

Ahora bien, la Constitución de Canadá, *Constitution Act of 1867 to 1982*<sup>81</sup>, en la Primera Parte del Acto de Constitución de 1982, *Constitution Act of 1982*, hace referencia a la Carta de Derechos y Libertades de Canadá, *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, indicando que dicho documento garantiza los derechos y libertades contenidos en el mismo, con las únicas limitantes razonables marcadas por la ley. Asimismo, en la sección de Igualdad de Derechos, *Equality Rights*, se establece la igualdad que tienen los individuos ante la ley y su derecho a la igual protección y beneficio ante aquella, estableciendo inclusive la prohibición de discriminación.

Es así como puede observarse que tanto en el ámbito federal como local existen diversas medidas de protección para lograr la igualdad entre las personas. La Carta de Derechos Canadienses de 1960 asentó varias prerrogativas individuales tales como la vida, libertad, seguridad y propiedad; aunado a lo anterior, el Acta Canadiense de Derechos Humanos, emitida en 1977 y misma que tiene prioridad sobre las demás leyes por ser parte de su ley suprema, se encarga de proteger derechos humanos en los sectores público y privado en el empleo, renta de casa y provisión de servicios<sup>82</sup>.

Ha de entenderse entonces que el Acta Canadiense de Derechos Humanos proclama la igualdad de las personas mediante la prohibición de la discriminación relativa a la raza, color, nacionalidad o etnia de pertenencia, sexo, orientación

---

<sup>81</sup> Canadá, *The Constitutions Acts, 1867 to 1982*, Department of Justice Canada, Ontario, consultado el 23 de abril de 2016, [http://laws-lois.justice.gc.ca/pdf/const\\_e.pdf](http://laws-lois.justice.gc.ca/pdf/const_e.pdf), página 53.

<sup>82</sup> *Government of Canada, Canada's System of Justice*, Canadá, consultado el 28 de abril de 2016, <http://www.justice.gc.ca/eng/cs-jc/just/img/courten.pdf>, páginas 13-20.

sexual, estado civil, situación familiar, por haber purgado cualquier persona condena por delito cometido o por indulto de algún delito<sup>83</sup>.

Es importante mencionar que se deja en claro en dicha acta que los tipos de discriminación basados en los conceptos antes indicados son razón suficiente para el ejercicio de una denuncia legal. En la misma tesitura, en la sección de Prácticas Discriminatorias, *Discriminatory practices*, se enuncia que se incluye dentro de este grupo de acciones negarse a emplear o diferenciar a un empleado de los otros por alguno de los motivos de discriminación ahí mencionados.

Aunado a lo anterior, en este documento se especifica también que se encuentra prohibido publicar en medios informativos cualquier vacante que implique la afectación de derechos. Aún más, las organizaciones de trabajadores tampoco tienen permitido utilizar injustificadamente en contra de alguno de sus miembros cualquier motivo para separar, excluir, suspender, reducir o eliminar oportunidades de crecimiento y desarrollo.

En la misma línea, dicha acta insta a los empleadores no utilizar práctica alguna, o inclusive cualquier política que afecte la contratación, promoción, capacitación, transferencia o cualquier otra situación relacionada con el empleo de modo tal que se afecte directa o indirectamente a las oportunidades de laborar.

Existe dentro de este sistema legal una Comisión Canadiense de Derechos Humanos que es la encargada de dar seguimiento a las violaciones en contra de las prerrogativas de las personas en esa Entidad Federativa. Dicho organismo se integra por un jefe, un sustituto del jefe, y no menos de tres ni más de seis miembros, todos ellos elegidos por el presidente en turno.

Tanto el encargado como el sustituto de esta comisión permanecen en su cargo tiempo completo por un periodo no mayor a siete años; y los otros miembros no pueden exceder los tres años laborando medio o tiempo completo. La importancia de la existencia de esta comisión es que ante ella se presentan

---

<sup>83</sup> Government of Canada, Justice Laws Website, *Canadian Human Rights Act*, consultado el 28 de abril de 2016, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/fulltext.html>, página 1.



denuncias por hechos de prácticas discriminatorias por cualquier individuo o grupo de individuos siempre que tengan motivos objetivos<sup>84</sup>, tal como se establece en la Parte III, Prácticas Discriminatorias y Disposiciones Generales, *Discriminatory Practices and General Provisions*.

Asimismo esta ley hace referencia, en cuanto a las prácticas discriminatorias por cuestiones de empleo, a otro ordenamiento jurídico denominado *Employment Equity Act*, Ley de Igualdad de Empleo en español, establecida en el año de mil novecientos noventa y cinco.

El propósito de la ley antes mencionada es alcanzar la igualdad en las empresas para impedir que a las personas se les nieguen las oportunidades de empleo o prestaciones. Uno de los aspectos más importantes de este ordenamiento es que define la fuerza de trabajo canadiense como todas las personas en ese país que tienen, conforme a ley, edad suficiente para laborar, que desean y son capaces de trabajar, sin limitar el concepto de trabajador para quienes se encuentran ya trabajando<sup>85</sup>.

La aplicación de esta norma se establece tanto para el sector privado como para el sector público, aunque con algunas excepciones en éste último. Se estipula aquí también como obligación del empleador identificar y eliminar barreras que han sido instituidas por éstos y que resulten contrarias al derecho en ciertos grupos de personas.

Pero aclara también la Ley de Equidad en el Empleo que no es una obligación del empleador contratar a personas que no cumplan los requisitos esenciales para la posición indicada, lo que sin duda representa una decisión justa y equilibrada.

El proceso para realizar acciones en contra de la desigualdad en las empresas se realiza a través de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos,

---

<sup>84</sup>Government of Canada *Op cit. nota 83*, página 12.

<sup>85</sup> *Government of Canada, Justice Law Website, Employment Equity Act, Consultado el 3 de mayo de 2016, <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>, página 1.*

quien se encarga de solventar las quejas contra las violaciones a este tipo de derechos.

Sin embargo el empleador no se encuentra del todo desprotegido, en caso de tener alguna diferencia con el veredicto emitido puede solicitar una revisión ante un Tribunal de Equidad en el Trabajo, órgano compuesto de una o tres personas del Tribunal Canadiense de Derechos Humanos, expertas en materia de igualdad en el trabajo, según amerite el caso.

En caso de existir violaciones por la desigualdad en las fábricas, previa notificación por escrito, existen penas monetarias que van desde los diez mil dólares canadienses por la primera violación hasta por cincuenta mil en caso de reincidencia<sup>86</sup>, de los cuales obviamente el empleador puede o allanarse o apelar.

En este tipo de situaciones el trabajador recibe una compensación económica, ya sea por lo que dejó de producir o por el daño moral recibido<sup>87</sup>, siempre que haya promovido dentro de un año su demanda a partir de originada dicha afectación; y obviamente, prosperado en sentido positivo, para el caso de la provincia de Ontario.

Podemos aquí citar ejemplos de casos en los que trabajadores han hecho valer sus derechos a través de recursos legales por haber sufrido discriminación por edad en el sector laboral: *Reiss vs CCH Canada Ltd.* 2013 HRTO 764, *Mackinnon vs Celtech Plastics* 2012 HRTO 2372, *Favuzzi vs 1140782 o/a Weedman* 2012 HRTO 2253, en los cuales los trabajadores contaban con 60, 67 y 45 años respectivamente al enfrentar el atropello de sus derechos<sup>88</sup>.

Así las cosas, del análisis generado a las diversas leyes canadienses puede resumirse que:

- I. Existen acciones, tanto federales como locales, para la protección de los individuos.

---

<sup>86</sup> Government of Canada, Op. Cit. Nota 85, *página 25*.

<sup>87</sup> Agediscriminationinfo, Canadá, consultado el 2 de septiembre de 2016, <http://www.agediscrimination.info/international/Pages/Canada.aspx>

<sup>88</sup> Ídem.

- II. Se procura la protección de los derechos del trabajador, ya sea por medios gubernamentales o por privados.
- III. Se cuenta con la participación activa de organizaciones no gubernamentales que realizan estudios para encontrar los diversos motivos que originan la vulneración a los derechos humanos, y por ende, motivan la modificación de sus leyes.
- IV. La protección laboral es consagrada mediante diversos ordenamientos jurídicos que actúan de manera conjunta para velar por las prerrogativas de las personas.
- V. Que existe una Ley de Igualdad en el Trabajo que obliga a los empleadores evitar prácticas antijurídicas contra la fuerza de trabajo, ya sea en la contratación u otorgamiento de prestaciones así como promociones en los centros laborales.
- VI. Se ejerce una amplia protección al trabajador definiéndolo no solo como la persona que se encuentra ya empleada, sino como aquel que puede y desea trabajar.
- VII. Existen acciones legales que pueden ser ejercidas y que conllevan a recibir una compensación por el daño causado, ya sea por los recursos que se dejaron de percibir o por el daño moral sufrido.
- VIII. Este tipo de protección en Canadá se estableció desde hace aproximadamente 50 años, y continúa evolucionando.

No obstante que existe un avance significativo en la erradicación de discriminación por edad en los trabajadores de Canadá, al igual que en Estados Unidos, surgen diversos casos de manera esporádica en los que no ha sido posible fundamentar la violación a los derechos del trabajador por cuestión de edad<sup>89</sup>.

---

<sup>89</sup> *Employment Law Conference 2015, Age Discrimination, Inclusive Design, and Older Workers*, The continuing legal education- Society of British Columbia, consultado el 3 de septiembre de 2016, 2015, <http://www.cle.bc.ca/PracticePoints/LABR/15-age-discrimination.pdf>, página 14.

## 2.2 UNIÓN EUROPEA

### 2.2.1 Unión Europea: Doble protección para el trabajador

Un caso diferente de organización política lo encontramos en la Unión Europea, región que se encuentra formada por veintiocho países ubicados en el Continente Europeo<sup>90</sup>. Después de la Segunda Guerra Mundial, con el inicio de la Comunidad Económica Europea en mil novecientos cincuenta y ocho se dio paso a la Unión Europea en el año de mil novecientos noventa y tres.

Utilizando el principio de Democracia Representativa, sus actividades se establecen bajo los tratados acordados por los países integrantes, firmados todos ellos de manera voluntaria y democráticamente. Los ciudadanos se encuentran representados por el Parlamento Europeo y los Estados encuentran su representación en el Consejo Europeo y el Consejo de la Unión Europea<sup>91</sup>.

Ahora bien, en cuanto a la protección de los derechos fundamentales, desde el año dos mil nueve la Unión Europea cuenta con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>92</sup>. Tanto el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea, así como la Comisión Europea acordaron que dentro del texto de dicha carta se estableciera en el primer artículo el respeto a la dignidad humana para el progreso social y la evolución de la sociedad, entre otros aspectos<sup>93</sup>. Es decir, se da prioridad a este elemento como valor jurídico tutelado de los Derechos de las personas, situación que concuerda con las palabras

---

<sup>90</sup> Unión Europea, *Qué es la UE*, consultado el 5 de septiembre de 2016, actualizado el 5 de septiembre de 2016, [https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_es)

<sup>91</sup> Unión Europea, Op. Cit. Nota 90.

<sup>92</sup> Ídem

<sup>93</sup> Eur-Lex- Access to European Union Law, *La Carta de los Derechos Fundamentales*, revisado el 17 de octubre de 2016, última actualización 17 de octubre de 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=ES>.

pronunciadas por Jurgen Habermas, quien menciona que la dignidad humana es la fuente moral de la que todos los derechos fundamentales derivan su sustento<sup>94</sup>.

En la misma tesitura, en el artículo décimo quinto se establece la libertad profesional y el derecho a trabajar, indicándose para ello que toda persona tiene el derecho tanto el derecho de elegir la profesión que mejor le acomode de manera libre así como tener un empleo<sup>95</sup>.

Aunado a lo anterior, también se establece en su artículo vigésimo el derecho de igualdad ante la ley; y la prohibición de discriminación, inclusive por razones de edad, se encuentra asentada en el numeral vigésimo primero<sup>96</sup>. De forma coherente y en concordancia con su primer artículo, el numeral veinticinco de dicho ordenamiento establece que *“La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural”*<sup>97</sup>

En este sentido, cuando una persona considera que sus derechos han sido violados por algún acto u omisión de la Unión Europea, las dos vías para acceder a la justicia son: ya sea mediante presentación del procedimiento legal ante los tribunales nacionales o acudir directamente al Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>98</sup>. Este organismo creado en el año de mil novecientos cincuenta y

---

<sup>94</sup> Habermas Jurgen, *El Concepto de la dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos*, consultado el 5 de octubre de 2016, 2010, <https://archive.org/stream/Habermas-2010-ElConceptoDeDignidadHumanaYLaUtopaRealist#page/n3/mode/2up/search/moral>, Página 4

<sup>95</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Niza, 2000, consultado el 17 de octubre de 2016, [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf), página 12

<sup>96</sup> Idem, página 13.

<sup>97</sup> Ibidem, página 14.

<sup>98</sup> Unión Europea-A cerca de la Unión Europea, *Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, consultado el 17 de octubre de 2016, [https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_es)

dos se encuentra compuesto de dos órganos: uno de Justicia y uno General; y tiene como función primordial garantizar que los países miembros y las instituciones Europeas cumplan con su legislación así como garantizar su aplicación de la misma manera en todos los países miembros<sup>99</sup>.

En cuanto a indicadores económicos se refiere, el sitio virtual Eurostat<sup>100</sup> presenta estadísticas en relación con la población, industria y servicios, transporte, comercio internacional, así como la tasa de desempleo medida en la Unión Europea. En la sección de Estadísticas de Desempleo, *Unemployment Statistics* en inglés, se indica que la tasa de desempleo para el mes de septiembre del año dos mil dieciséis fue de ocho punto cinco por ciento, reduciéndose inclusive un cero punto siete por ciento comparada con el mes anterior<sup>101</sup>.

Con respecto al dato proporcionado, la República Checa y Alemania registraron las tasas más bajas, con cuatro y cuatro punto uno por ciento, respectivamente. Caso contrario, Grecia y España registraron las cifras más altas con un veintitrés punto dos y diecinueve punto tres por ciento. En el apartado del Apéndice B se presenta un gráfico que muestra las tasas de desempleo de todos los países de la Unión Europea para el mes de septiembre del año dos mil dieciséis.

Ahora bien, para combatir la discriminación en el trabajo por cuestiones de edad es necesario remitirnos a la Parte Dos del Tratado de la Función de la Unión Europea, *the Treaty on the Functioning of the European Union* en inglés, intitulado No Discriminación y Ciudadanía de la Unión, *Non-Discrimination And Citizenship Of The Union*, y en específico al artículo 19.

En dicho precepto se indica que sin perjuicio de los demás convenios que se suscriben en la Unión Europea, el Consejo a través de un procedimiento

---

<sup>99</sup> Idem

<sup>100</sup> Eurostat, *Statistic explained*, consultado el 28 de septiembre de 2016, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main\\_Page](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page)

<sup>101</sup> Eurostat, *Statistic explained*, consultado el 28 de septiembre de 2016, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

legislativo especial, aunado a la aprobación del Parlamento, puede adoptar las medidas que estime necesarias para combatir la discriminación originada por cuestiones de sexo, origen racial, religión, edad, cualquier discapacidad, o preferencia sexual<sup>102</sup>.

En la misma tesitura, se hace necesario analizar lo indicado en documento Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, relativo al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Este documento toma como referencia, entre otros, al Tratado de la Unión Europea en lo relativo a los derechos humanos y libertades fundamentales<sup>103</sup>; la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores por lo que respecta al derecho de circulación, de elección de un trabajo, mejora de condiciones de vida de trabajo, etc.; así como disposiciones para prohibir la segregación injustificada y fomentar la igualdad entre las personas.

Esta Directiva<sup>104</sup> se realizó con la intención, según su artículo primero, de asegurar la aplicación del Principio de Igualdad de Trato en los trabajadores de los Estados miembros. Un aspecto importante de este documento es la distinción entre discriminación directa e indirecta; siendo la primera aquella que se realiza hacia el trabajador con un motivo de religión, discapacidad, edad o preferencia sexual en el empleo, y la segunda es relativa a la disposición, práctica o criterio que crea desventaja, aunque sea aparentemente neutro. Se establece también en su primer numeral del décimo artículo que la carga de la prueba corresponde

---

<sup>102</sup> Eur-Lex-Access to European Union Law, *Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union*, consultado el 15 de octubre de 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

<sup>103</sup> Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, consultado el 15 de octubre de 2016, <http://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>, página 6.

<sup>104</sup> Unión Europea, *Directiva 2000/78/Ce del Consejo de 27 de noviembre de 2000*, Bruselas, 2000, consultado el 28 de octubre de 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>, página 3

directamente al patrón<sup>105</sup>, lo que representa sin lugar a dudas una medida proteccionista para el trabajador.

Como vías de apremio para la aplicación de este principio, en su apartado denominado Sanciones, ubicado en el artículo décimo séptimo, se establece que se pueden adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de dicho ordenamiento legal, incluyendo la indemnización de la víctima<sup>106</sup>. Además contempla este documento que los trabajadores deben ser protegidos contra cualquier represalia como reacción del empresario ante una reclamación efectuada. Sin embargo existe la posibilidad de realizar un trato diferente por motivos de edad siempre y cuando sea razonable y objetiva, según el artículo sexto, lo que para muchos implica, más que un apoyo, una dificultad para poder aplicar correctamente el principio de igualdad de trato.

Un caso que ejemplifica perfectamente lo antes dicho es el caso de Félix Palacios de la Villa contra Cortefiel Servicios S. A., en la que aquel prestó sus servicios como Director de la Organización desde el diecisiete de agosto de mil novecientos ochenta y uno. Y el dieciocho de julio de dos mil cinco la demandada le comunicó la terminación automática de su relación laboral por haber alcanzado la edad requerida para ejercer la jubilación forzosa enmarcada en el párrafo tercero del artículo diecinueve<sup>107</sup>. Tal acción fue combatida por Palacios de la Villa por considerarse afectado por una discriminación laboral por el solo hecho de haber cumplido 65 años.

Otro caso de suma importancia es el presentado por la señora Kücükdeveci en contra de Swedex, según se asentó en el asunto C-555/07, en el que indicó la actora una afectación sufrida con relación al apartado 2 del párrafo segundo del artículo 622 del BGB, o Código Civil Federal Alemán, dado que el mismo establece que no se tienen en cuenta los períodos de empleo completamente terminados antes haber completado 25 años de antigüedad para

---

<sup>105</sup> Ídem, página 5.

<sup>106</sup> Op. cit. Nota 104, página 6.

<sup>107</sup> Noticias jurídicas, Consultado el 23 de noviembre de 2016, [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/114-2005.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/114-2005.html)



calcular el plazo de preaviso, y por lo tanto constituye una medida discriminatoria por razón de edad.

Para este caso en específico, el Derecho de la Unión así como el principio de no discriminación por razón de la edad establecido en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, en específico el apartado primero que versa sobre un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, fungió como base principal para determinar el fallo a favor de la parte actora<sup>108</sup>.

En resumen, podemos observar que en la Unión Europea:

- I. Existe una ley que pugna por la igualdad de trato del trabajador.
- II. Es posible acceder a la defensa del derecho vulnerado, ya sea desde la organización legal del país, o bien acudir al Consejo de la Unión en caso de indiferencia de origen al problema de discriminación.
- III. Existen sanciones monetarias para quien viola el principio de igualdad de trato, pudiéndose incluir en éstas la indemnización para el trabajador.
- IV. Se hace extensiva la protección para el trabajador en caso de represalias por haber ejercido acciones legales contra la discriminación.
- V. La carga de la prueba se atribuye al patrón en caso de enfrentar un litigio por razón de discriminación laboral.
- VI. La protección del trabajador para la igualdad de trato se consagra desde su máxima ley, incluida en la protección de los derechos humanos.

De esta manera se pone en evidencia que en la Unión Europea, pese a los avances en su tecnología y probablemente en sus leyes, todavía algunos ciudadanos experimentan situaciones de discriminación laboral por razón de edad; sin embargo, de manera conjunta se toman acciones para contrarrestar este mal.

Sin duda lo que vale la pena destacar de este territorio es que la carga de la prueba corresponde al empleador, por lo que se considera al trabajador como la

---

<sup>108</sup> Infor Curia –Jurisprudencia del Tribunal de Justicia, Sentencia del Tribunal de Justicia del caso C-555/07, consultado el 27 de noviembre de 2016, 2010, Alemania,

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=404565>.

parte afectada. Caso contrario, aunque en muchas legislaciones también es el mismo trabajador a quien esta situación lo ubica como la parte afectada, es él mismo quien tiene que probar que su esfera jurídica fue vulnerada.

## 2.3 ASIA

### 2.3.1 Japón: una visión diferente en la contratación

Japón posee una de las Constituciones más pequeñas del mundo, promulgada en 1946, este documento se integra por solo once capítulos y ciento tres artículos. El numeral catorce de este documento establece de manera general el derecho de igualdad de todas las personas ante la ley; sin enunciar los posibles modos de discriminación que otras leyes apuntan, v.g. edad. Por otro lado el precepto vigésimo séptimo hace la precisión de que el trabajo es tanto un derecho como una obligación<sup>109</sup>.

El Acto 132 del veintiuno de julio de mil novecientos sesenta y seis, *Act No. 132 of July 21 1966*, al que se le denominó el Acto de las Medidas de Empleo, *Employment Measures Act*, deja establecido desde el comienzo que el objetivo de esta ley es facilitar el adecuado funcionamiento de la oferta y la demanda del mercado laboral, tomando en consideración la tasa de nacimiento y madurez de la población japonesa, para crear seguridad en el empleo y así mejorar el estatus social y económico de los trabajadores<sup>110</sup>.

En su artículo décimo se puntualiza que el empleador debe proporcionar a los trabajadores, sin importar la edad, igualdad de oportunidades en el reclutamiento y selección. Además el Ministro de Salud, Trabajo y Bienestar Social, según el artículo décimo primero, trabaja conjuntamente con los empleadores en el intercambio de información para el reclutamiento y selección, entre otros aspectos.

---

<sup>109</sup> *Japanese Law Translation, The Constitution of Japan*, Consultado el 23 de febrero de 2017, [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail\\_main?id=174](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=174)

<sup>110</sup> *Employment Measures Act*, Acto de las Medidas de Empleo, consultado el 24 de febrero de 2017, [file:///C:/Users/usuario/Downloads/s41Aa001320205en6.0\\_h23A26.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/s41Aa001320205en6.0_h23A26.pdf), página 1.

El documento denominado Acto de los Estándares de Trabajo, *Labor Standards Act-Act 49 of April 7 1947*, establece en su artículo segundo que debe existir igual trato para los trabajadores<sup>111</sup>. Y en la misma línea se tiene al *Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons, Act No. 68 of May 25, 1971*, Acto de Estabilización en el trabajo de Personas Mayores, cuyo propósito es promover el bienestar, incluyendo la estabilización en el trabajo de las personas en edad avanzada<sup>112</sup>.

Un aspecto importante que se hace notar en el acto antes mencionado, es que la edad asignada al término *elderly*, es el que señala en la Ordenanza del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social. Por otro lado, el numeral tres indica que debe asegurarse que este tipo de personas tengan oportunidades de trabajo acordes con sus deseos y habilidades durante su vida laboral; además se establece la obligación para el empleador de asegurar el supuesto legal antes mencionado<sup>113</sup>.

El doctor Ryoko Sakuraba, investigador de la Universidad de Kobe, Japón<sup>114</sup>, recientemente (2016) publicó un trabajo referente a la discriminación por edad en el trabajo en su país, documento que tituló *Employment Discrimination Law in Japan: Human Rights or Employment Policy?*, Ley de Discriminación en el

---

<sup>111</sup> *Labor Standards Act (Act No. 49 of April 7, 1947)*, Acto de los Estándares de Trabajo, consultado el 24 de febrero de 2017, <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf>

<sup>112</sup> *Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons*, consultado el 27 de febrero de 2017, [file:///C:/Users/usuario/Downloads/s46Aa000680105en9.0\\_h04A8.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/s46Aa000680105en9.0_h04A8.pdf), página 1.

<sup>113</sup> Ídem.

<sup>114</sup> Directory of Researchers in Kobe University, Researcher's information, Sakuraba Ryoko, consultado el 28 de febrero de 2017, [http://kuid.ofc.kobe-u.ac.jp/InfoSearch/html/researcher/researcher\\_RZ58VN2yrhXO-IBQ3mbe3w\\_en.html?wayf=affiliation&backtoResultPath=/InfoSearch/html/shozoku/shozoku\\_4-1\\_en.html](http://kuid.ofc.kobe-u.ac.jp/InfoSearch/html/researcher/researcher_RZ58VN2yrhXO-IBQ3mbe3w_en.html?wayf=affiliation&backtoResultPath=/InfoSearch/html/shozoku/shozoku_4-1_en.html)

Trabajo en Japón: ¿Derechos Humanos o Política de Empleo? En esta investigación indica que hay dos vías para combatir el problema de la discriminación en el área laboral: los Derechos Humanos y las políticas de empleo. Sin embargo concluye el profesor en comentario que en Japón la ley para abolir la discriminación no es tan fuerte como en otros países; y que el principio de libertad de contratar predomina sobre el principio de igualdad en la contratación de empleo<sup>115</sup>.

De lo anterior, puede resumirse como puntos clave:

- i. Se establece en sus ordenamientos legales el derecho de igualdad de todas las personas ante la ley.
- ii. Otro de los aspectos positivos de la ley es que se establece la obligación del empleador para proporcionar a los trabajadores, sin importar la edad, iguales oportunidades de reclutamiento y selección.
- iii. La definición de la edad para determinar a los trabajadores se señala por Ordenanza del Ministerio de Salud, lo que implica que puede ser determinado acorde con las circunstancias.
- iv. Además, se asigna a los patrones la carga de asegurar que las personas mayores tengan oportunidades de trabajo acordes con sus deseos y habilidades durante su vida laboral.
- v. Podemos observar, y tomar como ejemplo, que debido a la falta de un organismo que realice revisiones constantes a las empresas, la práctica indica que el principio de libertad de contratar predomina sobre el principio de igualdad en la contratación de empleo.

Puede concluirse entonces, que la adecuada legislación puede caer en el estatus de letra muerta si no se asigna una ley adjetiva que permita materializar la sustantiva, y sobre todo, que observe su debida aplicación para quienes va dirigida.

---

<sup>115</sup> Sakuraba Ryoko, Employment Discrimination Law in Japan : Human Rights or Employment Policy?, Kobe University, consultado el 26 de febrero de 2017, [http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08\\_sakuraba.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08_sakuraba.pdf), página 20

### 2.3.2 Corea del Sur: Un caso ejemplar.

La Constitución de la República de Corea del Sur se encuentra conformada por ciento treinta artículos y seis adendas. Diez capítulos conforman todo este documento: Provisiones generales, Derechos y obligaciones de los ciudadanos, la Asamblea Nacional, El Ejecutivo, Las Cortes, La Corte Constitucional, Elección de la administración, Autonomía Local, La Economía, y Enmiendas a la Constitución.

En su artículo décimo se indica que será asegurado la dignidad y valor de las personas, y éstas tienen el derecho de conseguir su felicidad. Además se indica que es responsabilidad del Estado garantizar los Derechos Humanos de los individuos. Aunado a lo anterior, el artículo décimo primero enmarca la igualdad de todos ante la ley, quedando prohibida la discriminación por diversos motivos, aunque no se menciona entre ellos a la edad<sup>116</sup>, y la libertad de trabajo se encuentra señalada en el artículo décimo quinto<sup>117</sup>.

Por otro lado, el artículo trigésimo segundo indica el derecho que tienen sus habitantes al trabajo; y al igual que todas las constituciones aquí estudiadas, su gobierno el responsable de promover el empleo de los trabajadores y garantizar un salario óptimo. Con ello se menciona en ese mismo artículo la obligación al trabajo en la que la dignidad humana sea garantizada.

Lo que vale la pena remarcar de este precepto es su sentido nacionalista, dado el hecho de que se da la oportunidad de trabajo preferencialmente a quienes se han distinguido por servir al Estado, militares y policías heridos en servicio de sus funciones, o familiares de militares y policías muertos debido al desempeño de su trabajo, pero nada respecto a la edad de las personas.

El Acta 5309, emitida el trece de marzo de mil novecientos noventa y siete, *Act No. 5309, Mar. 13, 1997*, denominado *Labor Standards Act*, Acta de los Estándares de Trabajo, documento que se encuentra conformado por doce

---

<sup>116</sup> *Constitutional Court of Korea, The Constitution of the Republic of Korea*, Consultado el 3 de marzo del 2017, [http://english.court.go.kr/cckhome/images/eng/main/Constitution\\_of\\_the\\_Republic\\_of\\_Korea.pdf](http://english.court.go.kr/cckhome/images/eng/main/Constitution_of_the_Republic_of_Korea.pdf), página 4.

<sup>117</sup> Ídem, página 6.

capítulos, establece en su primer numeral que el objetivo de dicho documento es establecer los estándares de las condiciones de trabajo conforme a lo indicado en la Constitución.

Un concepto que se encuentra ad-hoc con la dignidad de las personas es el de trabajador, que se encuentra definido en el artículo segundo<sup>118</sup> como la persona que ofrece un trabajo a un negocio o empresa para ganar un salario, independientemente de la labor que realice. De esta manera, al no sujetar a los seres humanos a ser necesariamente considerados como trabajador si y solo si ya se encuentran en una relación laboral, permite a los individuos ejercer sus derechos independientemente que no se encuentren prestando sus servicios para alguien en específico.

En su artículo sexto se establece el derecho de igualdad de trato, pero no se indica nada en relación con la edad del trabajador<sup>119</sup>. Un dato importante que vale la pena mencionar es que el documento analizado aplicará solo para cualquier trabajo que cuente con más de cinco trabajadores, exceptuando a los centros de trabajo que sean integrados por familiares que vivan juntos o aquellos que son contratados para labores domésticas<sup>120</sup>; lo que genera entonces contradicciones con su Constitución, en específico con el primer párrafo del artículo trigésimo séptimo<sup>121</sup>.

Un aspecto importante que se indica en este documento es la indicación de recontractación cuando un empleado que trabajó por más de tres años en una empresa fue separado de su trabajo por cuestiones económicas y administrativas

---

<sup>118</sup> Korea Government, *Ministry of Government Legislation, Labor Standards Act*, consultado el 11 de marzo de 2017, [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Labor\\_Standards\\_Act\\_.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Labor_Standards_Act_.pdf), página 1.

<sup>119</sup> Ídem, página 2.

<sup>120</sup> Ibidem, página 3.

<sup>121</sup> Op. Cit. Nota 116, Página 12, "*Freedoms and rights of citizens shall not be neglected on the grounds that they are not enumerated in the Constitution*", Las libertades y los derechos de los ciudadanos no se descuidarán por no estar enumerados en la Constitución.

en la empresa. En el capítulo doceavo se establecen las penas económicas para quienes violen cualquier parte de este documento.

Otro documento que vale la pena analizar es el denominado *Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion*, que en español es traducido como el Acta de prohibición de discriminación por edad en el trabajo y promoción en el empleo, que también es conocido como *Act No. 4487, Dec. 31, 1991*. El propósito de esta ley es contribuir a la seguridad del empleo de las personas mayores a través de la prohibición de segregación en el trabajo<sup>122</sup>.

Es importante destacar de este Acto la variación que existe en la determinación de la edad de la gente adulta; y es que este dato es señalado por decreto presidencial después de tomar en cuenta la composición de la población de trabajadores<sup>123</sup>. Esto implica que para determinar ese dato se deben tener un adecuado censo para conocer los distintos grupos de edad de los trabajadores; además de conocer los diversos tipos de trabajo que desempeña la población para su respectiva ubicación laboral.

Si bien es cierto que la obtención de estadísticas puede resultar en un costo demasiado alto si no se cuentan con adecuados procedimientos, e inclusive pueden depender estas erogaciones del tamaño del país a analizar, también lo es que esta información es completamente necesaria para tomar decisiones correctas para decretar leyes al respecto.

Esto contrasta con la obligación que conlleva el Estado, estipulada en su artículo tercero, para prohibir la discriminación por edad en el trabajo y asegurar el acceso por las personas adultas a este derecho, además se involucra activamente

---

<sup>122</sup> Korea Government, Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion, consultado el 15 de marzo de 2017, [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/86725/98342/F1403754509/KO\\_R86725%20Eng%202011.pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/86725/98342/F1403754509/KO_R86725%20Eng%202011.pdf), página 1.

<sup>123</sup> Ídem, página 2.

al empleador para crear oportunidades de trabajo propias para este sector vulnerable, según el artículo cuarto de este ordenamiento legal <sup>124</sup>.

Como medidas de planeación para combatir efectivamente esta situación se estipula en el artículo 4-3 que el Ministro de Trabajo y Empleo, en coordinación con otras dependencias, realizará un plan cada cinco años para revisar el estado de las personas adultas en este país, desarrollo de habilidades de este sector de la población, y métodos para mejorar la posibilidad de contratación, recontractación apertura de lugares de trabajo, etc.

En el artículo siguiente se establecen las áreas en las que el empleador no puede discriminar a los trabajadores, siendo estas: el reclutamiento, pagos, entrenamiento, transferencias, promociones, y retiros o despidos. Y como segunda parte de este artículo se establece que la aplicación de lo antes mencionado a cualquier sector de personas, cuando le resulte no favorable y sea impuesto bajo cualquier causa no razonable, será considerado como discriminación <sup>125</sup>.

También se establece en dicha ley los casos que no son considerados como una afectación, en específico cuando: es requisito del puesto, el sueldo sea factor de la jornada de trabajo, la edad de retiro se encuentra en el contrato de trabajo o la medida sea tomada para promover el empleo de cierto grupo acorde con el Acta en comento <sup>126</sup>.

Independientemente de la obligación del Estado para prohibir y erradicar la discriminación en el área laboral por cuestiones de edad, el trabajador tiene la facultad de ejercer acciones legales, artículo 4-7, en contra de quienes vulneren sus derechos como trabajador cuando se presenta la afectación de sus prerrogativas por edad en un centro laboral.

Para el caso en específico se requiere el llenando un formato a la Comisión Nacional de Derechos Humanos de ese país, notificando una recomendación al empleador en caso de proceder dicho reclamo, autoridades supervisoras y al Ministro del Trabajo y Empleo. Previendo también cualquier acto del empleador en

---

<sup>124</sup> *Ibidem*, página 3.

<sup>125</sup> Korea Government, Op. Cit. Cita 122. Página 4.

<sup>126</sup> Korea Government, Op. Cit. Cita 122. Página 4.



contra del trabajador por haber realizado acciones legales en su defensa, se decretó inclusive una pena de privación de la libertad no mayor a dos años o una multa de hasta diez millones de won<sup>127</sup>.

Otro aspecto importante que se incluye en esta ley es el caso de entrenamiento a las personas adultas, pues en caso que el empleador la proporcione, el Ministro de Trabajo y Empleo puede proporcionar todo o parte de los costos de dicho adiestramiento. Lo mismo sucede si el empleador mejora las instalaciones para proporcionar empleo a la gente adulta; lo que ejemplifica el compromiso que tiene el sector Gobierno en la prevención del desempleo para este tipo de personas. Además, se establece como responsabilidad del Estado realizar un banco de talentos de gente adulta con el propósito de promocionarlos para un trabajo digno, según se especifica en el artículo décimo primero de este Acto.

Entre las medidas que prevé el gobierno de Corea del Sur para este sector de la población es el empleo de un determinado número de trabajadores mayores por cada empleador, calculado por Decreto Presidencial y tomando en cuenta las estadísticas de la población económicamente activa. Por lo tanto, se constituye como obligación del empleador, conforme al supuesto legal mencionado, reportar al Ministro del Trabajo y Empleo el número de trabajadores empleados mayores.

Además, como incentivo para los patrones, en el caso de que empleen una cuota de trabajadores mayor a la señalada, se harán merecedores a una reducción de impuestos o inclusive recibir un determinado tipo de subsidios<sup>128</sup>. No se pasa por alto mencionar que este Acto también otorga la facultad al Ministerio de Trabajo y Empleo requerir a un patrón emplear más personas adultas cuando sea notorio que no cubre la cuota de trabajadores asignada sin causa justificada, o inclusive declarar la suspensión de actividades en dicha empresa.

En general, de este caso podemos rescatar lo siguiente:

- I. En el concepto legal de trabajador, el individuo no se encuentra supeditado a tener una relación de trabajo.

---

<sup>127</sup> Korea Government, Op. Cit. Cita 122. Página 18.

<sup>128</sup> Korea Government, op. cit. Cita 122. Página 12

- II. La edad para considerar a una persona trabajador adulto no se encuentra fija, se somete a las condiciones actuales que la población trabajadora presenta y es determinada mediante un estudio o censo.
- III. Existe la prohibición de discriminar a los trabajadores durante todo el proceso de trabajo: reclutamiento, trabajo, promoción y retiro o despido; además que esta indicación contempla también los salarios, promociones, capacitación y cualquier otro aspecto de bienestar social.
- IV. Los empleadores se ven obligados a utilizar una cuota de personas adultas por decreto presidencial.
- V. Existen incentivos económicos para quienes contraten un número mayor de trabajadores adultos.
- VI. El empleador que no acate la disposición de contratar un número de adultos, puede incurrir en pena privativa de libertad o en sanciones económica.
- VII. Además de ser el Estado el responsable de asegurar que no exista discriminación, el trabajador tiene la posibilidad de ejercer acciones legales.
- VIII. Existen programas de entrenamiento para los trabajadores adultos con el propósito de mantenerlos capacitados para el trabajo, en los cuales el gobierno participa cubriendo totalmente o parte proporcional de la capacitación.
- IX. Se estipula la obligación de prioridad de recontractación en caso de despido justo de los trabajadores, situación que permite disminuir la tasa de desempleo.

## **2.4 SUDAMÉRICA**

### **2.4.1. Chile: En vías de la erradicación del problema**

Regresando al Continente Americano, pero ahora en el lado sur, podemos encontrar el caso de la República de Chile, territorio en el que también existen leyes de protección contra la discriminación por razones de edad. Al igual que en

otros Estados, se encuentran antecedentes como descontento social, estudios de doctos en tema, discusiones en los organismos que forman leyes, etc., que han dado origen a un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores.

La ley suprema de este país, al igual que la del nuestro, tutela el derecho de la población en materia de derechos humanos así como en el área laboral. En específico, nos referimos al numeral dieciséis del artículo décimo noveno que se titula “La libertad de trabajo y su protección”, precepto que indica que es facultad de los patrones la libre contratación y elección de personal, pero también la justa retribución, enunciando de esta manera dos derechos y una obligación para el patrón.

En el párrafo tercero de dicho numeral se vuelve a prohibir la discriminación laboral, salvo aquella basada en la capacidad o idoneidad personal; términos meramente subjetivos de los que haremos reflexión más adelante. Sin embargo establece de manera categórica la posibilidad de que la ley pueda exigir en determinados trabajos límites de edad o la nacionalidad chilena, contraponiéndose a lo indicado en el numeral dos del artículo en comento<sup>129</sup>, así como al primer párrafo del artículo primero constitucional<sup>130</sup>.

El cuarto párrafo del multicitado numeral diecinueve señala que no puede ser prohibida ninguna clase de trabajo a menos que se oponga a la moral, seguridad, salubridad, interés nacional o una ley así lo declare. De lo anterior

---

<sup>129</sup> [...] 2º.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;[ ...]

<sup>130</sup> [...] Artículo 1º.- Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.  
[...]

podemos observar que da oportunidad a las personas a elegir el trabajo que mejor le convenga, salvo las restricciones enumeradas con anterioridad.<sup>131</sup>

Ahora bien, el Código del Trabajo Chileno<sup>132</sup> define en su artículo tercero al trabajador como “toda persona natural que presta sus servicios materiales o intelectuales, bajo dependencia o subordinación, en virtud de un contrato de trabajo”<sup>133</sup>; sin embargo puede observarse que, al igual que nuestro país, solo se adquiere esa condición cuando se encuentran las personas bajo una relación de prestación de sus servicios, excluyendo entonces a quienes se encuentran fuera del supuesto anterior, pero cuentan con los requisitos legales y anímicos personales para ejercer un trabajo.

Siendo por otro lado la dignidad de los individuos es la base de las relaciones laborales, el artículo segundo del código en comento establece que las personas pueden elegir libremente el trabajo que deseen, prohibiéndose inclusive los actos de discriminación por edad, tales como la publicación de una oferta de un trabajo que contenga cualquier causa subjetiva e injusta de segregación, correspondiendo entonces al Estado la protección de los derechos del trabajador.

Caso contrario se establece también que las calificaciones exigidas para la contratación de un empleo no figuran como discriminación. Lo anterior al parecer suena lógico, pues se otorga la oportunidad al empleador de elegir la persona adecuada para el puesto adecuado; sin embargo, sigue a arbitrio del mismo patrón la designación del tipo de persona que libremente se desee para ocupar el puesto. Lo que implica entonces que dado que no se define qué son las calificaciones, quién las establece ni bajo qué lineamientos deben ser revisadas y aprobadas, sigue existiendo la posibilidad de ejercer discriminación en el trabajo.

---

<sup>131</sup> República de Chile, Constitución Política de la República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, consultado el doce de diciembre de dos mil dieciséis, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

<sup>132</sup> República de Chile, Código del Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, consultado el doce de diciembre de dos mil dieciséis, <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>

<sup>133</sup> Ídem.

Otro de los antecedentes que enmarcan la protección del trabajador en materia de discriminación en materia laboral es la ORD. 698/16, documento emitido el once de febrero de dos mil tres por la Dirección del Trabajo de la República de Chile, a través de su titular, María Esther Feres Nazarala, para la Dirección Regional del Trabajo de Aysen.

Dicho ordenamiento hace la precisión de que la publicación de anuncios para acceder a un trabajo en los que se indica subjetivamente una edad representa una violación al artículo segundo del Código de Trabajo de esa Entidad Federativa, y que esta acción se sanciona mediante una multa administrativa de las que contempla en dicho código<sup>134</sup>. Además de sustentar su dicho la representante de la Dirección del Trabajo, invoca inclusive el Convenio 111 de la Organización Internacional del Empleo relativo a la prohibición de discriminación de los trabajadores<sup>135</sup>.

Es de suma importancia mencionar también que el veintiséis de junio del dos mil uno se aprobó en el país en comento la ley 19739, que modificó al segundo artículo del Código del Trabajo<sup>136</sup> en el que se anexó un párrafo para evitar la discriminación por edad, e inclusive el estado civil desde el reclutamiento, quedando éste como sigue:

*“Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son contrarias a dichos principios y constituyen una infracción a aquél, las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador,*

---

<sup>134</sup> Gobierno de Chile, Ord. No. 698/2016, Dirección del Trabajo, Santiago, 2003, consultado el 14 de noviembre de 2016, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62847.html>

<sup>135</sup> Organización Internacional del Trabajo, C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)-1958 (núm. 111), Ginebra, 1958.

<sup>136</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos, 2001, consultado el 17 de noviembre de 2016, <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=187346>

*directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso precedente, a menos que se trate del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función”*

Este problema también ha sido abordado desde el sector académico, tal es el caso del profesor Sergio Garmonal Contreras, maestro de Derecho del Trabajo, quien se expresó al respecto en enero del dos mil cuatro en la Revista Laboral Chilena. El catedrático expresa en su artículo que: a) todas las personas tienen derecho a dedicarse a cualquier profesión que deseen, b) a nadie se le puede imponer un trabajo, c) su Constitución comprende tanto al trabajo subordinado como al independiente, y d) la ley suprema de ese país reconoce el valor de la dignidad del trabajador<sup>137</sup>.

Manifiesta inclusive el profesionista en comento que el Estado no puede desentenderse de la protección al trabajador, pero que sin embargo, “el principio de no discriminación permite la existencia de diferencias siempre que éstas sean razonables” y que “la excepción general está dada por la capacidad e idoneidad personal<sup>138</sup>”.

El Maestro Garmonal ratifica también que la capacidad, para la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, se relaciona únicamente con el grado de preparación técnica o profesional; y en el mismo tenor, la idoneidad se refiere a la capacidad y las condiciones morales necesarias del cargo que se trate.<sup>139</sup> Sin embargo no paso por alto mencionar que el uso de términos subjetivos, tales como idoneidad y condiciones morales, conlleva a una oscuridad en la ley.

---

<sup>137</sup> Garmonal Contreras, Sergio, “*La libertad de trabajo y el principio de no discriminación en la constitución*”, Estudios, Revista Laboral Chilena, 2004, consultado el 20 de noviembre de 2016, <http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/08/2004-Libertad-de-trabajo-y-no-discriminaci%C3%B3n-CPR.pdf>, página 2.

<sup>138</sup> Ídem, página 7.

<sup>139</sup> Ibídem.

Otro ejemplo de estudios que se han realizado en ese país es el llevado a cabo por Consuelo Gazmuri, quien en su publicación *Modernización de la justicia del trabajo: la reforma que viene*, deja en claro que mediante una encuesta publicada al pueblo chileno se indica que un noventa y cuatro por ciento de las personas entrevistadas creen que es el gobierno quien debe preocuparse porque se respeten los derechos de los trabajadores<sup>140</sup>. Lo que es sorprendente es la cantidad de juicios que son recurridos en segunda instancia, setenta y cinco por ciento, indicando entonces correctamente la autora que en su opinión no basta con crear más tribunales, sino realizar procedimientos más ágiles y breves<sup>141</sup>.

En general se puede indicar que la República de Chile se esfuerza por evitar la discriminación al trabajador por cuestiones de edad acorde con las siguientes reflexiones:

- I. Se procura evitar la discriminación por edad en el sector laboral desde el reclutamiento al realizar la prohibición de publicación de anuncios con características discriminatorias.
- II. Se aplica una pena pecuniaria para quienes infrinjan lo indicado en el segundo artículo, es decir la prohibición de discriminación hacia el trabajador.
- III. Al realizar la aplicación de dichas multas, se evita de manera directa el ejercicio de un litigio, lo que implica un ahorro económico en el sistema legal.
- IV. De igual manera, la sanción monetaria por segregación injustificada brinda a los afectados la oportunidad de no invertir recursos económicos, e inclusive tiempo, para dar solución a un problema que les afecta de manera directa.

---

<sup>140</sup> Gazmuri Consuelo, *Modernización de la justicia del trabajo: la reforma que viene*, Dirección del Trabajo, Departamento de estudios, 2003, consultado el 28 de noviembre de 2016, [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60353\\_Modernizac\\_de\\_Justicia\\_del\\_Trabajo\\_La\\_reforma\\_que\\_viene.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60353_Modernizac_de_Justicia_del_Trabajo_La_reforma_que_viene.pdf), página 9.

<sup>141</sup> Gazmuri Consuelo, op. cit. nota 51, página 2.

- V. Se proponen la creación de nuevos tribunales cuyo objetivo es laborar con mayor eficiencia y prontitud.
- VI. Se da oportunidad al empleador de establecer en determinados casos características especiales para asumir una adecuada contratación; aunque sin embargo esta condición propicia realizar de nueva cuenta la discriminación hacia el trabajador.

Estos avances legislativos en Chile en pro de la defensa legal del trabajador, aunque significativos, distan aún de una eficiente protección a las personas. Si bien es cierto que para determinados trabajos se requiere un perfil específico, es decir, contar con determinados conocimientos técnicos y capacidad física que puede ser relacionada con la edad, no se especifica la autoridad que debe avalar la decisión tomada por el empleador.

Entonces, si el conocimiento técnico puede ser avalado mediante un comprobante de capacitación o un título profesional, el único profesional que puede avalar esta decisión con mayor objetividad para determinar el tipo de persona capaz de realizar un trabajo que requiere un esfuerzo físico determinado es un doctor del trabajo, preferentemente perteneciente a la autoridad gubernamental laboral, para evitar el riesgo de discriminación.

### **3.1.2 Colombia: un ejemplo de protección al trabajador en Latinoamérica**

Colombia representa también un claro ejemplo de adecuada previsión y prevención en contra del factor discriminación en el trabajo por cuestiones de edad. En el primer artículo de lo que los colombianos han llamado “la norma de normas”<sup>142</sup>, se indica que esta república se encuentra fundada con respeto a la dignidad humana, en el trabajo, la solidaridad de las personas, así como la prevalencia del interés general. Ya hemos mencionado con antelación que en palabras de Habermas, que la dignidad de las personas es la fuente moral de la

---

<sup>142</sup> Corte Constitucional de Colombia, Constitución Política de Colombia, artículo cuarto, Consultado el 1 de marzo de 2017, <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>, página 14



que todos los derechos fundamentales derivan su sustento, razonamiento que adecuadamente es considerado como base primordial de su constitución; además coloca en segundo lugar de importancia al trabajo, considerado fundamental en el desarrollo e integración de su nación.

Continuando con este análisis, el artículo décimo tercero del ordenamiento antes mencionado establece la igualdad ante la ley de todas las personas en esa nación, indicando que gozarán de las mismas prerrogativas, libertades y oportunidades sin discriminación alguna<sup>143</sup>. Aunado a lo anterior, el precepto vigésimo cuarto señala que todas las personas tienen el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, considerándosele a éste al mismo tiempo una facultad y una obligación social. Además, se establece como responsabilidad del Estado la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar<sup>144</sup>.

Es importante señalar que el problema que da vida a este proyecto de tesis en este país se previó desde hace casi sesenta años atrás. La promulgación de la ley quince de mil novecientos cincuenta y ocho<sup>145</sup> es un claro ejemplo de lo antes mencionado. Este ordenamiento emitido el veinticuatro de noviembre del año ya indicado y que ha sido derogado por la ley novecientos treinta y uno del dos mil cuatro, permite la protección de los trabajadores adultos mayores de cuarenta años en los centros laborales de este país sudamericano.

La ley en comento establecía en su primer artículo que aquellos centros de trabajo que ocuparan los servicios más de diez trabajadores de nacionalidad colombiana debían ocupar por lo menos el diez por ciento de trabajadores mayores a cuarenta años en relación a sus trabajadores ordinarios. Asimismo podían tener entre sus filas el veinte por ciento de trabajadores especializados o de confianza, en relación a sus trabajadores contratados.

---

<sup>143</sup> Corte Constitucional de Colombia, op. Cit. Nota 142, página 16.

<sup>144</sup> Corte Constitucional de Colombia, op. Cit. Nota 142, página 23.

<sup>145</sup> JURISCOL-Sistema Único de Información Normativa, Ley 15 de 1958, 1958, Bogotá, Consultado el 15 de enero de 2017, <http://incp.org.co/Site/2011/info/archivos/L15.pdf>

Se contempla en dicho artículo también la protección al trabajador mayor a cuarenta años que no estuviere trabajando y que no recibiera ningún tipo de pensión por jubilación o invalidez, ordenándose a los empleadores que se le diera prioridad en su recontractación cuando el trabajador hubiera prestado sus servicios por más de diez años, siempre y cuando no hubiese sido despedido por alguna de las causales que referían en ese momento los artículos sesenta y dos<sup>146</sup> y sesenta y tres<sup>147</sup> del Código del Trabajo.

---

<sup>146</sup> Secretaría del Senado de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, Bogotá, consultado el 15 de febrero de 2017, <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>, página 61:

ARTICULO 62. TERMINACION SIN PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo sin previo aviso:

A - Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión;
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;
3. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;
6. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

---

7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificarla extinción del contrato;

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 61, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

B- Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidas por el patrono contra el trabajador a los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar;

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio;

6o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 58 y 60, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

<sup>147</sup> Ídem, página 65:

ARTÍCULO 63. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con

Ahora bien, para el cumplimiento de lo ordenado en el párrafo anterior, los patronos se encontraban obligados a reportar, de manera semestral, la cuota de trabajadores a un organismo laboral denominado Oficina Seccional de Trabajo. Y no solo eso, también se establecía una multa no inferior a los quinientos pesos

---

antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A). Por parte del patrono:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido;
2. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;
5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, y
6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

B). Por parte del trabajador:

1. La inexecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia;
2. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató; y
3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

para quienes no respetaran el cumplimiento del empleo de las personas mayores a cuarenta años en sus centros de trabajo.

El ordenamiento legal anterior fue derogado y sustituido por la Ley Novecientos treinta y uno, de fecha dos mil cuatro. Compuesta de seis artículos, el objetivo de este ordenamiento quedó plasmado en su primer artículo al indicar que es responsabilidad del Estado la tutela de los derechos de los ciudadanos para ser tratados en condiciones de igualdad, y evitar ser discriminados por razón de su edad al postularse a un trabajo.

Un gran avance que se estipula en esta ley es el hecho de prohibir a cualquier persona, de tipo natural o jurídica, ya sea pública o privada, establecer un rango de edad para la oferta de una vacante de empleo; por lo contrario, debe hacer alusión a la experiencia o méritos obtenido en la carrera u oficio. Además de evitar considerar a la edad como el eje central de la contratación del trabajo, se debe asegurar la equidad en el trato de todas las personas, lo que se logra en cierta manera al ser suprimidas de dichas ofertas laborales la nacionalidad, la creencia religiosa, idioma, preferencia política, raza, etc.

Por último, se designó al Ministerio de la Protección Social como el organismo encargado de vigilar el cumplimiento de la prohibición antes mencionada. Además las multas consistentes en cincuenta salarios mínimos legales vigentes ahora se establecen de manera sucesiva en caso de reincidencia en la violación del precepto consagrado en dicha ley, indicándose que el monto obtenido por las sanciones impuestas deberá destinarse a campañas de divulgación de los derechos de los trabajadores<sup>148</sup>.

Ahora bien, de lo anterior vale la pena rescatar las ideas centrales:

- I. La Constitución de este país considera a la dignidad como uno de los pilares sobre los cuales se erige esta nación, y enuncia al trabajo en segundo lugar de importancia.

---

<sup>148</sup> JURISCOL-Sistema Único de Información Normativa, Ley 931 de 2004, Bogotá, Consultado el 28 de enero de 2017, [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1671354?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1671354?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

- II. Se establece también, desde su norma primera, la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.
- III. Se previó el problema de discriminación por edad en el sector laboral desde hace aproximadamente setenta años en este país (mil novecientos cincuenta y ocho), tomando acciones reales para evitarlo, cuyo efecto positivo se tradujo como la ocupación de un determinado porcentaje de gente adulta en la industria.
- IV. Para aquel sector de la población desempleada mayor a cuarenta años, existía por decreto de ley la prioridad de contratación por un ex empleador, cuando la relación de trabajo no haya sido terminada por justas causas señaladas en los artículos sesenta y dos y sesenta y tres del código del trabajo.
- V. Era obligación del patrón reportar el cumplimiento de esta ley a las autoridades laborales.
- VI. Como medida para prevenir la rebeldía en que incurriera la violación a la Ley quince de mil novecientos cincuenta y ocho, se imponían multas superiores a quinientos pesos, inclusive de manera sucesiva.
- VII. Sin embargo, la ley antes mencionada poseía dos áreas de oportunidad: la acotación de contratación solo a nacionales colombianos y gente mayor de cuarenta años, lo que se traduce en una discriminación directa a las personas menores de cuarenta años y las personas extranjeras mayores de cuarenta años en condiciones legales de trabajo.

Cabe mencionar además que no se proporcionan referencias de la cantidad de población económicamente activa de esa nación al momento de la publicación de dicha ley, ni tampoco de las tendencias en el incremento de edad; por lo que dicha medida puede resultar:

- 1) Insuficiente para esa época, o
- 2) exagerada e inútil para años posteriores.

Aunado a lo anterior, pudiera incurriarse en imposiciones arbitrarias por parte de dicha ley dado que en el supuesto de no contar con suficiente

fuerza laboral mayor a cuarenta años, con el simple propósito de cubrir la cuota de personal marcada por dicha ley, existe el riesgo de contratar a personal que no cumpla los requisitos mínimos para una determinada posición.

- VIII. La Ley novecientos treinta y uno de dos mil cuatro presupone una mayor igualdad de oportunidades para los trabajadores, pues solo limita al empleador a utilizar a aquellas personas que cumplan con los méritos, cualidades y experiencia necesarios para ocupar una vacante laboral., sin tomar en cuenta la edad del trabajador.
- IX. La aplicación de una multa a empleadores que utilicen la edad como factor de discriminación en la selección de personal, será aplicable a campañas de divulgación de los derechos de los trabajadores.
- X. La aplicación directa de sanciones económicas evita la utilización de la maquinaria legal para el ejercicio de acciones en contra de la discriminación, lo que puede traducirse en una economía para el sistema jurídico.
- XI. Al asignar la vigilancia y posibilidad de sanción de la Ley novecientos treinta y uno de dos mil cuatro al Ministerio de la Protección Social mediante procesos sumarios a través de la jurisdicción laboral, evita la inversión de recursos por parte del trabajador para ejercer juicios en la protección de sus derechos.
- XII. Como área de oportunidad se observa que existe la posibilidad de asignar una multa económica sucesiva debido a la posible reincidencia del empleador en caso de violación de la multicitada Ley novecientos treinta y uno; sin embargo no se indica por cuantas veces permite dicha reincidencia, lo que puede resultar en una absoluta omisión por parte de los empleadores cuando el valor de la contratación supera al costo de la multa.

Es importante señalar que de todos los ordenamientos internacionales analizados hasta este momento, existen en todos los países leyes que tutelan tanto los derechos humanos como el derecho al trabajo; sin embargo también

puede observarse que no en todas esas normas las acciones legales planteadas tienen la misma efectividad. Esto nos lleva a razonar que la ley sustantiva no es suficiente si no se establecen mecanismos de aplicación y vigilancia de dichas normas.

La Constitución de cada país es el elemento clave para indicar en todo momento los derechos inherentes de todas las personas, tal como se mostró en el análisis de cada uno de los diversos Estados antes mostrados. Aunado a ello la respectiva legislación en materia laboral refuerza lo plasmado en la norma suprema de cada país, aunque en ocasiones la misma ley del trabajo no se encuentre correctamente definida.

Otro de los aspectos que parecen tener más influencia y efectividad en el combate contra la discriminación en el sector laboral por edad es el esfuerzo coordinado tanto de autoridades gubernamentales con organizaciones privadas que, mediante el estudio del fenómeno jurídico, proponen soluciones al mismo. No podemos pasar por alto que el establecimiento de un organismo gubernamental dedicado a la vigilancia de la erradicación de este problema ayuda a su control, pero la propia convicción de las personas con respecto al problema contribuye potencialmente a su erradicación.

En el siguiente capítulo se abordará el análisis legal de la discriminación por edad en el sector laboral. Pero debido a que nos encontramos en una época donde la mayoría de las fronteras de los países son abiertas hacia la intervención activa de tratados y convenios internacionales, formando las naciones parte de diversos organismos y bloques internacionales, se analizará primero la legislación internacional que contribuya al entendimiento del problema y los diversos caminos para su tratamiento. Posteriormente se realizará un estudio de las leyes nacionales relativas tanto a la protección de los derechos humanos como a la tutela del derecho al trabajo, inclusive se abordará el ámbito penal y los recientes criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el completo entendimiento de esta situación.



### **CAPITULO 3. ANÁLISIS JURÍDICO**

Todo país requiere, para estar en concordancia con el contrato social, un cuerpo de leyes que determinen los extremos de actuación; tanto de los individuos que conforman la sociedad como de las organizaciones que regulan y administran la justicia. Debemos considerar también que la dinámica actual obliga a los Estados a interactuar con sus similares para acordar y establecer relaciones de diversos tipos tales como: comerciales, migratorias, sobre Derechos Humanos, etc.

Lo anterior implica que dentro del cuerpo normativo de cada país se debe incluir la determinación de aceptar, o no, la admisión y obediencia de las leyes internacionales con los diversos países con que se interactúa. Asimismo, debe ser considerado un procedimiento para aceptación y vigencia de los convenios internacionales. Esto no es tan fácil como parece, existe una constante lucha para determinar si tales instrumentos internacionales adoptados por una nación se encuentran por encima, o en el mismo nivel, de la Constitución vigente del país en cuestión.

Si bien es cierto que todas las leyes secundarias deben acordarse conforme a la Carta Magna, es menester que el organismo jurídico encargado de la creación y organización del cuerpo legal de un país sea claro al ubicar la jerarquía de cada norma. Y en caso de controversia constitucional, también debe existir un procedimiento adecuado para dirimir esta situación. No se resta importancia al indicar que los criterios que se establezcan al respecto deben ser congruentes y en un solo sentido para evitar disensión inconsistencia y desde luego controversias.

En México muchos autores se inclinan por el seguimiento de la teoría monista; es decir, que la Constitución es la norma máxima y las leyes secundarias y los tratados internacionales se ubican por debajo de ella. Más no por ello, sino por cuestiones de método de estudio, en el presente capítulo se separa el análisis de los ordenamientos internacionales de los nacionales que se encuentran relacionados con la discriminación laboral por edad.

En el apartado de análisis de la legislación internacional se hace necesario comenzar por analizar las leyes emitidas por la Organización de los Estados Americanos, de la cual nuestro país es miembro. Se analizan aquí cinco convenios básicos sobre Derechos Humanos, de los cuales México solo ha ratificado tres. La Organización de las Naciones Unidas también ha hecho importantes aportaciones al respecto, por lo que se analizan dos documentos básicos: Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Principios de las Naciones Unidas. El Convenio C-111 de la Organización Internacional del Trabajo también fue incluido dentro de este estudio por ser parte de la legislación internacional en materia laboral.

Por lo que respecta a la normativa nacional, nuestra Constitución toma el primer lugar de importancia. La Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación secundaria, en una determinada postura, nuestra Carta Magna en lo relativo al respeto de los derechos humanos. La Ley Federal del Trabajo, por otro lado, también es recurrida para delimitar en el área laboral los extremos del problema central de esta tesis. Otra área legal que podemos incluir en este estudio es el enfoque penal de la discriminación. Por último, analizaremos los diversos criterios que nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido con referencia al tema de este proyecto.

### **3.1 Leyes, convenios, declaraciones y ordenamientos internacionales**

#### **3.1.1. Organización de los Estados Americanos: ¡Tres de cinco!**

El origen de la Organización de los Estados Americanos se remonta a la primera Conferencia Internacional Americana en mil ochocientos noventa y nueve. La Organización de los Estados Americanos, OEA como tal, nace el mil novecientos cuarenta y ocho, cuando se suscribe la Carta de la OEA en Bogotá, Colombia; entrando en vigencia el diciembre de mil novecientos cincuenta y uno. Esta organización cuenta con la participación de los treinta y cinco países

independientes de América, y tiene como pilares los derechos humanos, la democracia, seguridad y desarrollo<sup>149</sup>.

Carta de la Organización de los Estados Americanos fue suscrita en Bogotá, Colombia, el treinta de abril de mil novecientos cuarenta y ocho en la Quinta de Bolívar; y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de nuestro país el trece de enero de mil novecientos cuarenta y nueve. Esta carta fue reformada primeramente por el Protocolo de Buenos Aires el veintisiete de febrero de mil novecientos sesenta y siete, posteriormente por el Protocolo de Cartagena de Indias de fecha cinco de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco, seguido por el Protocolo de Washington aprobado el catorce de diciembre de mil novecientos noventa y dos, y finalmente reformada también por el Protocolo de Managua adoptado el diez de junio de mil novecientos noventa y tres<sup>150</sup>.

En el capítulo segundo relativo a los principios, en específico en el inciso I del artículo tercero, se proclaman los derechos humanos de las personas sin distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo. Y en el capítulo cuarto, mismo que es relativo a los deberes y derechos fundamentales de las naciones, en el artículo décimo séptimo se establece la obligación de respetar los derechos de la persona individual y los principios de la moral universal<sup>151</sup>.

En cuanto al Desarrollo integral, incluido en el capítulo séptimo, en el numeral treinta y cuatro se indica que para lograr la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, los esfuerzos de cada pueblo debe estar enfocado, entre otros, a la creación de oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos, tal como

---

<sup>149</sup> Organización de los Estados Americanos, ¿Quiénes somos?, consultado el 22 de marzo del 2017, [http://www.oas.org/es/acerca/quienes\\_somos.asp](http://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp)

<sup>150</sup> Organización de los Estados Americanos, Carta de la Organización de los Estados Americanos, consultado el 24 de marzo de 2017, [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-41\\_carta\\_OEA.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp).

<sup>151</sup> Ídem.

se apunta en el inciso g de dicho artículo. Cabe hacer notar que aquí también implícitamente se hace una prohibición a la discriminación laboral<sup>152</sup>.

En lo que respecta al área laboral se menciona también que sus ratificantes conviene dedicar sus máximos esfuerzos al bienestar material de los individuos, dado que es prerrogativa de éstos disfrutarlo en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica. El numeral cuarenta y cinco de este documento, en sus incisos a y b, versa también sobre el derecho al trabajo, en condiciones de libertad<sup>153</sup>

Otro de los documentos que no puede dejarse a un lado en este apartado es la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, suscrita en San José Costa Rica del siete al veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve, del cual nuestro país se adhirió el tres de febrero de mil novecientos ochenta y uno<sup>154</sup>. La importancia de este pacto conformado por ochenta y dos

---

<sup>152</sup> *Ibíd.*

<sup>153</sup> Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, conviene en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

- a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;
- b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

<sup>154</sup> Organización de los Estados Americanos, *Convención Americana sobre los Derechos Humanos*, San José, Costa Rica, 1969, consultado el 22 de marzo de

artículos es la referencia que realiza a los derechos de las personas de los Estados pertenecientes a la OEA.

Desde el primer artículo se pacta el compromiso al respeto de los derechos y libertades de esta convención así como la prohibición de discriminar a cualquier habitante. Colegido con lo anterior, el artículo vigésimo cuarto establece la igualdad ante la ley y por ende, idéntico nivel de protección. De nueva cuenta se asigna la intervención del Estado en la solución de cualquier conflicto relacionado con la discriminación.<sup>155</sup>

En la misma línea el protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; también conocido como "Protocolo de San Salvador", al que nuestro gobierno se adhirió el tres de agosto de mil novecientos noventa y seis<sup>156</sup>, establece en el preámbulo que los derechos esenciales del ser humano no nacen por el hecho de pertenecer a determinado territorio, sino que tienen su fundamento en los atributos la persona humana<sup>157</sup>.

Continua además señalado que existe una cercana relación entre los derechos económicos, sociales y culturales y los derechos civiles y políticos, constituyendo un todo indivisible que encuentra su razón de ser en la dignidad de los hombres y mujeres, por lo que no puede justificarse la violación de unos derechos por la realización de otros. Esto implica que requiere de la tutela y promoción constante con el objeto de lograr su protección absoluta<sup>158</sup>.

---

2017, [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos\\_firmas.htm#México](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_firmas.htm#México):

<sup>155</sup> Organización de los Estados Americanos, op. Cit. Nota 154.

<sup>156</sup> Organización de los Estados Americanos, Tratados multilaterales, consultado el 21 de marzo de 2017, <http://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>

<sup>157</sup> Organización de los Estados Americanos, Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

<sup>158</sup> Ídem.

Esta convención establece en su artículo tercero la prohibición de segregación a las personas en cuanto a los deberes que dicho protocolo impone. Más adelante, para ser exacto en el numeral seis, se establece el derecho al trabajo. Comienza indicando el derecho que toda persona tiene al trabajo; y hace referencia de la obligación de los Estados a garantizar la plena efectividad la prerrogativa antes mencionada. De esto se infiere entonces que son nuestras autoridades quienes tienen el deber de proteger los derechos de los trabajadores, desde el inicio de la búsqueda de trabajo hasta su jubilación, en caso de ser necesario.<sup>159</sup>

Alude en su siguiente artículo a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en las empresas, reafirmando que es un derecho de todos. Establece también que debe existir una remuneración, condiciones de promoción y asenso equitativo; así como condiciones adecuadas de seguridad, descanso y despido justo. Además se debe resaltar que el numeral diecisiete apunta a la protección de la gente mayor, indicando en el inciso b que es el gobierno quien tiene la obligación de ejecutar programas laborales para que la gente adulta pueda realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades, vocación y deseos<sup>160</sup>.

Otro documento de suma importancia emitido por esta organización es la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e intolerancia. Esta convención considera que la dignidad es inherente a cada persona, además se reafirma el compromiso de todos los miembros para erradicar la discriminación, aunado a lo anterior reconoce el respeto y observancia a los derechos humanos y libertades. Establece en su primer artículo el concepto de discriminación, indicando para ello que:

*Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales*

---

<sup>159</sup> Organización de los Estados Americanos, op. Cit nota 157.

<sup>160</sup> Ídem.

*consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.*<sup>161</sup>

En su segundo párrafo enlista veintiséis formas por las cuales puede una persona ser discriminado, dejando aún abierta la posibilidad de incluir otra causa, tal como se indica a continuación.

*La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra*<sup>162</sup>.

Otro de los criterios interesantes que propone dicho artículo es la definición de discriminación indirecta, indicando al efecto que

*Discriminación indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos*<sup>163</sup>.

Por otro lado se incluye también la definición de discriminación múltiple, misma que se reproduce a continuación:

*Discriminación múltiple o agravada es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los*

---

<sup>161</sup> Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, consultado el 23 de marzo de 2017, [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

<sup>162</sup> Organización de los Estados Americanos, op. Cit, nota 161.

<sup>163</sup> Ídem.

*motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada*<sup>164</sup>.

El concepto de intolerancia también se deja asentado en el multicitado primer artículo, e indica que ésta

*[...] es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.*<sup>165</sup> [...]

Sin embargo de dicha definición se desprende que la intolerancia se manifiesta como una marginación y exclusión en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos vulnerables, lo que implica una obstaculización a las libertades y derechos de estos grupos.

En el artículo segundo se especifica que los seres humanos tienen derecho a la protección de todo tipo de discriminación; y en el siguiente se estipula la obligación del Estado de prevenir, eliminar, prohibir y sancionar todos los actos de discriminación e intolerancia por cualquier medio, incluyendo publicaciones por cualquier medio, inclusive internet<sup>166</sup>. Sin embargo es necesario mencionar que nuestro país no se ha adherido a esta Convención, creada el cinco de junio del dos mil trece<sup>167</sup>.

---

<sup>164</sup> Organización de los Estados Americanos, Op. Cit Nota 161

<sup>165</sup> Ídem.

<sup>166</sup> Ibídem

<sup>167</sup> Existe un documento oficial emitido por la Senadora del Partido Revolucionario Institucional, Diva Hadamira Gastelum Bajo, denominado “Punto de acuerdo por el que se exhorta al titular del Poder Ejecutivo Federal a suscribir la Convención



Un segundo documento pendiente de ser ratificado por nuestro país es el denominado Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, adoptado en Washington D. C. Estados Unidos, el quince de junio de dos mil quince, documento que consta de cuarenta y un artículos. El veintiocho de abril de dos mil dieciséis, la Cámara de Senadores a través de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables emitió un comunicado en el que se exhorta a la Secretaría de Relaciones Exteriores para que rinda un informe sobre la conveniencia de firmar esta convención<sup>168</sup>.

Lo más remarcable de este documento para el presente estudio es que su propósito, que se enuncia en el primer artículo, es respetar el completo ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor para lograr la inclusión, integración y participación en la sociedad de este grupo vulnerable en la sociedad<sup>169</sup>.

---

Interamericana contra el Racismo, Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia (A-68) y la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69) de la Organización de los Estados Unidos Americanos (OEA), emitido el 29 de octubre del 2013, que puede ser consultado en la liga [http://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/62/2/2013-10-29-1/assets/documentos/PA\\_OEA\\_convencion\\_contra\\_Racismo.pdf](http://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/62/2/2013-10-29-1/assets/documentos/PA_OEA_convencion_contra_Racismo.pdf); además existe un Dictamen de la Comisión de Relaciones Exteriores que corrobora dicha petición, emitido el 25 de noviembre del 2013, el cual se puede consultar en el siguiente link [http://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/62/2/2014-03-13-1/assets/documentos/Dic\\_Org\\_Inter\\_RACISMO\\_OEA.pdf](http://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/62/2/2014-03-13-1/assets/documentos/Dic_Org_Inter_RACISMO_OEA.pdf)

<sup>168</sup> Cámara de Senadores de México, Ciudad de México, 28 de abril de 2016, consultado el quince de abril del 2016, [http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/2/2016-11-03-1/assets/documentos/Dic\\_GV\\_Convencion\\_sobre\\_DH\\_de\\_AM.pdf](http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/2/2016-11-03-1/assets/documentos/Dic_GV_Convencion_sobre_DH_de_AM.pdf)

<sup>169</sup> Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Washington D. C. 2015, consultado el 22 de marzo de 2016,

Igual importancia tiene el numeral dieciocho que versa sobre el derecho al trabajo. Se decreta aquí que la persona tiene derecho al trabajo digno y a la igualdad de oportunidades, sin importar su edad; lo que se aplica también para los salarios, beneficios laborales, seguridad social, jubilación, ambiente de trabajo y horarios. Además los Estados deben promover programas de capacitación y certificación del conocimiento para preparar a los adultos mayores a mercados laborales más inclusivos.<sup>170</sup>

En el artículo cuarto se indica la responsabilidad que tienen las naciones de proteger integralmente los derechos y libertades este sector de la población a través de la recopilación de información adecuada, promover la participación social y civil, creación de instituciones públicas de protección a los adultos mayores, adoptar tanto medidas judiciales como administrativas y legislativas o presupuestarias, así como aplicar todas las medidas necesarias para prevenir y erradicar la discriminación en este tipo de colectividad<sup>171</sup>.

Así las cosas, después de haber hecho un análisis de cinco documentos básicos de la Organización de Estados Americanos, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- I. En cada uno de los ordenamientos antes mencionados se establece la prohibición de discriminar.
- II. En todos los documentos antes mencionados se estipula la obligación del Estado para prevenir y erradicar todo tipo de segregación subjetiva y antijurídica.
- III. Se decreta en los ordenamientos legales el derecho que tienen los adultos mayores a un trabajo digno, sin importar su edad.
- IV. Las condiciones de igualdad y equidad se aplican también a los salarios, condiciones laborales y retiros por jubilación.

---

[http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)

<sup>170</sup> Organización de los Estados Americanos, Op. Cit. Nota 169.

<sup>171</sup> Ídem.

- V. Se requiere que México ratifique los dos últimos convenios analizados en esta sección y se comprometa a lo indicado en todo lo referido a prevenir y erradicar la discriminación; así como la adopción de medidas referentes a la protección e inclusión de los adultos mayores a través de un trabajo digno, programas de capacitación y promoción en el trabajo.

### **3.1.2 Contribuciones de la Organización de las Naciones Unidas**

El origen de la Organización de las Naciones Unidas se encuentra en la Sociedad de las Naciones, fundada en mil novecientos diecinueve; la última sesión de esta Sociedad fue llevada a cabo el dieciocho de abril de mil novecientos cuarenta y seis. Como resultado de la Segunda Guerra Mundial, el veinticuatro de mil novecientos cuarenta y cinco comenzó formalmente la Organización de las Naciones Unidas después de ser ratificada la Carta de las Naciones Unidas por parte de Estados Unidos, la Unión Soviética, China, Gran Bretaña y Francia<sup>172</sup>.

El nombre de Naciones Unidas fue propuesto por el presidente Roosevelt, mientras Churchill había optado por el de Gran Alianza. Esta denominación se utilizó por primera vez en la Declaración de las Naciones Unidas el primero de enero de mil novecientos cuarenta y dos, suscrita por veintiséis países aliados<sup>173</sup>

Uno de los documentos clave de esta organización es la denominada Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho, como resultado de los acontecimientos de la Segunda Guerra Mundial<sup>174</sup>. Este ordenamiento conformado por treinta artículos establece en su

---

<sup>172</sup> Pereira Castañares Juan Carlos, Cuadernos del mundo actual-número 10, La ONU, Madrid, 1993, página 5, consultado el 11 de marzo de 2017, <http://perseo.sabuco.com/historia/ONU.pdf>

<sup>173</sup> Ídem

<sup>174</sup> Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, consultado el 22 de marzo de 2017, <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

preámbulo que la libertad, la justicia y la paz tienen por base el reconocimiento a la dignidad y los derechos iguales e inalienables.

Vale la pena destacar de esta declaración que en su artículo primero indica que los hombres nacen libres e iguales en derecho. Esto trae a la luz el hecho que desde hace más de sesenta y cinco años ya se encontraba, aunque de manera implícita, prohibida la discriminación entre las personas. El artículo segundo refuerza al primer precepto al indicar que toda persona, sin distinción, tiene todos los derechos y libertades proclamados en ese manifiesto.

El artículo veintitrés hace referencia a prerrogativas del orden laboral, indicando en su primer inciso que todas las personas tienen derecho al trabajo, y a la libre elección del mismo en condiciones equitativas. Además se hace mención de la protección contra el desempleo, lo que supone entonces que cuando por cualquier causa se impide a las personas el acceso a un trabajo, es obligación del país la corrección legal de dicha situación<sup>175</sup>.

El dieciséis de diciembre de mil novecientos noventa y uno la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas mayores. Independencia, participación, cuidados, autorrealización y dignidad son los cinco rubros principales que fueron considerados a tomar en cuenta<sup>176</sup>.

Bajo el término *independencia* se concentran seis principios, entre ellos el derecho a vivir en un entorno seguro, conforme a sus capacidades y preferencias personales. También se contempla el vivir en su propio domicilio tanto tiempo como sea posible, indicación que se relaciona con la anterior y que es también conocida como con el derecho a una vivienda digna y decorosa.

---

<sup>175</sup> Organización de las Naciones Unidas, Op. Cit. Nota 174.

<sup>176</sup> Organización de las Naciones Unidas, División de Política Social y Desarrollo del Envejecimiento. Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad, consultado el 9 de marzo de 2017, <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>

El derecho a la alimentación, vestimenta, agua y salud forma parte de este grupo. Para lograrlo se sugiere el apoyo de las familias, de la sociedad y de propia autosuficiencia. Si bien es cierto que se requiere de un esfuerzo coordinado para que, como sociedad, se cubran las necesidades de este sector de la población, se aprecia claramente la existencia de una omisión en este principio, del cual haremos mención en el análisis de las leyes de esta organización.

Tener la oportunidad de trabajar y obtener ingresos a través de otras posibilidades es otro de los pilares que se incluyen aquí. No obstante que con esta medida se procura tener la mayor independencia posible para los adultos mayores, no podemos pasar por alto que para su materialización se requiere también de adecuadas políticas en materia de empleo.

El acceso a un trabajo digno se encuentra estrechamente relacionado con la oportunidad de acceder a programas educativos y de adecuada formación; esto permite mantener la independencia y contar con la preparación necesaria para afrontar, en la medida de lo posible, los diversos retos que se presentan a las personas de edad avanzada.

Dos principios conforman lo relativo a la *dignidad*. Se insta a vivir con decoro, seguridad, así como evitar maltratos físicos y mentales. Además, se urge a recibir un trato digno libre de discriminación. Ello implica obviamente, la aplicación de los principios en todos los ámbitos de la vida de los seres humanos, tanto personal como laboral.

Se emiten dos recomendaciones para alcanzar la autorrealización. Primero el permitir aprovechar todas las oportunidades para desarrollar plenamente el potencial de este tipo de personas; también se debe asegurar el acceso a los servicios educativos, culturales, recreativos y espirituales que se ofrecen en la sociedad.

Parte de las políticas también incluyen la participación mediante tres recomendaciones: integración activa y participación en las políticas que afecten su bienestar, trabajar voluntariamente en la comunidad de acuerdo a sus intereses y capacidades, así como formar movimientos o asociaciones de personas en edad avanzada para la defensa y promoción de sus intereses.

Por último, en lo que respecta a los cuidados de este sector poblacional, se pueden resumir cinco políticas de aplicación directa, tales como disfrutar de los cuidados y protección de la familia y la comunidad, disfrute de los Derechos Humanos y libertades fundamentales en el hogar en que se encuentren, recibir atención de servicios de salud, contar con servicios sociales adecuados para su autonomía y protección, y por último, tener acceso a medios de atención institucional para la generación de un entorno humano seguro.

En resumen, podemos concluir de estos dos recursos legales lo siguiente:

- I. Se reconoce la estipulación de que los hombres nacen libres e iguales en sus derechos, lo que implica que todos los seres humanos deben tener la misma oportunidad para gozar de cualquier facultad que genere una mejor condición de vida.
- II. Se señala la libertad de trabajar sin lugar a discriminación.
- III. Se pugna por el principio de independencia de las personas mayores en el aspecto económico.
- IV. Se insta a la satisfacción de las necesidades alimentarias, salud, vestido y esparcimiento de las personas en edad avanzada a través de la participación de la sociedad, los familiares y los mismos adultos.
- V. Sin embargo, debe establecerse además de las tres partes involucradas en el numeral anterior, la obligación del Estado para la creación de políticas adecuadas que permitan la materialización de satisfactores para las necesidades antes mencionadas.
- VI. La posibilidad de tener un trabajo acorde con las necesidades y capacidades de este tipo de personas también parte de los principios fundamentales.
- VII. Se hace necesario la creación de programas de capacitación y adiestramiento para la adecuada inclusión laboral de esta colectividad, y lograr con ello tanto su independencia como una vida digna.

De lo anterior se observa que debe existir una tutela por el Estado para la protección de los derechos humanos de todas las personas. Aunado a lo anterior se hace necesario la previsión, mediante políticas gubernamentales, de todas

aquellas acciones que permitan a las personas conseguir un nivel de calidad de vida digna mediante la capacitación, trabajo e integración de individuos en la sociedad.

### **3.1.3 Organización Internacional del Trabajo: De ocho convenios fundamentales, solo uno en materia de discriminación por edad**

Producto del Tratado de Versalles, la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas como la OIT, fue creada en mil novecientos diecinueve. Su constitución fue elaborada entre enero y abril de mil novecientos diecinueve. La comisión encargada de esta constitución fue integrada por representantes de Bélgica, Estados Unidos, Cuba, Checoslovaquia, Italia, Francia, Japón, Polonia y Reino Unido; constituyéndose con representantes de gobierno, empleadores y trabajadores<sup>177</sup>.

Esta organización ha establecido como objetivo el responder a las necesidades laborales al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores con el propósito de diseñar normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas.

Para su funcionamiento, cuenta con tres organismo principales: a) La Conferencia Internacional del Trabajo, órgano que se reúne una vez al año y es el encargado de establecer las normas internacionales del trabajo y definir las políticas generales de la Organización, funciona también como un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales y es conocido como el Parlamento Internacional del Trabajo; b) El órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo es el Consejo de Administración; se reúne tres veces al año en Ginebra y toma decisiones sobre la política de la OIT, establece el programa y el presupuesto, para ser sometido a la Conferencia para aprobación; y c) La secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo es la Oficina internacional del trabajo, se encarga del total de actividades de la OIT, que

---

<sup>177</sup> Organización Internacional del Trabajo, Orígenes e historia, consultado el 12 de febrero de 2016, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General<sup>178</sup>.

Los ordenamientos jurídicos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo son conocidos como normas internacionales del trabajo, cuya función es establecer principios y derechos básicos en el trabajo.

Las normas se dividen en convenios o recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que constriñen a los Estados cuando son ratificados, señala también los principios básicos que los países que lo ratifican deben aplicar. Las recomendaciones funcionan como directrices no vinculantes, pueden complementar al convenio proporcionando señalamientos más detallados sobre su aplicación; sin embargo pueden ser también autónomos, es decir, no vinculados con ningún convenio<sup>179</sup>.

Al momento, el Consejo de Administración de la OIT considera que son ocho convenios los principales, de los cuales nuestro país ha ratificado hasta este momento solo siete. A continuación se enlistan los nombres de dichos instrumentos y su año de ratificación:

<b>Número</b>	<b>Nombre</b>	<b>Año de ratificación</b>
1	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	1950
2	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	Sin ratificar
3	Convenio sobre el trabajo forzoso	1934
4	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	1959
5	Convenio sobre la edad mínima	2015

---

<sup>178</sup> Organización Internacional del Trabajo, Cómo funciona la OIT, consultado el 12 de febrero del 2017, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

<sup>179</sup> Ídem.



6	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.	2000
7	Convenio sobre la igualdad de remuneración	1952
8	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	1961

Uno de los instrumentos que ha emitido la Organización Internacional del Trabajo es el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación). Esta disposición se conforma por catorce artículos, de los cuales solo los primeros cinco se refieren en esencia a la segregación de las personas en el sector laboral, los otros nueve son relativos a la organización de la OIT y las obligaciones de los Estados con respecto a este documento legal.

En el primer artículo se define lo que es la discriminación, indicando que ella comprende la distinción, exclusión o preferencia, sustentada por cuestiones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que conlleva a anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación<sup>180</sup>.

Se indica también en dicho documento que los vocablos empleo y ocupación incluyen la admisión en el empleo, el acceso a los medios de formación profesional y las condiciones laborales. Se hace la acotación también que las distinciones, basadas en las calificaciones requeridas para un puesto en específico no serán consideradas como tal afectación<sup>181</sup>.

El artículo segundo hace referencia a la obligación que tienen los Estados al ratificar dicho convenio, dado que conlleva la creación de políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades en las empresas y ocupación así como eliminar cualquier tipo de discriminación en este aspecto.

---

<sup>180</sup> Organización Internacional del trabajo, C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), consultado el 15 de enero de 2016, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)

<sup>181</sup> Organización Internacional del Trabajo, Op, Cit. Nota 180.

Del convenio analizado, se pueden extraer como conclusiones:

- I. Es obligación del gobierno la creación de políticas nacionales para prevenir y erradicar la discriminación en el sector laboral.
- II. Existe, por ratificación de convenio, la prohibición en nuestro país de cualquier tipo de discriminación en el sector laboral, incluyendo los procesos de reclutamiento, el trabajo, los medios de capacitación y desarrollo así como las condiciones de trabajo.
- III. Cabe la posibilidad de configurarse afectaciones en el sector laboral bajo el pretexto de que las exclusiones o preferencias fueron basadas en las calificaciones exigidas para un puesto, y por lo tanto no serán consideradas como discriminación. Por lo tanto se hace necesario el avalar legalmente, preferentemente por una autoridad en materia laboral, el requisito específico para la contratación.

Como puede observarse, el convenio C-111 hace referencia a los derechos del trabajador. La ratificación de este instrumento por nuestro país, conforme a lo estipulado en el artículo Primero Constitucional, obliga a observar todo lo indicado. Ha de observarse también que se constriñe al respeto de los derechos del trabajador no solo cuando la persona se encuentra bajo una relación laboral, sino cuando la persona se encuentra también en proceso de búsqueda del trabajo.

Esto se relaciona directamente con las palabras del Doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña, cuando en la Conferencia “Convenios fundamentales de la OIT”, señala que los convenios son obligatorios para los miembros que los ratifiquen; palabras que sin lugar a duda constriñen a una profunda reflexión por todos aquellos profesionistas del derecho en cuanto a la aplicación de dichos tratados.

Dado que han pasado más de cincuenta años para que nuestro Supremo Tribunal se pronunciara respecto a la discriminación por edad en materia laboral, debemos analizar si su postura resultó suficiente para el problema que da vida a esta tesis de grado o, de lo contrario puede presuponerse que se está remediando el mal en etapas.

## 3.2 Legislación Nacional

### 3.2.1 La aportación incompleta de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El primero de diciembre de mil novecientos dieciséis, el Constituyente dejó establecido en la exposición de motivos del proyecto de Constitución que los legisladores del proyecto constitucional de mil ochocientos cincuenta y siete se conformaron con la proclamación de principios generales, pero sin la debida procuración para llevarlos a la práctica<sup>182</sup>; visión por demás inteligente en esta crítica para evitar considerar en el nuevo proyecto de ley solo letra muerta.

Asimismo, se indicó que habían sido violentados constantemente los derechos individuales que fueron declarados como la base de las instituciones sociales; y que inclusive, el juicio de amparo cuyo objetivo era la protección de dichas prerrogativas, terminó por convertirse en un arma política<sup>183</sup>, lo que condujo obviamente a constantes laceraciones en materia de derechos humanos.

En la misma tesitura, en el documento mencionado hace una interesante referencia al indicar que la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete fue solamente una bella esperanza, debido a las constantes violaciones por parte del gobierno. Señala además que la soberanía nacional, que debería residir en el pueblo, había sido ejercida en contadas ocasiones debido a las constantes imposiciones del poder público por investirse, o a otras personas designadas por ellos, con el carácter de representantes del pueblo<sup>184</sup>.

Otra opinión relevante que se establece en dicho documento es el hecho de afirmar que se hizo la declaración de que los Derechos del Hombre son la base de las instituciones sociales, pero no se otorgaron las garantías necesarias a esas prerrogativas debido a que no se crearon leyes secundarias que determinaran las

---

<sup>182</sup> Congreso del Constituyente, Diario de los debates, Querétaro, 1916, consultado el 3 de junio de 2015, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/Proy\\_CPEUM\\_expmot\\_01dic1916.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/Proy_CPEUM_expmot_01dic1916.pdf), página 2.

<sup>183</sup> Ídem. Página 3.

<sup>184</sup> Congreso del Constituyente, op. Cit. 182, Página 3.

penas necesarias<sup>185</sup>; lo que sin duda pone en evidencia que desde esa época ya se determinaba la necesidad de contar con una ley objetiva que indicara tanto el procedimiento de aplicación como la sanción en que se incurre por la violación a dicha ley.

Es importante señalar que desde el seis de febrero de mil novecientos diecisiete a la fecha, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha sufrido doscientas treinta y un modificaciones, siendo la última de fecha el veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete. Sin embargo y muy a pesar de todos estos cambios, existen áreas que requieren de reformas legislativas para poder dar cumplimiento a todos los convenios suscritos por nuestro Gobierno y así lograr un completo respeto por los Derechos Humanos.

Ahora bien, en la Constitución de 1917 quedó establecido en su primer artículo que todo individuo gozará de las garantías que otorgaba esa Carta Magna, salvo los casos que en ella se estipulaban; sin embargo no se indica nada respecto a la discriminación de las personas<sup>186</sup>. Sabiamente, la utilización de la palabra *todo* en el ordenamiento en comento lleva consigo una importante connotación dado que, implícitamente, tiene como propósito dejar a un lado cualquier tipo de discriminación.

. En otras la palabras, ese vocablo generaliza a la población; es decir, no hace distinción de sexo, condición social, edad, o preferencias personales. Dicha idea fue reiterada en la aprobación del proyecto de 5 de febrero de 1917<sup>187</sup>. Sin embargo, es importante mencionar también que no existía alguna ley secundaria que indicara la sanción en el supuesto de violación de dicho artículo. Aunado a lo

---

<sup>185</sup> Ídem, página 4

<sup>186</sup> Diario Oficial, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857, 1917, Consultado el 30 de marzo de 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

<sup>187</sup> Diario Oficial, Órgano Del Gobierno Provisional De La República Mexicana, Tomo IV, Cuarta época, número 30, México, 1917. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

anterior, otro de los aspectos que es necesario mencionar de dicho precepto es la ausencia de la obligación del Estado en la salvaguarda de los derechos humanos.

En la actualidad, la Constitución ha realizado importantes modificaciones su artículo primero, entre las cuales se encuentra el reconocimiento a los tratados internacionales ratificados por nuestro país<sup>188</sup>. De esto se concluye que los convenios analizados con antelación en este proyecto tienen carácter de obligatorios, por lo que cualquier desacato a lo antes indicado representa una violación directa a nuestra Ley Suprema.

La inclusión del principio pro homine es también un avance significativo en nuestra actual Constitución. Si bien es cierto que anteriormente se requería encuadrar perfectamente el hecho al derecho para poder proceder a la acción legal, ahora la protección más amplia genera un amplio espectro de tutela jurídica sobre las personas.

El tercer párrafo de nuestra actual constitución representa un progreso excepcional en materia de derechos humanos, aunque concluya en muchos de los casos en solo meras intenciones. Podemos concretar en simple manera que este párrafo, comparado con la Constitución de 1917, manifiesta las siguientes diferencias:

- a) No existe texto igual, o por lo menos similar, en la Constitución de mil novecientos diecisiete.
- b) Se asigna la responsabilidad al Estado de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Esto implica que se deben tomar acciones mediante la promoción, difusión, creación de programas y políticas, entre otros, para evitar las vulneraciones a los derechos humanos. Además, la palabra *garantía* implica que debe hacer todo lo posible por que esto se cumpla.
- c) El principio de universalidad mencionado en este párrafo evoca la dignidad de todas las personas y el respeto de los derechos humanos

---

<sup>188</sup> Cámara de diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consultado el 23 de abril de 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_240217.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf)

de todos los individuos, sin distinción. La interdependencia que guarda cada principio con otro para ser aplicados coordinadamente, sin la posibilidad de ser divididos o fragmentados para su aplicación aislada y limitada, permite la tutela integral de los derechos humanos de las personas. Aunado a lo anterior, y como protección a los mismos principios, se pugna por su constante mejora y la imposibilidad de retroceso.

Por último, se logra un importante avance en la prohibición de discriminación, lo que refuerza lo indicado en el párrafo tercer del primer artículo en lo que respecta a la obligación del respeto a los derechos fundamentales. Y a pesar de que existe una lista de los posibles causas que provocan la discriminación en el último párrafo del primer artículo, se deja abierta la oportunidad de adoptar otro motivo por el cual se vulneren este tipo de derechos.

Por lo que respecta al derecho de libertad de trabajo, el original artículo cuarto emitido en mil novecientos diecisiete fue transferido al artículo siguiente de nuestra actual Constitución. Sin embargo, a pesar de dicho movimiento no se ha alterado el derecho a elegir el trabajo que mejor se adecúe a las personas, siguiendo firmes las tres condicionantes que lo restringen: cuando se afecten los derechos de un tercero, por resolución gubernativa conforme a ley y cuando se afecten los derechos de la sociedad.<sup>189</sup>

Existe también una cuarta restricción pero más específica en cuanto a la elección del trabajo. Para el caso de elegir el ejercicio de una profesión, se determinará por ley cuáles actividades requieren la previa expedición de un título, las condiciones para obtenerlo y las autoridades responsables de emitirlo.

Al respecto, la Ley Reglamentaria del artículo quinto constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, publicada el veintiséis de mayor de mil novecientos cuarenta y cinco, en sus artículos octavo y noveno refieren las condiciones necesarias para obtener un título profesional, y en los

---

<sup>189</sup> Diario Oficial, Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1917, consultado el 16 de marzo de 2015, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)

cinco subsiguientes numerales se establecen cuáles instituciones podrán expedir dichos documentos<sup>190</sup>.

Por lo que respecta al artículo segundo, se menciona subjetivamente que las leyes que regulen los campos de acción con una rama determinarán cuáles son las actividades que requieren título y cédula profesional. Ahora bien, refiriéndonos a las leyes locales en la materia, el Estado de Baja California es un claro ejemplo de los ordenamientos que proporciona específicamente una lista de profesiones que requieren de un título para poder ejercer dicha profesión<sup>191</sup>; y en contrario sensu, Chihuahua es uno de los estados que confiere dicha determinación a las autoridades competentes en cuanto a las carreras completas<sup>192</sup>.

En cuanto al artículo ciento veintitrés, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su reforma de mil novecientos setenta y ocho, adicionó en su numeral ciento veintitrés un párrafo inicial que señala el derecho que toda persona tiene a un trabajo digno y socialmente útil. Complementa dicho párrafo la indicación que al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo. Por último, el legislador trata de ajustar dicho texto al derecho, haciendo la mención de que, lo anteriormente dicho, se realizará conforme a ley.

Entonces, acorde con el primer supuesto del párrafo antes mencionado es una facultad de las personas tener un trabajo digno que repercuta en la sociedad,

---

<sup>190</sup> Cámara de Diputados, Ley Reglamentaria del artículo quinto Constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, consultado el 16 de marzo de 2015, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208.pdf>

<sup>191</sup> Congreso del Estado de B. C., Ley de ejercicio para las profesiones del Estado de B. C., Mexicali, 2002, consultado el 15 de marzo de 2015, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Baja%20California/wo19525.pdf>

<sup>192</sup> H. Congreso del Estado, Ley de profesiones para el Estado de Chihuahua, 2010, Chihuahua, consultado el 15 de marzo de 2015, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Chihuahua/wo22588.pdf>

y colegido con el artículo quinto constitucional, las personas tienen derecho a elegir el tipo de labor acorde con sus capacidades. Relacionado con el quinto párrafo del primer artículo del mismo ordenamiento, entonces efectivamente no debería existir restricción alguna para que los mexicanos tengan acceso a trabajos que deseen ocupar acorde con sus necesidades, obviamente cubriendo los requisitos que el puesto lo exija.

Otra reforma constitucional importante en materia laboral fue la décimo primera realizada a este artículo ciento veintitrés, con fecha correspondiente al treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro; que destaca en el segundo párrafo de la fracción vigésimo quinta del inciso A, al indicar que se tomará en cuenta la demanda de trabajo en la prestación de servicio, y que en igualdad de condiciones debe preferirse a quienes representan la única fuente de ingresos para la familia<sup>193</sup>.

Un supuesto jurídico por demás loable, pero sin aplicación práctica dado que al no ser supervisado por las autoridades en la materia queda a arbitrio de la parte patronal la aplicación de este mandato. Esto vuelve de nueva cuenta a evidenciar la omisión por parte del Estado en cuanto a garantizar los derechos humanos en el sector laboral.

De todo lo anterior, podemos extraer los siguientes puntos clave:

- I. A lo largo de casi cien años que fue emitida nuestra Constitución Política ha existido un gran avance en cuanto al reconocimiento de los derechos humanos de los cuales nuestro país ha firmado convenios, comprometiéndose el Estado a cumplir con ellos.
- II. La implementación del principio pro-persona otorga el nivel de importancia al ser humano y a la dignidad que el mismo conlleva con su propio ser.

---

<sup>193</sup> Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consultado el 16 de marzo de 2015, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208.pdf>.



- III. El establecimiento de la obligación del Estado para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos da la posibilidad de disminuir la vulneración a los derechos fundamentales.
- IV. La inclusión del concepto de discriminación así como la enunciación de posibles medio de materialización permite la posibilidad de identificar las diversas formas de vulnerar los Derechos Humanos.
- V. Se otorga la libertad a las personas de elegir la ocupación que mejor les convenga, sin mayor restricción que las que se especifica por el ejercicio de una profesión en específico o por determinación de ley. Lo que implica que no es conforme a nuestra Constitución el existir un requisito previo a la aceptación de los trabajadores que no sea justificado por los requisitos que se especifican en la descripción de puestos.
- VI. La inclusión de una cláusula en la que se indique que debe darse la preferencia a quien sea el único sostén del hogar, es sin lugar a dudas una condición justa, pero requiere de la supervisión de las autoridades en materia laboral para su correcta aplicación.

Puede observarse que de nuestra máxima norma se desprende la obligación del respeto a los derechos humanos por parte del Estado, así como la reparación del daño en caso de vulneración. La inclusión del principio pro Homine genera un mayor espectro de tutela de las prerrogativas de las personas. Además, al supeditarse al cumplimiento de los convenios internacionales, los individuos tienen la protección no solo local, sino internacional.

Ahora bien, cierto que es que se tutela la libertad de trabajo para los mexicanos, colegida con la prohibición de discriminación; pero dichas prerrogativas deben ser apoyadas por leyes secundarias que contribuyan al aseguramiento de la observación estricta de la ley. Tal es el caso de la preferencia de trabajo para quien es el único sostén de la familia, que como medio de protección a esta institución jurídica, se establece tal preferencia, sin ser respetada en ocasiones.

### 3.2.2 Ley Federal para ¿prevenir y erradicar la discriminación?

El once de agosto del dos mil tres, bajo el mandato del presidente Vicente Fox Quezada, se publicó en el Diario Oficial el decreto por el que se expidió la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación<sup>194</sup>. Conformada por ochenta y cinco artículos y cinco transitorios, es considerada como la primera ley íntegra en la materia, publicada en nuestro país.

El objeto y la definición de algunos conceptos utilizados en esta ley, como el de Discriminación, se describen en el primer numeral. Por cuestiones de economicidad, indicaremos que la definición de discriminación ya fue analizada en el primer capítulo de este proyecto de tesis, por lo que solo se remarcará que es importante tener presente las diez características de este vocablo enunciados en este proyecto<sup>195</sup>.

El artículo segundo establece la obligación del Estado para realizar todas las acciones necesarias para lograr la igualdad y libertad entre las personas. Además, el compromiso se extiende al Estado para eliminar toda aquella condición que limite o impida a los individuos la aplicación de sus derechos en el área económica y social; lo que implica que deben también combatirse, sin lugar a dudas, aquellas acciones discriminatorias en el área laboral<sup>196</sup>.

En el cuarto precepto de la ley en comento se prohíbe cualquier práctica cuyo objetivo sea bloquear o dejar sin efecto las prerrogativas de los individuos, tal como se menciona en el primer artículo constitucional o el mismo primer artículo de esta ley. Y en el artículo subsiguiente se hace la aclaración que las acciones que tengan por efecto promover la igualdad de oportunidades entre personas o la

---

<sup>194</sup> Cámara de Diputados, Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Consultado el 12 de abril de 2017, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped/LFPED\\_orig\\_11jun03.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped/LFPED_orig_11jun03.pdf)

<sup>195</sup> Ver el análisis del vocablo discriminación, en el primer capítulo de esta tesis.

<sup>196</sup> Cámara de Diputados, Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, consultado el 23 de marzo del 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_011216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf)

distinción basada en criterios razonables proporcionales y objetivos no será considerada como discriminación.

Además, se liga tanto la actuación de los poderes públicos federales como la interpretación de esta ley a todos los instrumentos internacionales, en materia de Derechos Humanos, de los cuales nuestro país haya ratificado o cualquier otro instrumento ad-hoc<sup>197</sup>.

Ahora bien, por lo que corresponde a la discriminación en materia laboral, en el capítulo segundo denominado Medidas para Prevenir la Discriminación, en la fracción tercera del artículo noveno se indica que se considera como discriminación el prohibir la libre elección de empleo así como restringir cualquier oportunidad de acceso, permanencia y asenso en el mismo. Y en la fracción siguiente se establece el famoso principio de igualdad de remuneración para trabajos iguales, sin dejar a un lado la igualdad de condiciones laborales. Por último, en su fracción quinta se indica que tampoco se debe limitar el acceso a programas de capacitación y desarrollo<sup>198</sup>.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación nace a partir de la ley analizada en este apartado, cuenta con personalidad jurídica propia, goza de autonomía técnica y de gestión, y al no estar subordinada a ninguna autoridad, adopta sus decisiones con total independencia. Este organismo se encarga de promover medidas tendientes a disminuir la discriminación en nuestra sociedad. Otra de las funciones de este Consejo es la de recibir y resolver las quejas que los diversos individuos presentan por motivos de discriminación<sup>199</sup>. El artículo décimo séptimo de la ley en comento detalla el objeto de esta comisión y el vigésimo enuncia sus atribuciones.

---

<sup>197</sup> Ídem

<sup>198</sup> Ibídem.

<sup>199</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ¿Quiénes somos?, Consultado el 24 de abril del 2016, [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id\\_opcion=15&p=15](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&p=15)

Ahora bien, el capítulo cinco se refiere al procedimiento de queja y establece el artículo cuarenta y tres que el Consejo es el encargado de que las diversas personas físicas o morales presenten en el lapso de un año, a partir de cuando ocurrió el caso de discriminación, imponiendo las sanciones administrativas y de reparación que se requieran<sup>200</sup>.

A partir del proceso de presentación de la queja, hasta la audiencia de conciliación depuración, transcurren aproximadamente veinticinco días hábiles. En caso de no haber conciliación es necesario que se realice un procedimiento de investigación, en el que se recabarán todas las pruebas necesarias para determinar la responsabilidad o desechar dicha queja.

El artículo ochenta y tres especifica en cinco fracciones las medidas administrativas que se pueden ejercer en caso de acreditar la discriminación reclamada. El numeral anterior en su término bis establece las medidas de compensación que pueden también aplicarse en caso de acreditar la afectación. Por último, en su parte ter se establece que estas medidas se impondrán independientemente de la responsabilidad civil, penal u otra<sup>201</sup>.

En resumen, podemos indicar que:

- I. La definición que proporciona la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación es la más completa con que cuenta nuestro país, aunque eso no indique que sea perfecta.
- II. Genera la obligación del Estado de erradicar cualquier tipo de discriminación.
- III. Se indica la imperante necesidad de atender la interpretación de esta ley acorde con los instrumentos internacionales referentes a los derechos humanos.
- IV. Se establece en dicha ley la prohibición de discriminar en el trabajo, en la capacitación y desarrollo y el acceso al trabajo.
- V. Decreta un procedimiento para combatir la discriminación, sin que el mismo requiera de un abogado para dirimir el procedimiento; aunque no

---

<sup>200</sup> Cámara de Diputados, Op. Cit. Nota 196.

<sup>201</sup> Ídem.

define correctamente el tiempo en que dicho procedimiento debe ser finalizado.

- VI. Establece sanciones administrativas y pecuniarias en caso de acreditar la discriminación.
- VII. A pesar de ser el CONAPRED el organismo encargado de realizar políticas y prácticas necesarias para prevenir y erradicar la discriminación, esto no sucede en la actualidad con el impacto requerido, dado que sigue existiendo discriminación en el proceso de reclutamiento.

Es de observarse que a pesar de existir una ley en materia de discriminación, aún existe en nuestro país vulneraciones a la dignidad de las personas, y específicamente en el área laboral por cuestiones de edad, hipótesis que será analizada en el siguiente capítulo.

### **3.2.3 La insuficiencia de la Ley Federal del Trabajo.**

Para efectos de analizar nuestra ley en materia laboral, no podemos olvidar lo que con mucha sabiduría ha manifestado el Doctor José Dávalos Morales, en su libro titulado Tópicos del derecho, en donde en el capítulo denominado Riqueza Humanista Mexicana indica que la grandeza de nuestro país radica en el trabajo de sus hombres y sus mujeres; por lo que dignificar al trabajo es tarea de todos, y protegerlo es compromiso del Estado Mexicano.

El Derecho Laboral, como tal en nuestro país, tiene su surgimiento en el siglo XIX. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establece en su sitio web oficial que en la época del Porfiriato, la tierra era casi la única fuente de la riqueza que se concentraba solo en unos cuantas personas, por lo que se producían una gran explotación en el sector laboral agrícola. Esta situación cambió a partir de mil novecientos once, año en que Francisco I. Madero crea el Departamento del Trabajo<sup>202</sup>.

---

<sup>202</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Historia de la Dependencia, consultado el 23 de septiembre del 2016,

Néstor del Buen hace referencia que los primeros ordenamientos legales referentes a la materia laboral en nuestro país son atribuidos al Gobernador de Veracruz de mil novecientos cuatro, Vicente Villada; y al Gobernador de Nuevo León en mil novecientos seis, Bernardo Reyes<sup>203</sup>. Además, indica que se regulaba el servicio doméstico, el trabajo por jornal, a destajo e inclusive el pagado a destajo en los Códigos Civiles publicados por Benito Juárez y Manuel González.

No obstante de la opinión del muy respetable maestro Del Buen, Felipe Remolina Roqueñi en su obra titulada El artículo 123, publicada en mil novecientos setenta y cuatro, producto del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, hace referencia a diversos ordenamientos nacionales, inclusive desde mil novecientos, en los que aisladamente ya podemos encontrar normas que regulan el trabajo en nuestro país.

La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, bajo el mandato del Presidente Pascual Ortiz Rubio; otorgando al mismo tiempo plena autonomía al Departamento del Trabajo, a quien le encomienda la total vigilancia del cumplimiento de área legal, la solución de conflictos laborales a través de la conciliación y la creación de comisiones mixtas y organismos preventivos y conciliadores.<sup>204</sup>

Sin embargo, el momento más significativo en la historia del Derecho Laboral Mexicano es sin duda la aparición del artículo ciento veintitrés, que nace junto con la Constitución de mil novecientos diecisiete. Este precepto trajo consigo importantes cambios en nuestro país, tales como la legalización del derecho de

---

[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes\\_somos/quienes\\_somos/historia\\_stps.htm](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm), página 1

<sup>203</sup> Del Buen Néstor, El sistema laboral en México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, consultado el 4 de septiembre de 2016, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>, página 2(126).

<sup>204</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Op. Cit. Nota 202.

huelga, que anterior a la emisión de este importante documento era considerado como un delito acreedor de pena de muerte<sup>205</sup>.

Una de las críticas más fuertes que recibe la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno es el hecho de que dicha ley generaba condiciones mínimas para los trabajadores, colocando inclusive a los sindicatos bajo dependencia del Estado. Además protegía a las empresas al celebrarse convenios sin participación o nulo conocimiento de los trabajadores<sup>206</sup>.

Como podrá apreciarse, entonces el procedimiento para resolución de conflictos laborales era meramente ilusorio y carecía de protección para la base obrera, clase que seguía sufriendo los embates de explotación de la clase patronal.

Según Mario de la Cueva, fue el presidente Adolfo López Mateos quien en mil novecientos sesenta solicitó se realizara un proyecto de ley laboral a través de Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva, asignación que se concluyó después de dos años. Posteriormente, el presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión con el mismo grupo de personas añadiendo además a Alfonso López Aparicio, finalizando esta segunda asignación en el año de mil novecientos sesenta y ocho<sup>207</sup>.

En la elaboración de esta aspiración fueron recogidas las opiniones de los sectores obrero y patronal, además que en el mismo año se envió a la Cámara de Diputados para su respectiva dictaminación. Concluida la aprobación de esta ley por el debido proceso legislativo, fue publicada en el Diario Oficial de la

---

<sup>205</sup> Del Buen, Néstor, Op. Cit. 203

<sup>206</sup> Del Buen, Néstor, Op. Cit. 203. Página 7

<sup>207</sup> Lacavex Berumen María Aurora y Sosa y Silva García Yolanda, Instituto de Investigaciones Jurídicas, consultado el 14 de septiembre de 2016, La Reforma Laboral en México, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf>, página 1.

Federación el primero de abril de mil novecientos setenta, y entró en vigor el primero de mayo del mismo año<sup>208</sup>.

Desde esa fecha, nuestra ley en materia laboral ha sufrido veintisiete reformas, siendo la más extensa y significativa la efectuada el treinta de noviembre de dos mil doce. Las modificaciones de mayor trascendencia se refieren a la inclusión de definiciones relacionadas con los derechos humanos, se establecen regulaciones sobre la subcontratación y se realizan también importantes cambios en materia de capacitación y contratación por esta vía. Derivado del análisis de la Ley Federal del Trabajo de la reforma antes mencionada, podemos obtener las siguientes observaciones:

El artículo primero establece la aplicación obligatoria de esta ley en toda la república, e indica también que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo ciento veintitrés, en su apartado A<sup>209</sup>. Con esto se impide la posibilidad de evadir, en cualquier parte de nuestra república, las obligaciones que esta ley impone. Asimismo, se establecen también el compromiso de todas las autoridades laborales para hacer cumplir este ordenamiento legal.

En el numeral dos se otorga al trabajador la importancia que los seres humanos tienen en el sector laboral; es decir, se establece que debe existir un equilibrio entre la justicia social, para otorgar y respetar todas las prerrogativas del trabajador, y los factores de la producción, para no transgredir los derechos del sector patronal. La definición de un trabajo digno<sup>210</sup> se establece en el segundo

---

<sup>208</sup> Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, consultado el 28 de septiembre de 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_orig\\_01abr70\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf), pp. 1 y 99.

<sup>209</sup> Cámara de Diputados, Ley Federal del Trabajo, consultado el 27 de septiembre de 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf), página 1.

<sup>210</sup> Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se



artículo de la ley en comento. Además, se logra la inclusión en la ley de la igualdad sustantiva<sup>211</sup> entre los trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

El artículo tercero otorga al trabajo la calidad de derecho. Ahora bien, relacionando esto con el artículo primero constitucional; el numeral cuarenta y cinco en su primer párrafo y los incisos a y b de la Carta de Organización de los Estados Americanos; el artículo veintitrés de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como el artículo segundo del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, debería entonces esta prerrogativa ser tutelada absolutamente por el cada uno de los jueces de este país y por cada organismo que imparta justicia en este rubro.

Sin embargo sigue siendo incompleta la definición del trabajador acorde con el artículo octavo<sup>212</sup> de esta ley, es decir, no se establecen los extremos de lo que representa esta figura jurídica; por lo que existe un gran vacío legal en cuanto a la protección de los derechos humanos relacionados con la materia laboral pese al avance obtenido por la inclusión de este párrafo.

El artículo cuarto establece que no se podrá impedir el trabajo a las personas; lo que implica que el establecimiento arbitrario e injustificado de un

---

tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. cit. Nota 61

<sup>211</sup> La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

<sup>212</sup> Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

requisito de edad se acopla perfectamente al supuesto jurídico indicado, ocasionando entonces un desacato al precepto antes mencionado, situación que debe entonces ser erradicada por el Estado conforme al artículo primero constitucional, dado que el trabajo es un derecho humano.

Y en la misma línea, el artículo sexto establece que los tratados y convenios que nuestro país haya celebrado y ratificado deberán ser aplicadas en cuanto beneficien al trabajador. Esto implica entonces que es posible, acorde con el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, determinar que representa una vulneración a los derechos fundamentales el impedir a las personas acceder al proceso de selección de un trabajo, dados los requisitos infundados de edad que impone sin fundamento alguno el reclutador.

Lo anterior es reforzado por lo indicado en la fracción I del artículo ciento treinta y tres de la norma laboral, cuando se menciona que es una prohibición para el patrón negarse a aceptar candidatos por diversos motivos que originen la discriminación, párrafo que fue reformado el treinta de noviembre del año dos mil doce y que se apega a los diversos convenios celebrados por nuestro país en materia de derechos humanos y el área laboral. La fracción séptima de este artículo<sup>213</sup> establece literalmente que las unidades económicas no tienen permitido ejecutar actos que impliquen la restricción de los derechos de los trabajadores.

La obligación por parte de las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento también se contempla en esta ley, en específico en su artículo ciento cincuenta y tres, en el apartado A. Los objetivos se reducen a la elevación de vida del trabajador, incrementar la productividad así como su competencia laboral. La diferencia específica entre estos dos conceptos radica en que la capacitación se aplica principalmente para un nuevo puesto o vacante<sup>214</sup>; mientras que el adiestramiento se refiere al incremento de habilidades o mejoramiento de las ya adquiridas<sup>215</sup>.

---

<sup>213</sup> Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. Nota 209.

<sup>214</sup> Idem, último párrafo del artículo 153-A

<sup>215</sup> Ibidem, artículo 153-c

De lo que se percibe que ambas herramientas son importantes para el desarrollo del trabajador, y se hace necesario la intervención del elemento humano en los dos tipos de adquisición de competencias para el mejoramiento de calidad de vida; ergo, la discriminación por cuestión de edad tanto en la capacitación como en el adiestramiento requiere también de regulación y protección gubernamental.

Ahora bien, por lo que respecta a la búsqueda de una promoción por parte de los trabajadores, acorde con el numeral ciento cincuenta y cuatro de la referida ley, existen siete aspectos a considerar para elegir a un candidato viable cuando se encuentran en igualdad de circunstancias los trabajadores: los mexicanos, que hayan servido de manera satisfactoria en el trabajo (derecho de antigüedad), quienes sean el sustento de familia y no posean otro trabajo, aquellos que terminaron su educación básica obligatoria por ley, se encuentren capacitados, que tengan mayor aptitud y conocimientos para el trabajo y quienes sean sindicalizados.

Como ha de apreciarse, nada se indica conforme a la edad del trabajador, por lo que también entonces implica una vulneración a los derechos de las personas el impedimento causado injustificadamente por el patrón. Sin embargo, la misma ley hace la excepción para el caso de tener un contrato colectivo, en donde se indique la forma de contratación para dicha apertura laboral; esto sin duda, también implica una vulneración a los derechos humanos de quienes no se encuentran agremiados a la organización sindical de la cual es titular el contrato.

Es decir, los trabajadores son agremiados solo a ingresar a trabajar a determinada industria, y tienen el carácter de sindicalizados solo mientras forman parte de la planta de trabajadores. Ahora bien, cuando no se respetan los criterios de selección, el trabajador puede argumentar la violación a sus derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con soporte legal del numeral ciento cincuenta y siete.

Pero cuando hablamos de las sanciones y responsabilidades que se aplican a empleadores y trabajadores, el título dieciséis de la ley laboral se encarga de regular el procedimiento, instrucción precisa establecida en el numeral

novecientos noventa y dos. La responsabilidad de denunciar las violaciones a las normas de trabajo recaen en cada una de las figuras involucradas en el área laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos, federaciones y confederaciones, según lo señala el artículo mil tres de la ley antes mencionada.

Se indica en el artículo mil dos que por las violaciones a las normas de trabajo que no cuentan con una sanción en específico en el título dieciséis, el infractor será acreedor a una multa que oscila entre cincuenta a cinco mil salarios mínimos vigentes tomando como base el salario de la Ciudad de México. Y en la misma tesitura, el impedimento a los inspectores de trabajo, por parte de los patronos, la multa respectiva será de doscientos cincuenta hasta cinco mil salarios mínimos.

Para el caso que nos ocupa, la fracción sexta del artículo novecientos noventa y cuatro establece una sanción económica desde los doscientos cincuenta hasta los cinco mil salarios mínimos para el empleador que cometa cualquier acto discriminatorio en el centro del trabajo. Esto deja en un hueco legal a las vulneraciones hechas a los derechos de los trabajadores cuando el hecho infraccionado se realiza en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa.

Ahora bien, por lo que respecta a las autoridades competentes en materia laboral para la defensa de los derechos del trabajador, el artículo quinientos treinta establece que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es el organismo encargado de interponer los recursos ordinarios y extraordinario para la defensa del trabajador; se establece también que su servicio será gratuito.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social tiene por encomienda, en materia de promoción de empleos, la realización de los estudios permanentes que determinen las causas de desempleo y del subempleo. Además debe analizar permanentemente el mercado de trabajo e inclusive, orientar a los buscadores hacia las vacantes ofertadas.

Otra de las funciones importantes que ejerce esta secretaría es, autorizar y registrar las agencias privadas de colocación de trabajadores. No se omite, además, la vigilancia del apego de estos organismos privados a la ley, reglamentos y disposiciones administrativas de las autoridades laborales, actividad

que en ocasiones deja mucho que desear y que forma parte también del tema central de este proyecto.

En cuanto a la Inspección del trabajo, tiene entre sus funciones primordiales el vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo en la empresa, además de poner en conocimiento de las autoridades del trabajo las deficiencias y violaciones a dichos ordenamientos. Una de las facultades más importantes que este órgano tiene es exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que obliguen las leyes laborales; además de poder interrogar a patrones y trabajadores sobre asuntos relacionados con las mismas.

Otra de autoridad laboral que se hace necesario incluir en este estudio es el Servicio Nacional de Empleo, dependencia que se encuentra a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones se acotan en el numeral quinientos treinta y siete. En la fracción primera del artículo mencionado se establece la obligación de la creación de políticas para la generación de empleos; y subsecuentemente se indica que se deben diseñar programas para la generación de empleos de grupos vulnerables.

De este modo, en general, podemos extraer como resultado del estudio de esta ley lo siguiente:

- I. La aplicación esta ley es obligatoria en toda la República, lo que implica que no es posible desatender lo ahí indicado; mismo que se deriva del apartado ciento veintitrés, en su apartado A.
- II. Se decreta el equilibrio entre la justicia social y los factores de producción; es decir, se procura evitar vulneraciones a los derechos del trabajador sin infringir los de los empleadores.
- III. El establecimiento del trabajo, como un derecho, le otorga a esta figura jurídica la protección de las prerrogativas de las que el Estado es responsable de tutelar, acorde con nuestra Constitución y con los tratados Internacionales. De aquí se deriva entonces la obligación de realizar todas las acciones necesarias para eliminar las vulneraciones a los trabajadores.

- IV. La definición de trabajador se encuentra incompleta en nuestra Ley Federal del Trabajo, dado que no contempla como trabajador a quien no ejerce ya una actividad remunerada; ergo, aquellos quienes se encuentran en búsqueda de un trabajo se encuentran en un estado de indefensión jurídica.
- V. La prohibición del impedimento de trabajo queda establecida en esta ley, lo que concuerda con nuestra Constitución.
- VI. Es imperante, acorde con esta ley, el cumplimiento de los tratados internacionales en materia laboral que nuestro país haya celebrado y que beneficien al trabajador.
- VII. Deja en claro que es una obligación del patrón evitar el rechazo de trabajadores por cuestiones discriminatorias.
- VIII. La capacitación y el adiestramiento se instituyen como una obligación para ambas partes: el patrón debe otorgarla y el trabajador recibirla. Esta condición supone incrementar las competencias del trabajador y prepararlo para nuevos retos laborales, ya sea dentro de la empresa; o inclusive, fuera de ella.
- IX. Se presuponen siete criterios de elección para el caso de elección interna de un trabajador a una vacante. Esto implica que en condiciones de igualdad, el empleador no puede ejercer segregación injustificada y subjetiva para determinar quién que deberá ocupar la nueva vacante.
- X. Se estipulan sanciones económicas para quienes incumplan las disposiciones establecidas en esta ley, inclusive para el quebrantamiento de aquellas normas que no tienen una sanción específica en esta ley.
- XI. Se estipula una sanción económica para el patrón que ejerza cualquier acto de discriminación en el centro de trabajo. Sin embargo, no se definen los extremos del lugar antes indicado, lo que puede implicar entonces posibles violaciones a la ley.

- XII. Se designan dentro de esta ley diversas autoridades para el cumplimiento de las normas de trabajo, designando a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como organismo designado para la protección gratuita del trabajador.
- XIII. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social tiene como funciones, entre otras, el estudio de las causas del desempleo y la creación de políticas que fomenten la actividad laboral así como el registro de las agencias privadas de colocación de trabajadores.
- XIV. El área de Inspección de Trabajo tiene como finalidad la verificación del cumplimiento de las normas de trabajo en todos los centros laborales, atribuyéndosele inclusive la facultad de ejercer en cualquier momento revisiones dentro de las empresas.

Es de observarse que la ley de la materia contiene los elementos mínimos necesarios para ejercer un control en el ámbito laboral para disminuir la situación de la discriminación por edad. Sin embargo se observa que lo dispuesto en este ordenamiento no es suficiente todavía para erradicar el problema que origina este estudio.

Lo antes mencionado se indica pues existen en la actualidad, según el apéndice B, todavía formas de discriminación que se ejercen desde el reclutamiento, y de las cuales no se encuentra justificación alguna, tanto por el sector laboral como gubernamental.

En dicha tesitura, no podemos olvidar lo indicado por el Doctor Enrique Larios Díaz, quien en la entrevista proporcionada a Grado Cero en el año dos mil doce, indica que el trabajador desconoce sus derechos al solicitar trabajo, hecho que sin lugar a duda lo coloca en desventaja frente al patrón. Entonces, es el Derecho del Trabajo quien debe tutelar las prerrogativas del trabajador, hecho que como se verá en el siguiente capítulo, aún no logra materializarse en nuestro país.

### **3.2.4 El Código Penal Federal: un intento de solución al problema**

La rama del derecho para dirimir las violaciones a la esfera jurídica de las personas es el Penal. Para cualquier persona que se dedica al estudio de esa

noble profesión puede ser conocida la definición que proporciona Fernando Castellanos, Doctor en Derecho y exMinistro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que indica que es un conjunto de normas que rigen la conducta externa de los hombres en sociedad, las cuales pueden imponerse a sus destinatarios mediante el empleo de la fuerza de que dispone el Estado.<sup>216</sup>

Como parte del Derecho Público, compete al Estado intervenir como soberano para dar solución a las diversas controversias que se susciten para preservar el orden social. Y en ese infinito ciclo de creación de medidas para regular la conducta de los hombres, y la constante modificación y perfeccionamiento del proceso penal, nuestro país abandonó una larga tradición de un procedimiento integral escrito, para pasar a un sistema acusatorio adversarial.

Por cuestiones relativas a detenciones irregulares, corrupción en el proceso de averiguación previa, dilación en investigaciones y reiteradas violaciones a los derechos humanos se diseñó un sistema para acabar con este tipo de vicios. En el libro titulado Aspectos básicos para comprender la reforma constitucional<sup>217</sup> se indica que solo veintitrés averiguaciones previas se concluyen de cada cien que se presentan, alarmantemente se indica que once punto seis son consignadas ante un juez y solo tres se presentan con persona detenida.

Dadas las razones anteriores, el dieciocho de junio de dos mil ocho, se aceptó una reforma constitucional que modificó los artículo dieciséis, diecisiete, dieciocho, diecinueve, veinte, veintiuno, veintidós, setenta y tres, ciento quince y ciento veintitrés. Es importante mencionar que esta reforma modifica sustancialmente al sistema de justicia penal, pretendiendo hacer más eficiente nuestro sistema en la impartición de justicia.

---

<sup>216</sup> Castellanos Fernando, Lineamientos elementales de Derecho Penal, 41 edición, México, Editorial Porrúa, 2000, página 17.

<sup>217</sup> Mendoza Bautista Katherine, Comisión de Derechos Humanos México, 2011, consultado el 34 de Junio de 2016, página [http://cdhdf.org.mx/serv\\_prof/pdf/asp\\_basicos.pdf](http://cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/asp_basicos.pdf)



El Código Penal Federal, en su Título Tercero Bis intitulado Delitos contra la Dignidad de las personas, en su capítulo único denominado Discriminación, en su numeral ciento cuarenta y nueve ter, describe el delito de discriminación<sup>218</sup>. Se establecen tres tipos de sanciones para quien encuadre en la conducta ahí descrita: a) la privación de la libertad que va de uno a tres años de prisión, b) trabajo comunitario consistente de ciento cincuenta a trescientos días a favor de la comunidad, y c) sanción pecuniaria de hasta doscientos días de multa.

El tipo penal describe la conducta tipificada de obstaculizar o anular los derechos de las personas a través de dieciocho motivos para atentar contra la dignidad humana, además se da la oportunidad de anexar cualquier otro motivo que encuadre en el tipo. En general, son tres áreas en las que el Código Penal Federal sanciona la Discriminación: en los derechos laborales, en los derechos educativos, y la prestación de servicios<sup>219</sup>. Sin embargo nótese que en el área laboral, se especifica la prioridad por razón de género o embarazo, pero no se hace alusión a edad de las personas; lo que presume cierta preferencia sobre este motivo sobre los demás.

No paso por desapercibido indicar que existen otras formas de discriminación que, en un punto de vista no son consideradas en este código, pero que sí afectan la dignidad de las personas, tales como los comentarios ofensivos que permiten la burla de las personas, creando afectaciones a la autoestima de la persona y un posible daño moral.

Existe una agravante para el caso de que la conducta tipificada sea ejercida por un servidor público. Esto implica que la pena será aumentada en una mitad, además de ser destituido e inhabilitado del cargo el empleado que cometa el delito.

Un caso similar se plantea en lo indicado en el párrafo cuarto de dicho precepto legal al indicarse que la pena se incrementa en una mitad cuando la

---

<sup>218</sup> Cámara de diputados, Código Penal Federal, consultado el 14 de junio de 2016, página 41, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9\\_070417.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_070417.pdf)

<sup>219</sup> Cámara de Diputados, op. Cit nota 218.

vulneración a los derechos del trabajador, es decir discriminación, sea ejercida por una persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral.

Esto es, existirá la agravante sí y sólo si el individuo ya se encuentra trabajando para un patrón, lo que implica que puede ejercitarse la defensa de los derechos de las personas por cuestiones de discriminación en relación al sueldo percibido, la negativa de consideración para promociones en el empleo, o diferencias significativas en las condiciones de trabajo para iguales empleos; pero no contempla dicho párrafo el supuesto de que la persona enfrente tal afectación en el proceso de reclutamiento, ya sea por género, por edad, o por cualquier otro de los supuestos mencionados en el primer párrafo del artículo en comento.

Uno de los aspectos interesantes que debemos tener en cuenta es el hecho de que en materia penal, este delito se perseguirá por medio de querrela, concepto que el Doctor en Derecho, Gustavo Malo Camacho<sup>220</sup>, explica de manera sencilla en libro Derecho Penal Mexicano. Es notorio demostrar que esto se contrapone a lo indicado en nuestra Constitución Política, documento que indica que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Por otro lado, parece importante señalar que si bien es cierto que el querellante es el responsable de iniciar un proceso legal, para el caso de violación de derechos laborales se presenta el supuesto básico de que el trabajador tiene la necesidad de obtener recursos económicos a través de un trabajo digno, y puede no contar con recursos económicos para poder iniciar un litigio en pro de la defensa de sus prerrogativas.

---

<sup>220</sup> Malo Camacho Gustavo, Derecho Penal Mexicano, México, Editorial Porrúa 2003, , página 580. La querrela implica el ejercicio de una acción derivada directamente de la parte agraviada, quien expresamente manifiesta a la autoridad del ministerio público su interés de iniciar la investigación correspondiente a los hechos que estima delictivos y que la han afectado, señalando la conducta considerada como delito y. en caso de ser posible, a la persona señalada como responsable..

En general, del análisis de la vía penal para combatir la discriminación en el sector laboral por edad se puede resumir lo siguiente:

- I. Se observa que en la vía penal, la persecución de este delito es por querrela. Es decir, la parte afectada realiza por su propio mérito la denuncia; por lo que el trabajador debe iniciar y concluir el procedimiento.
- II. La descripción del delito tipificado en la ley no habla sobre medidas preventivas en el centro de trabajo para evitar situaciones similares futuras.
- III. Aunque el afectado puede recibir una retribución económica por la afectación a sus derechos, no existe un tiempo límite ni una cantidad específica cierta para ello. Además, tendría que justificarse que efectivamente, debido a la acción de discriminación, sufrió una afectación directa que repercutió en su esfera económica.

Como puede observarse, el área penal presenta áreas de oportunidad para dar solución a la discriminación por edad en el sector laboral. Debiera entonces ajustarse el tipo penal para indicar que uno de los tipos de discriminación puede ser por edad.

#### **3.4.4 La pronunciación incompleta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de Discriminación laboral por edad**

En nuestro país se considera como el máximo tribunal Constitucional a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN, cuya función primordial es la defensa del orden normativo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>221</sup>. El artículo noventa y cuatro constitucional reafirma lo antes mencionado.

Aunado a lo anterior, este organismo también se encarga de mantener el equilibrio, entre los distintos Poderes y ámbitos de gobierno a través de las

---

<sup>221</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, ¿Qué es la Suprema Corte de Justicia de la Nación y dónde se encuentra ubicada?, consultada el 14 de febrero de 2017, <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/que-es-la-scn>

resoluciones judiciales que emite. Cabe resaltar que no existe en nuestro país autoridad judicial alguna que se encuentre por encima de ella, ni recurso legal que contra de sus resoluciones definitivas pueda ejercerse<sup>222</sup>. El artículo ciento cinco de nuestra Carta Magna, así como en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación<sup>223</sup>, se establecen los asuntos de los cuales conocerá este organismo.

Acorde con la tesis aislada IX.1o.71 K, emitida en la novena época por el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito en octubre de dos mil tres, con registro 183029, la jurisprudencia es la interpretación de la ley, de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias que pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito. Se indica además que la propia jurisprudencia es clasificada, doctrinariamente, como confirmatoria de la ley, supletoria e interpretativa.

Se dice que la jurisprudencia es confirmatoria de la ley cuando las sentencias ratifican lo estipulado en los ordenamientos legales; el tipo de jurisprudencia supletoria se identifica cuando con esta interpretación se colman los vacíos de la ley, creando una norma que la complementa; y por último, el tipo interpretativa se reconoce por la explicación del sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador.

Ahora bien, la tesis jurisprudencial número 1717, con registro 1003596, de la séptima época afirma que la jurisprudencia no constituye una nueva legislación ni tampoco una diferente a la que se encuentra en vigor; sino que ésta es solo la interpretación de la voluntad del legislador. Continúa afirmando que la jurisprudencia únicamente fija el contenido de una norma preexistente y que resulta obligatoria, que es la interpretación de la ley que la Suprema Corte de Justicia de la Nación efectúa por ordenarlo así las disposiciones legales expresas.

---

<sup>222</sup> Ídem

<sup>223</sup> Consúltese el artículo décimo de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en el link [https://www.sspc.chiapas.gob.mx/leyes/federal/LEY\\_ORGANICA\\_DEL\\_PODER\\_JUDICIAL\\_DE\\_LA\\_FEDERACION.pdf](https://www.sspc.chiapas.gob.mx/leyes/federal/LEY_ORGANICA_DEL_PODER_JUDICIAL_DE_LA_FEDERACION.pdf)

Ahora bien, dado que la presente tesis no versa sobre un estudio dogmático de la jurisprudencia, bástenos por el momento saber que la jurisprudencia es solo la interpretación de la actual ley para la unificación de criterios de aplicación, y que acorde con la Ley de Amparo, en específico con el artículo doscientos quince, la jurisprudencia se establece por reiteración de criterios, por contradicción de tesis y por sustitución.

Así pues, la Suprema Corte de Justicia de la Nación define de manera sencilla la discriminación por razón de edad al indicar que ésta se refiere al trato diferencial que una persona recibe sin la adecuada valoración de sus capacidades y aptitudes<sup>224</sup>. Indica además que solo se considera el factor cronológico del tiempo vivido, dejando a un lado las competencias de los trabajadores. Ergo, se materializa la discriminación hacia las personas.

Además, establece la responsabilidad de la Junta de Conciliación y Arbitraje para analizar con detalle los elementos del juicio laboral e indicar, en caso de suscitarse, cualquier elemento que indique la posibilidad de encontrarse ante un despido por discriminación por edad; y actuar en consecuencia.

Según la tesis 1a. CDXXIX/2014 (10a.), los estereotipos asociados con las personas son de dos tipos: se indica que los jóvenes se asocian a la inexperiencia, falta de pericia y poca destreza; los adultos están vinculados con la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, dificultad para ajustarse a las decisiones flexibles o menor capacidad de reacción<sup>225</sup>. Indica además que erróneamente se considera que las habilidades físicas y mentales disminuyen con el paso del tiempo, siendo esta la característica principal por la cual se segrega a las personas en el mundo laboral.

En contraposición a lo antes mencionado, se señala también en dicha tesis que no se toma en cuenta que la regla antes mencionada no aplica a la generalidad, además de que ciertas capacidades se consolidan con la edad.

---

<sup>224</sup> Tesis (III Región) 4o.13 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo IV, Octubre de 2016, Página: 2874

<sup>225</sup> Tesis 1a. CDXXXIV/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 223

Entonces, identificando los rasgos anteriores en el trato discriminatorio debe ejercerse sin lugar a duda la tutela antidiscriminatoria, figura jurídica que impone la paridad de trato para conservar la dignidad humana.

Algunos elementos que permiten identificar si una vacante de empleo ofrecida contiene características discriminatorias son: la nomenclatura del puesto, dado que el uso de los géneros en el título supone la segregación de un segmento poblacional; se indica que no están siempre definidas en forma clara y precisa, por lo que cabe la posibilidad de discriminar por razón de edad por estar más capacitadas, situación que no tiene fundamento alguno; así como la igualdad en el salario para iguales puestos, sin importar el género del empleado que las ejerce<sup>226</sup>.

Es de hacerse notar que la discriminación por edad, puede ser en criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como positiva o negativa; es decir, se aplica a jóvenes y adultos. Pero es de hacerse notar que el principio de igualdad no postula la paridad en esta materia, sino la razonabilidad de la diferencia de trato; lo que implica que la prohibición de no discriminación no obliga a los patronos a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no cumpla con las especificaciones del puesto<sup>227</sup>.

Esto es, se otorga al empresario la libertad de contratación siempre y cuando no se vulnere el último párrafo del artículo primero constitucional. Lo anterior implica que la diferencia en trato por edad, debido a la naturaleza del trabajo, constituye un requisito profesional y esencial, además de ser legítimo. Sin embargo se hace necesario analizar el requisito profesional y confrontarlo con las condiciones básicas para mantener el carácter operativo y adecuado funcionamiento del puesto analizado; continúa enunciando nuestra Corte.

Y a pesar que al final de esta tesis se indica que no obstante con el transcurso del tiempo inevitablemente se reducen algunas competencias

---

<sup>226</sup> Tesis 1a. CDXXXIV/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 225

<sup>227</sup> Tesis 1a. CDXXXII/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 226

laborales, algunas otras habilidades se consolidan tales como la experiencia y conocimiento. Pero vale la pena señalar que a pesar de pronunciarse esta tesis por la libertad de contratación, el término requisito profesional no se encuentra definido y crea un vacío legal para determinar cuándo es legal o no el requisito de edad en esta tesis; porque si bien es cierto que nuestro Tribunal se pronuncia por el respeto legal a la no discriminación, también lo es que carece de elementos suficientes para determinar cómo establecer la legalidad del requisito de edad.

Señala en otro análisis la Suprema Corte que los estereotipos representan generalizaciones de los miembros de un grupo. Establece como ejemplo para ilustrar lo antes mencionado que las personas con determinada estatura, peso o complejión pueden ser de una forma en específico o inclusive actuar de una de una manera peculiar, inclusive pueden ser más o menos atractivas, según los gustos personales, pero eso siempre será generalizar y prejuiciar<sup>228</sup>.

Continúa su análisis señalando que existen investigaciones que concluyen que no existe una pérdida de capacidad en los trabajadores de edad; otras muestran una pequeña disminución de capacidad de los trabajadores adultos en algunos puestos, pero nunca un declive pronunciado y general; como por costumbre se acepta, e inclusive según algunos estudios realizados, la gente de mayor edad obtiene mejores resultados con relación a sus niveles de productividad y precisión en el trabajo.

Ergo, existe una gran variabilidad que debe medirse mediante la utilización de pruebas individualizadas de aptitud, y por ende descartar el prejuicio y la generalización que carece de todo sustento lógico y racional. Concluye entonces indicando que la enorme variabilidad individual es independiente del factor cronológico, por lo que no existe una relación directa entre cierta edad y la pérdida de capacidad en los trabajadores.

El criterio que utiliza la Suprema Corte en cuanto al alcance de lo que implica la relación laboral va también más allá de lo enmarcado en la Ley Federal del Trabajo, a pesar de ser solo una tesis aislada en la que realiza tal

---

<sup>228</sup> Tesis 1a. CDXXX/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 228

pronunciamiento. Señala en dicho criterio orientador que el juzgador debe, en el ejercicio de sus funciones, analizar las conductas discriminatorias en el ámbito laboral tales como el acceso, la contratación, la retribución, las condiciones de trabajo y la extinción del contrato<sup>229</sup>.

También establece este razonamiento que la fase previa a la contratación es la más susceptible de consideraciones subjetivas, debiéndose ejercer un control aún pese a no haberse materializado en sentido estricto la aceptación de las condiciones en el contrato de trabajo. Esto es, los trabajadores o aspirantes gozan de la prerrogativa de prohibición de discriminación en el mercado laboral, no por el hecho de ser trabajadores, sino por ser personas.

Así, se establece claramente en la tesis en comento que:

El supuesto de hecho de la discriminación se cumple cuando un contrato desde el principio es ofrecido marginando a determinados grupos de personas, basándose en los criterios o características excluyentes establecidos en el artículo primero constitucional, bien porque el negocio es restringido a determinados interesados basándose en valoraciones inapropiadas, bien porque es ofrecido a determinadas personas bajo condiciones desfavorables o bien porque determinadas personas son excluidas de entrada a la negociación del contrato.

Asentado lo anterior, se establece también lo que implica la fase de reclutamiento y selección estableciendo los extremos de dicho proceso indicando para tal efecto lo siguiente:

Por último, debe señalarse que la fase de reclutamiento y selección incluye todos los procedimientos que permiten captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, los cuales pueden ir desde las ofertas que se publicitan en los medios de comunicación hasta aquellas que se realizan al interior de la empresa o lugar de trabajo. Asimismo, la fase de reclutamiento y selección incluye la

---

<sup>229</sup> Tesis 1a. CDXXXV/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 224



aplicación de las pruebas de selección, las entrevistas y la baremación o calificación, en su caso, de los méritos.

En la misma tesitura, la primera sala ha establecido que cuando se analizan casos de discriminación laboral, solicitar al trabajador demostrar su pretensión mediante la presentación de una solicitud de trabajo sería similar a humillarlo, y por ende re-victimizarlo, situación totalmente contraria a las normas de los derechos de la protección de las prerrogativas fundamentales. Esto implica que para la Suprema Corte el análisis en torno a la naturaleza discriminatoria depende de la razonabilidad suscitada del estudio de los requisitos exigidos y las labores a realizarse<sup>230</sup>.

Especial énfasis realiza esa Sala al indicar que la segregación laboral en el proceso de selección no depende de que una persona hubiese solicitado el empleo, pero esto sí cobra importancia si se analizan las consecuencias que el acto tuvo. Entonces, concluye la Primera Sala que no resulta relevante que el trabajador haya solicitado o no la vacante para analizar del acto señalado como discriminatorio, dado que dicha vulneración pudo haber ocurrido con independencia de existir un vínculo entre el aspirante y el empleador. Sin embargo, tal aspecto sí deberá tomarse en cuenta en relación con la sanción o efectos producidos por la discriminación.

Ahora bien, ya identificada la vulneración a los derechos del trabajador, ante la presencia de un acto discriminatorio, es obvio que la primera acción a realizarse debe ser la declaración de nulidad de dicho acto. Sin embargo, a criterio de la Corte, no necesariamente debe ser declarado totalmente nulo el acto que origina la discriminación, sino solo las partes que propicien la discriminación<sup>231</sup>.

También se aclara que pese a la existencia de un acto discriminatorio en el área laboral, y aún después de declarar la nulidad del mismo, esto no implica obligar al área patronal a realizar la contratación del trabajador. Lo anterior resulta

---

<sup>230</sup> Tesis 1a. CDXXXVI/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 221

<sup>231</sup> Tesis 1a. XXXIII/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 754

dado que la declaración de nulidad del acto no sustituye, ni se equipara en lo mínimo, a la evaluación de las aptitudes del afectado que le permitirían en un momento dado su contratación<sup>232</sup>.

Ahora bien, ya asentadas las características que permiten identificar la discriminación por edad en el sector laboral, aclarado también que la protección de los derechos de los trabajadores abarcan inclusive la selección de personal, esclarecido el hecho de que debe ser nulificado el acto en la parte discriminatoria sin que ello implique la contratación del trabajador, y sobre todo, que no existe una relación directa generalizada entre la edad de las personas y disminución de sus capacidades, es necesario hablar de la reparación del daño.

Es también la Primera Sala del Tribunal quien declaró que en caso de encontrarse frente a un acto discriminatorio, es posible establecer una cantidad monetaria para resarcir la vulneración sufrida, dada la responsabilidad objetiva. Entonces, para que exista la reparación debe nacer previamente tal menoscabo<sup>233</sup>.

Este órgano señala también que en caso de riesgo de discriminación, llámese amenaza, pero sin llegar a producir un detrimento real, dejará de existir la obligación de indemnizar dado que un riesgo no tiene el mismo alcance que tiene la existencia de daños materiales y morales.

Materializado entonces la afectación y acordado que debe existir una reparación de la misma, a criterio del juzgador se puede establecer medidas de diversa naturaleza, que tengan un efecto disuasorio en quien emitió el acto discriminatorio para prevenir volver a realizar ese tipo de actos y de este modo satisfacer una función ejemplarizadora<sup>234</sup>.

Entonces y acorde con la tesis en comento, existe la facultad para los Jueces civiles para decretar una medida reparatoria, cuyo propósito primordial sea

---

<sup>232</sup> Idem.

<sup>233</sup> Tesis 1a. III/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 757

<sup>234</sup> Tesis 1a. IV/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 756

eliminar futuras conductas o prácticas discriminatorias, como a resarcir las consecuencias derivadas de la vulneración laboral por discriminación por edad. Por lo que además de una sanción monetaria, puede incluirse también ya sea la exigencia de una disculpa pública por parte, ya sea del empleador o la agencia de reclutamiento, o en su defecto la publicación de la sentencia que determina la inconstitucionalidad de la oferta de trabajo discriminatoria.

De la Ley Federal del Trabajo extracta la Suprema Corte de Justicia de la Nación que corresponde al Departamento de Inspección del Trabajo vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo a través de visitas a las empresas y establecimientos por parte de los Inspectores del Trabajo, prohibiendo condiciones discriminatorias, poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo observadas, sugerir que dichas violaciones se corrijan y en caso de reincidencia o desacatamiento una multa económica<sup>235</sup>.

A contrario sensu, es obligación del juzgador estar atento a aquellas solicitudes de trabajo fraudulentas que solo buscan un lucro económico. En otras palabras, la declaración de nulidad de un acto discriminatorio en materia laboral no debe traer aparejada necesariamente una indemnización; puesto esto ocasionaría la multiplicidad de demandas por motivos de discriminación laboral en la búsqueda de empleo, provocando una gran cantidad de juicios, situación que solo desvirtuará la tutela legal del Estado en la protección de los derechos en contra de la discriminación<sup>236</sup>.

Entonces, a criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

- I. No existe relación directa entre la edad del trabajador y la disminución de capacidades del mismo.
- II. Es posible establecer una sanción económica por la reparación del daño causado por la discriminación por edad, el ofrecimiento de una

---

<sup>235</sup> Tesis 1a. XXXV/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 758

<sup>236</sup> Tesis 1a. XXXIV/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 761

disculpa pública o la publicación de la sentencia que indique la discriminación.

- III. El Departamento de Inspección del Trabajo es el encargado de verificar que no se vulneren las normas de trabajo, incluyendo la discriminación.
- IV. Los derechos del trabajador son protegidos desde el proceso de reclutamiento y selección.
- V. No se hace necesario declarar toda la nulidad del acto reclamado, sino solo aquellas que son inconstitucionales, procurándose respetar los derechos de terceros.
- VI. La declaración de discriminación por un trabajador, no implica necesariamente la contratación del mismo.

Como puede observarse, la Suprema Corte hace también un razonamiento sobre la violación al derecho del trabajador en cuanto es discriminado por edad en el sector laboral, proponiendo inclusive soluciones bastante razonables tales como una retribución económica por la afectación así como medidas preventivas como la disculpa del patrón por la vulneración realizada al trabajador.

Correcta es la apreciación de nuestro supremo tribunal al indicar que son los estereotipos quienes dan origen a las diversas formas de discriminación en el sector laboral. En el mismo sentido se pronuncia por indicar que no se encuentra totalmente justificado que exista una relación directa en donde se indique que con el paso del tiempo las competencias o capacidades del trabajador disminuyan drásticamente. Por el contrario, algunas habilidades tienden a perfeccionarse.

Yendo más allá, esta autoridad también prevé posibles abusos del derecho al indicar que se hace necesario, por parte del juzgador, analizar correctamente las demandas que aleguen discriminación, dado que se pueden recibir un cúmulo de acciones en contra del emisor de una oferta de trabajo con elementos discriminatorios, pidiendo como prestación en dichos libelos el pago de un resarcimiento económico por la supuesta afectación.

Además, correctamente se pronuncia la Corte por indicar que la interposición de la demanda en contra de un elemento discriminatorio en una oferta laboral no implica la contratación directa del trabajador; puesto que la

demanda interpuesta no supe el proceso de reclutamiento, además que el patrón no se encuentra obligado a contratar a personal que no cumpla los requisitos del perfil de puesto indicado

Entonces, a pesar de que la ley ya indica que no es aceptable la discriminación, que la Corte suplió el vacío legal de aquella al indicar que esta vulneración se puede presentar desde la fase del reclutamiento, y además de indicar dicho órgano que no hay relación directa entre la edad del trabajador y la eficiencia del mismo, no existe al momento pronunciamiento alguno sobre cómo identificar las solicitudes que, aun a pesar de contener un elemento que pudiera parecer discriminatorio, no lo sean.

En el próximo capítulo se hará un análisis de la situación actual que presenta nuestro país, utilizando datos de estadística del Instituto Nacional de Geografía y Estadística, así como de otras fuentes tales como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, entre otras.

Además, se integrarán todos los datos obtenidos hasta este momento para llegar dar respuesta a las cuatro interrogantes planteadas en el capítulo primero. Será proporcionada también una serie de propuestas que permitan dar solución al problema de la discriminación laboral por edad.

## CAPITULO 4. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

### 4.1 Datos estadísticos proporcionados por organismos internacionales.

#### 4.1.1 Banco mundial.

Este organismo que nace en mil novecientos cuarenta y cuatro, en la Ciudad de Washington; y se encuentra integrado por ciento ochenta y nueve países, contando con oficinas en más de ciento treinta lugares. Conformado por cinco instituciones, tiene como principal misión reducir la pobreza en los países en desarrollo y contribuir con el desarrollo<sup>237</sup>.

Dos objetivos de esta organización son el disminuir al tres por ciento el porcentaje de personas que viven con menos de un dólar, noventa centavos al día antes del dos mil treinta; además de buscar el incremento de los ingresos de aquellos países en donde es menor al cuarenta por ciento la distribución de sus ingresos<sup>238</sup>.

El Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, que otorga préstamos a países de mediano y bajo ingreso; el organismo encargado de otorgar préstamos, sin intereses o créditos, a los países más pobres es la Asociación Internacional de Fomento; la Corporación Financiera Internacional se dedica a otorgar financiamiento al sector privado; el Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones ofrece seguros contra riesgos a inversionistas que invierten en los países en desarrollo; y el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones tiene como objetivo la conciliación y arbitraje sobre inversiones. Todos ellos conforman el Banco Mundial<sup>239</sup>.

Cada otoño se celebran reuniones entre el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional para realizar planes para combatir la pobreza y el

---

<sup>237</sup> Banco Mundial, Who we are?, consultado el 1 de junio de 2017, <http://www.worldbank.org/en/who-we-are>

<sup>238</sup> Banco Mundial, What we do, consultado el 1 de junio de 2017 <http://www.worldbank.org/en/about/what-we-do>

<sup>239</sup> Banco Mundial, About the World Bank, consultado el 1 de junio de 2017, <http://www.worldbank.org/en/about>

desarrollo económico internacional<sup>240</sup>. Una fuente importante de datos que utiliza el Banco Mundial se encuentra en su base de datos, en donde se concentran cifras importantes de cada país para la adecuada toma de decisiones.

La tasa de mortalidad en un año es una de las cifras que más importan para esta investigación. El Banco Mundial calcula este índice por cada mil personas en diversos Estados. Nuestro país no es la excepción en la medición de este indicador. Se muestra, en el Apéndice C, la gráfica correspondiente a esta tasa para los años de mil novecientos sesenta a dos mil quince.

Es grato observar que a lo largo de cincuenta y cinco años, el indicador mencionado se ha reducido notablemente en México en un sesenta punto ochenta y cuatro por ciento. Es decir, de un índice de doce punto doscientos noventa y cuatro muertes por cada mil personas que sucedían en mil novecientos sesenta, en el año dos mil quince solo se registraron cuatro punto ochocientos catorce<sup>241</sup>.

El dato antes mencionado conlleva dos características importantes, una optimista y otra, quizás no tanto. La primera de ellas se refiere al hecho de que, debido al conglomerado de características como prevención de enfermedades, mejora en alimentación, incremento en la calidad de vida, etc., hoy podemos gozar de un mayor tiempo de vida.

La segunda característica se relaciona con las repercusiones que tiene el aumento de vida en las personas. Esto es, existe una relación directamente proporcional entre el incremento de vida y el incremento de gastos de manutención de las personas. Un individuo en estado de edad avanzada requiere mayor atención geriátrica, ergo, mayor erogación económica.

Para el caso, se requiere entonces de un fondo monetario que permita a las personas cubrir los gastos de vejez con dignidad. Situación que puede resolverse

---

<sup>240</sup> Banco Mundial, About the World Bank, consultado el 1 de junio de 2017, <http://www.worldbank.org/en/about/what-we-do/annual-meetings>

<sup>241</sup> Banco Mundial, Tasa de mortalidad en un año, consultado el 1 de junio de 2017,

<http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.CDRT.IN?contextual=max&end=2015&locations=MX&start=1960&view=chart>

de tres maneras: cobertura total por parte de los familiares, fondo de ahorro particular de las personas para cubrir los gastos cuando ya no se encuentren en posibilidad de trabajar y, contar con un seguro o pensión de retiro, tal como la pensión que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios de Sociales de los Trabajadores del Estado, o en su defecto el sistema de las Administradoras de Fondos para el Retiro, comúnmente llamadas Afores.

Otro dado también que influye directamente en este proyecto de investigación es la denominada tasa de natalidad. El Banco Mundial cuenta el número de niños nacidos vivos por cada mil personas de un país. En el año dos mil quince, la tasa de natalidad a nivel mundial era de diecinueve punto ocho nacimientos por año por cada mil personas.

Para el caso de México, en el año dos mil quince la tasa de natalidad fue indicada en dieciocho punto cuarenta y siete personas vivas por cada mil en un año. Vale la pena indicar que este indicador ha disminuido desde el año mil novecientos sesenta a dos mil quince, pasando de cuarenta y cinco punto quinientos veintinueve al ya antes señalado.

La importancia de considerar esta medición radica en la cantidad de personas que nacen en un país, y que contribuye a su crecimiento poblacional. Asimismo, la tasa de natalidad influye directamente en el índice de población dependiente, del que ya hablamos en el capítulo primero y que fue estimado en cincuenta y uno punto uno para el año dos mil dieciséis.

Estos dos datos, junto con otros mencionados más adelante, serán utilizados para hacer una proyección de la distribución de población que sufrirá nuestro país en periodos de cinco años. Por lo mientras bástenos con analizar el índice de natalidad calculado para nuestro país presentado en la gráfica del correspondiente al Apéndice D.

#### **4.1.2 Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)**

Ya hemos mencionado que el índice, tasa o relación de dependencia, mide el porcentaje de personas cuya manutención depende directamente del total de la



población económicamente activa; es decir, dicho porcentaje –generalmente representado como la suma de los niños y ancianos, o en otras ocasiones solo los segundos-, representa una relación directamente proporcional entre el aumento de la población de ancianos y niños y la carga alimentaria que tiene un país.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, proporciona dentro de su sitio de internet oficial el índice de dependencia de la población envejecida<sup>242</sup>. En el Apéndice E se muestra en el rubro de estadísticas, dentro del subtema Panorama de pensiones, la tabla proporcionada por este organismo para el periodo de mil novecientos cincuenta a año dos mil cien.

Es importante señalar que el promedio para los países de la OCDE para el año dos mil diez, el indicador es veinticuatro punto ocho por ciento. Solo para efectos de comparación mencionaremos que para el año dos mil diez el organismo en comento estimó dicha tasa en once por ciento, mientras que el valor calculado utilizando la tabla del Apéndice F arroja como resultado diez por ciento.

Debemos tomar en cuenta que la diferencia entre los índices antes señalados obedece a diversos factores, tales como redondeo de resultados, datos bases utilizados para realizar proyecciones, periodo del año en que fueron realizados los cálculos, ajuste de cifras, etc.

Para el año dos mil setenta, la OCDE proyecta que el índice promedio de la OCDE para este indicador y el dato proyectado para nuestro país será similar, es decir, entre cincuenta y cuatro punto tres y cincuenta y cuatro punto cinco. Pero lo crítico de este punto es que a partir de este momento, se estima que el índice para nuestro país estará por encima del promedio.

---

<sup>242</sup> Nótese la diferencia entre la tasa de dependencia de la población envejecida, indicador emitido por la OCDE y la relación de dependencia emitida por el INEGI: la primera solo se refiere a la suma aritmética de la población mayor a sesenta y cinco años sobre la sumatoria de la población cuya edad oscila entre quince y sesenta y cuatro años; mientras que en la segunda se refiere a la suma aritmética de la población de cero a catorce años más la suma de la población mayor a sesenta y cinco años, todo ello sobre la sumatoria de la población cuya edad oscila entre quince y sesenta y cuatro años.

Esta estadística nos permitirá, en páginas más adelante de esta tesis, comparar las proyecciones obtenidas a partir de los datos proporcionados por nuestro país, con referencia al índice de envejecimiento, y este organismo. Sin embargo es importante señalar que pueden existir diferencias entre ambos datos por las situaciones mencionadas con antelación.

## **4.2 Datos estadísticos proporcionados por organismos nacionales**

### **4.2.1 Instituto Nacional de Geografía y Estadística**

El Instituto Nacional de Geografía y Estadística, conocido por sus siglas como INEGI, es un organismo mexicano que se encarga de regular y administrar el sistema de geografía y estadística que permite a nuestro país tomar decisiones. Información como población, territorio, economía y recursos son incluidos en los censos que se realizan por esta dependencia.

Su conformación en mil novecientos ochenta y tres integró otras dependencias tales como la Dirección General de Estadística, la Dirección General de Geografía, la Dirección General de Política Informática, la Dirección General de Integración y Análisis de la Información. Se desconcentró en mil novecientos ochenta y cinco y cambió su sede a Aguascalientes.<sup>243</sup>

Esta institución ofrece un concentrado de indicadores de datos poblacionales y demográficos, que se presenta en el Apéndice F. De este resumen informativo se ocuparán en específico tres datos que servirán de apoyo a las proyecciones poblacionales que se realizarán en este capítulo.

El primero de estos datos es la población total de habitantes para el año dos mil quince, que nos permitirá cerciorarnos de la precisión de nuestra proyección. La tasa bruta de natalidad y la tasa bruta de mortalidad, ambos para el año dos mil dieciséis se utilizarán en una serie de cálculos estadísticos para pronosticar la población y determinar el impacto de la discriminación laboral por edad en el crecimiento de la población en edad avanzada.

---

<sup>243</sup> Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI, ¿Quiénes somos?, consultado el 5 de junio de 2017, [http://www.beta.inegi.org.mx/inegi/quienes\\_somos.html](http://www.beta.inegi.org.mx/inegi/quienes_somos.html)

El índice de natalidad proporcionado por el Banco Mundial para el año dos mil quince, proporcionado con antelación, se acerca en demasía al dato proporcionado por el INEGI para el año dos mil dieciséis; es decir, diecinueve punto cuatro contra dieciocho punto tres. Para efectos del cálculo de las proyecciones poblacionales, se tomará el dato proporcionado por el INEGI, dado que representa un dato más acercado al momento actual.

En lo que respecta al índice de mortalidad entre las dos instituciones antes mencionados, Banco Mundial e INEGI, cuatro punto ochocientos catorce en dos mil quince y cinco punto ocho en dos mil dieciséis, respectivamente, siguiendo el mismo criterio utilizado para el índice de natalidad, utilizaremos el dato proporcionado por el INEGI por ser más cercano a nuestra actualidad.

Otro dato estadístico proporcionado por este organismo será la distribución de población para el año dos mil diez, por tener la estructura de la distribución de la población por edad más adecuada y certera para nuestros propósitos. Esta información se presenta de manera detallada en el Apéndice G, con el total de la población que habitaba este país en ese año, dividida por bloques de cinco años.

Del estadístico mencionado en el párrafo anterior, se realizó una gráfica de barras para ilustrar la distribución de edades para el año dos mil diez, misma que se muestra en el Apéndice H. De esta gráfica se aprecia que los grupos de sesenta y cinco años hasta ochenta y cinco y más representan las cantidades más pequeñas de la tabla, y solo representa el seis punto diecisiete por ciento de la población total.

Otra de las características importante es que la población de cero a catorce años representa los grupos más altos de la distribución de frecuencias, y representa el veintiocho punto noventa y cuatro por ciento del total de la población para ese año, es decir, tres veces más que la población de personas en edad avanzada.

#### **4.2.2 Consejo Nacional De La Población, CONAPO**

El Consejo Nacional de la Población nace en mil novecientos setenta y cuatro debido a las reformas generadas en la Ley General de Población. Este

organismo tiene como objetivo principal la planeación demográfica de México para adoptar medidas reales y concretas en los programas de desarrollo económico<sup>244</sup>.

Uno de los documentos emitidos por este Consejo es el denominado Indicadores Demográficos 2010-2050<sup>245</sup>, en el que se concentran diversas proyecciones tales como nacimientos, defunciones, número de habitantes en nuestro país, entre otros.

De este concentrado será útil el total de población estimado por año, que servirá para comparar la proyección realizada en esta tesis del número de mexicanos por año contra el proyectado por CONAPO. Esta tabla de datos se muestra en el Apéndice I, y será empleado en la siguiente sección.

#### **4.2.3 Dirección General De Investigación Y Estadísticas Del Trabajo**

La Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral es un organismo que depende directamente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; y dentro de aquella dependencia encontramos a la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, cuyas funciones se especifican en el artículo veintiuno del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>246</sup>.

En la fracción primera del artículo vigésimo primero del Reglamento en comento establece que corresponde a esta dependencia la coordinación y promoción de las estadísticas del trabajo; en su fracción quinta se hace referencia a la evaluación de las tendencias y evolución del mercado laboral en esta nación, lo que permitirá realizar políticas en materia laboral; entre otras.

---

<sup>244</sup> Consejo Nacional de la Población, ¿Qué hacemos?, 2 de junio de 2017, [http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Informacion\\_General](http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Informacion_General)

<sup>245</sup> Consejo Nacional de la Población, Proyecciones de la Población 2010-2050, consultado el 5 de junio de 2017, <http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones>

<sup>246</sup> Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, revisado el 1 de junio de 2017, [http://www.stps.gob.mx/02\\_sub\\_trabajo/01\\_dgaj/r\\_interiorSTPS.pdf](http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_interiorSTPS.pdf)

El sitio oficial de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo muestra una serie de temas sobre los cuales se operan datos estadísticos: Salarios, trabajadores asegurados al IMSS, procuración de justicia laboral, emplazamientos de huelgas, Servicio Nacional de Empleo, Contratos Colectivos de Trabajo, entre otros.

Dentro de la carpeta de Procuración de Justicia se concentran cinco subtemas: Asuntos atendidos, Población Objetivo, Conciliaciones, Juicios y Asesorías. De toda la información que se proporciona, utilizaremos solo las estadísticas de Trabajadores atendidos por sexo y rangos de edad –Apéndice K-, así como Juicios por motivo de conflicto –Apéndice J-.

Con la aportación de los datos estadísticos señalados con anterioridad, en la siguiente sección realizarán simples proyecciones poblacionales, a partir del Apéndice G, para estimar el crecimiento demográfico en nuestro país. Serán utilizadas las proyecciones del Apéndice I para realizar la comparación del total poblacional por año. El Apéndice E también será utilizado para realizar comparación entre los datos proyeccionales y estimados del índice de dependencia de las personas en edad avanzada.

#### **4.3 Integración de información y proyección poblacional**

Para poder realizar un análisis estadístico demográfico proyectacional, utilizaremos el estadístico presentado en el Apéndice G, pero solo para el año dos mil diez. Asimismo, para poder determinar el total de población del país, es necesario sumar al actual índice el número de nacimientos y restarle el total de defunciones.

El único estadístico que contempla la distribución poblacional por edad es el proporcionado por el INEGI. Ahora bien, en este momento se cuenta con dos fuentes que proporcionan datos referentes al índice de natalidad y mortalidad: los datos proporcionados por el Banco Mundial y los proporcionados por el cuadro resumen del INEGI.

Para este caso tenemos tres opciones: utilizar solo los datos del Banco Mundial, emplear solo los datos del INEGI, o realizar un promedio de ambos

datos. Un dato importante para tomar una decisión respecto a la anterior disyuntiva es el año de presentación de la información: El Banco Mundial muestra datos del año dos mil quince, y el INEGI presenta datos del dos mil dieciséis.

Si los datos proporcionados hubieran sido ambos del mismo año y no presentaran diferencia alguna, cualquiera de ellos se pudo haber presentado. En el segundo supuesto de ser ambos del mismo año y ser diferentes cifras, pudo haberse tomado como cifra base para el cálculo proyectacional un promedio de dichas cifras.

Ahora bien, ambas fuentes presentan datos de distintos años, dos mil quince y dos mil dieciséis, para ser exacto el INEGI muestra la cifra más actualizada. En dicha tesitura, los datos que se emplearán para realizar los cálculos demográficos serán los proporcionados por el INEGI, Apéndice F.

Dado que el estadístico población mostrado en el Apéndice G se muestra por bloques de cada cinco años, las proyecciones serán también realizadas para bloques quinquenales. Esto es, la tasa de mortalidad y natalidad serán calculadas primero de forma anual, y posteriormente proyectadas para cinco años.

Uno de los problemas que se presentan para poder determinar con exactitud el número de decesos por cada bloque de edad, es que se desconoce el porcentaje asignado a cada uno de ellos. En dicha tesitura, se aplicará el total de decesos a los bloques de setenta años en adelante, dado que en ese bloque se ubica la esperanza de vida para los mexicanos, de setenta y cuatro punto seis, de la que ya se habló en líneas anteriores.

El total de nacimientos se aplicará íntegramente para el primer bloque de la población sin descontar cualquier porcentaje de mortalidad dado que, como ya se indicó, se desconoce el porcentaje de menores que fallecen. Los índices de diferencia serán mínimos dado el porcentaje de población activa, sin embargo se utilizará la primera proyección para el dos mil quince con fines de calcular el margen de error en los cálculos proyectacionales.

La tabla con los resultados proyectados se muestra en el Apéndice L. De esta tabla proyectacional el primer dato que podemos analizar es el total de población proyectado para el año dos mil quince, correspondiente a ciento

diecinueve millones, trescientos cincuenta y siete mil quinientos setenta y tres personas.

El Apéndice F indica que el total de población para nuestra nación en el año dos mil quince, según la encuesta intercensal practicada por el INEGI en el dos mil quince, era de ciento diecinueve millones quinientos treinta mil setecientos cincuenta y tres personas. Esto implica que el cálculo proyeccional realizado comparado con la encuesta intercensal tiene una discrepancia de ciento setenta y tres mil ciento ochenta personas, o cero punto quince por ciento de margen de error.

Ahora bien, vale la pena indicar que la proyección realizada por el CONAPO para el total de habitantes en México para el año dos mil quince fue de ciento veintidós millones cinco mil ochocientos quince personas; lo que implica un exceso de un millón cuatrocientos setenta y cinco mil sesenta y dos personas, o lo que es lo mismo, un margen de error de uno punto doscientos treinta y cuatro por ciento.

Lo anterior implica que el cálculo proyeccional realizado en esta tesis resulta más certero que la estimación realizada por el CONAPO. Sin embargo continuaremos las proyecciones hasta el año dos mil cincuenta para poder hacer el movimiento de los bloques quinquenales presentados.

Otro de los datos que es necesario analizar es la relación de dependencia de la vejez. El dato proporcionado por el CONAPO establece que calcula mediante la suma de las personas de sesenta y cinco años y más sobre la población económicamente activa, es decir entre quince años y sesenta y cuatro. La diferencia con la OCDE es que contempla este último valor a las personas entre veinte años y sesenta y cuatro.

En esta tesitura, el índice de dependencia de vejez de los datos proyectados en este trabajo de tesis correspondiente al año dos mil veinte, calculado mediante el procedimiento sugerido por OCDE, corresponde al factor doce punto uno por ciento. El dato propuesto por la OCDE es de catorce punto uno por ciento, es decir, dos puntos porcentuales arriba. Lo que demuestra la proximidad de datos y su posible precisión.

Utilizando el procedimiento sugerido por CONAPO para el mismo año dos mil veinte, este organismo proyecta una tasa de dependencia de doce punto siete por ciento; mientras que este proyecto de investigación calcula diez punto cincuenta por ciento. De lo que se deduce entonces que existe una discrepancia entre ambos indicadores de dos punto dos por ciento.

Por otro lado, la proyección de esta relación de dependencia de vejez para el año dos mil cincuenta, conforme a los datos calculados en este proyecto de tesis, arroja un resultado de veintisiete punto tres por ciento, mientras que la OCDE calcula un índice de treinta y cinco punto tres por ciento. A pesar de existir una diferencia de ocho puntos porcentuales, lo importante aquí es hacer notar que al paso del tiempo el índice de dependencia para nuestro país crece.

La proyección demográfica para el año dos mil cincuenta se presenta en el Apéndice N. Comparando esta gráfica con la presentada en el Apéndice H puede observarse que la cantidad de personas con edad mayor a sesenta y cinco años al paso del tiempo crece, al igual que crece el porcentaje de mexicanos menores de quince años.

En la interpretación de gráficas, se conoce como cresta al punto máximo de una gráfica compuesta de curvas en su distribución. La gráfica del Apéndice N contiene dos crestas, la primera de ellas de cero a cuatro años; la segunda se presenta en el rango de cuarenta y cinco a cincuenta y nueve años. Esto implica que en veinte años más obtendremos el mayor porcentaje de personas mayores de sesenta y cinco años de la base poblacional calculada a partir de dos mil diez.

Otro dato interesante que puede tomarse para relacionar el tema de este proyecto de tesis es que según el Departamento de Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, la mayor incidencia de personas atendidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social son aquellas que cuentan con más de treinta y un años –Apéndice K-, y en específico el rango de cuarenta y uno a cincuenta y nueve años. Y en cuanto a sexo, los hombres presentan una mayor incidencia de atención en dicha Secretaría.

Ahora bien, ya integrados los datos estadísticos para calcular proyecciones demográficas, analizados los ordenamientos legales nacionales e internacionales



mencionados en el capítulo tercero, y revisada la forma en cómo otros Estados tratan a este problema, podemos entonces empezar a realizar conclusiones y dar respuesta a las interrogantes planteadas en el primer capítulo.

De las respuestas que se otorguen en la siguiente sección, se realizarán también sugerencias que permitan dar solución práctica a este problema, para no quedar solo este proyecto de tesis en un análisis meramente teórico. Además que dentro de dichas propuestas se buscará la concientización del sector patronal para evitar este problema de forma voluntaria, y no de manera coaccionante.

## IV. CONCLUSIONES

### 5.1 ¿Existe en nuestro país la discriminación laboral por edad?

Antes de iniciar cualquier análisis para encontrar respuestas a esta interrogante, es importante señalar que el protocolo de investigación que dio origen a este proyecto de tesis se sustentaba en dos premisas fundamentales:

a) Primero, se indicó que era violatorio de los Derechos Humanos establecer, sin previa justificación objetiva, requisitos de edad para ocupar una determinada vacante en una empresa; y que dicha afectación a los trabajadores se originaba desde el reclutamiento de personal, específicamente a través de ofertas de empleo publicadas en diversos medios de información.

b) Y en segundo lugar, se señaló además que debido al irregular envejecimiento poblacional de nuestro país, contrastado con la disminución de la tasa de natalidad, se originarían problemas futuros en cuanto a la capacidad económica para la manutención de las necesidades básicas de las personas de la tercera edad.

Un año después la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció mediante la emisión de diversas tesis por la inconstitucionalidad de la discriminación por edad en el sector laboral. Por la misma fecha la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico indicó que para el año dos mil cincuenta<sup>247</sup> el número de personas mayor a sesenta y cinco años, relacionado con el número de personas económicamente activas, tendría la mayor caída en México que en cualquier otro país miembro de dicha organización.

Se indica lo antes mencionado no solo para justificar la correcta orientación jurídica que se tiene para abordar el tema de la discriminación laboral por edad en nuestro país, sino también porque aunque parece que el problema ya ha sido

---

<sup>247</sup> Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, Indicadores sociales de la OCDE, revisado el 3 de abril de 2015, <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/SAG2014-KeyFindings-Mexico%20ESPA%C3%91OL.pdf>

resuelto por nuestro Máximo Tribunal, dicha postura aún se encuentra en fase de perfeccionamiento, como se demostrará más adelante.

Ahora bien, para responder a la pregunta planteada en este apartado, se requiere tener en claro dos aspectos: uno teórico-filosófico y el otro fáctico. El primero de ellos se relaciona tanto con la determinación de lo que implica la discriminación laboral así como con el ámbito espacial en donde es aplicable dicho concepto. En todo caso, la doctrina y las leyes vigentes serán de vital importancia para esclarecerla.

Para acreditar el aspecto fáctico, en cambio, es necesario hacer referencia a casos reales que ejemplifiquen de manera indubitable, específicamente en el territorio que enmarcan las respectivas leyes, la materialización de la discriminación por edad en el sector laboral.

Se señala que para delimitar los extremos de la figura jurídica denominada *discriminación laboral*, se precisa considerar tanto el orden legislativo nacional como el internacional; por lo que se tiene como objetivo el estudio de la Constitución Política de nuestro país, la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, y la Ley Federal del Trabajo como principales ordenamientos legales internos.

Por otro lado, y dado que el artículo ciento treinta y tres constitucional establece que la Ley Suprema está conformada por la propia Constitución, las leyes emitidas por el Congreso de la Unión y los tratados celebrados por nuestro país, se deja en claro que éstos últimos deben ser también considerados. En este orden de ideas, la Carta de la Organización de los Estados Americanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio C-111 serán tomados en cuenta para analizar el ámbito legislativo internacional.

Establecido lo anterior es menester apuntar que la discriminación puede definirse acorde con el concepto proporcionado por ley de la materia, establecida en primer capítulo de esta tesis; es decir, se entiende por tal toda distinción, exclusión, restricción o preferencia cuyo objeto es restringir o impedir el goce o

ejercicio de los derechos humanos, originado por cualquiera de los veinticinco medios ahí señalados; lista que puede ser ampliada debido al supuesto jurídico o *cualquier otro motivo*, anexo al final de dicha definición.

La postura de la ONU es similar en cuanto a lo señalado en el párrafo anterior; sin embargo, añade que la discriminación puede ejercerse directa o indirectamente contra derechos e igualdad de oportunidades de las personas. No obstante de ser menos los motivos enunciados por dicha organización a través de los cuales puede ejercerse la discriminación, la inclusión del vocablo *etcétera* permite la ampliación de dicha lista.

Por tanto, se colige entonces que la discriminación implica la segregación de personas para impedirles el goce de un derecho, ejercicio o libertad, utilizando de manera irracional un motivo para la materialización de dicho acto. Pero por lo que se refiere la discriminación laboral, se requiere además que el trabajo se ostente como una prerrogativa para que su injustificada prohibición adquiera la calidad de inconstitucional y, por ende, violatoria de derechos humanos.

Por lo que respecta a la legislación nacional, no se menciona en el primer párrafo del artículo quinto constitucional la palabra *derecho* en referencia a la prerrogativa de las personas para tener un trabajo, pero sí se le atribuye a éste el rango de libertad. Se reafirma implícitamente la tutela de la ley a lo ya mencionado con la prohibición de impedir que cualquier persona se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que éstos no sean contrarios a la ley.

En cambio la Ley Federal del Trabajo otorga, en su artículo tercero, el rango de derecho del trabajo; pero al mismo tiempo lo posiciona como un deber social. Además, indica la prohibición de establecer condiciones que generen la discriminación entre los trabajadores. El artículo cuarto de este mismo ordenamiento repite los dos primeros supuestos jurídicos del quinto precepto constitucional analizados en el párrafo previo.

En plena concordancia con el artículo ciento treinta y tres constitucional se pronuncia la Ley Federal del Trabajo en su artículo sexto, ya que indica que los

instrumentos internacionales ratificados por nuestra nación serán aplicables a las relaciones del trabajo en cuanto beneficien al trabajador.

Vale la pena hacer aquí la evocación del irrefutable pensamiento del Doctor Morales Saldaña<sup>248</sup>, quien indica que el objetivo de la justicia social implica el reconocimiento pleno y absoluto de la dignidad de la persona para ser tratado igual que los demás, y gozar de las mismas oportunidades que el resto de los trabajadores.

De lo antes mencionado se afirma, sin temor a equivocación, que en la selección de las leyes aplicables para dirimir controversias laborales es imprescindible elegir aquellas que privilegien la tutela de los derechos sociales; ergo, nos encontramos entonces ante la aplicación del principio pro-homine en esta materia.

Por otro lado, se dejó en claro en el capítulo tercero de este proyecto de tesis que la Carta de la Organización de los Estados Americanos indica que sus estados-miembros deben esforzarse por la creación de oportunidades de empleo para lograr igualdad entre los trabajadores. No menos importante es señalar que también hace referencia el inciso b del numeral cuarenta y cinco de dicho ordenamiento que el trabajo es un derecho y deber social.

Cosa parecida sucede con la Convención Americana de Derechos Humanos, que insta en su numeral seis por el derecho de todas las personas al trabajo. Añade también que corresponde a los gobiernos la obligación de hacer valer la efectividad del derecho de las personas al trabajo.

No se puede pasar por desapercibido que también se pronunció al respecto la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, conminando a las autoridades responsables de cada país asegurar que las

---

<sup>248</sup> Morales Saldaña Hugo Ítalo, El sistema de justicia laboral, Ciudad de México, Sistema de Universidad Abierta, Universidad Nacional Autónoma de México, Amicus Curiae, consultado el 15 de mayo de 2017, [http://www.derecho.duad.unam.mx/amicus-curiae/descargas/25\\_nov/EL\\_SISTEMA\\_DE\\_JUSTICIA\\_LABORAL.pdf](http://www.derecho.duad.unam.mx/amicus-curiae/descargas/25_nov/EL_SISTEMA_DE_JUSTICIA_LABORAL.pdf)

personas tengan el derecho a un trabajo digno y con igualdad de oportunidades, sin importar su edad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos hace incluso lo suyo cuando en su artículo vigésimo tercero se exhorta porque todas las personas tengan el derecho al trabajo y a la libre elección del mismo, obviamente en condiciones equitativas.

Por consiguiente se concluye, conforme a lo antes establecido, que si el trabajo se reconoce como un derecho de las personas, tal como se advierte en los convenios analizados en el capítulo tercero de este proyecto de investigación, entonces conforme a lo preceptuado en los numerales primero y ciento treinta y tres de nuestra Constitución, en nuestro país también debe ser reconocido aquel como una prerrogativa.

Ahora bien, en lo que respecta al ámbito de aplicación de la ley, nuestro máximo ordenamiento deja en claro en su primer artículo que *en nuestro país todas* las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos tanto en dicha norma como en los tratados internacionales de los que seamos parte.

Del supuesto antes mencionado se desprenden dos elementos que son de vital trascendencia para esta tesis:

- a) La delimitación espacial de aplicación, y
- b) El tipo de entes sujetos a ese ordenamiento.

La respuesta adecuada al primer inciso no es otra sino el mismo territorio de la República Mexicana; y por otro lado el vocablo *todas*, para el segundo componente, implica la generalización del factor humano no obstante el lugar de su ubicación y sin posibilidad alguna de efectuar excepciones en la tutela del derecho del trabajo. En concordancia, la Ley Federal del Trabajo señala en el primero de sus artículos que es de observancia general en toda la república, confirmando la utilización de las normas de protección al trabajo en toda nuestra nación.

Definida la discriminación laboral y determinado el ámbito espacial de su aplicación, debemos referirnos ahora a ejemplos fácticos que demuestren materialmente la presencia de esta figura jurídica. Puede observarse que en el

Apéndice A se evidencia la publicación de una serie de anuncios que ofrecen vacantes, tanto en la industria privada como en el ámbito gubernamental, en donde se establecen requisitos de edad para las personas.

De esas ofertas laborales se infiere que ninguna autoridad laboral tuvo participación activa en su publicación debido a lo siguiente: a) no existe ordenamiento legal alguno que obligue a los empleadores a validar ante una dependencia gubernamental que sus anuncios se encuentran libres de cualquier tipo de discriminación; y b) de haber sido revisados, conforme a los artículos primero y quinto constitucional así como el primero y tercero de la ley Federal del Trabajo, no hubieran sido aprobados por razón de no encontrarse justificado legalmente el requisitos de edad señalado.

Prosiguiendo con este análisis, si bien es cierto que se ha otorgado al sector patronal la libertad de contratación, también lo es que ésta solo puede ser ejercida teniendo como límite el no infringir la esfera jurídica de otras personas.

También es lógico señalar que los empleadores buscan el incremento, o por lo menos mantener, el nivel de productividad en los centros de trabajo; razón la cual el proceso de selección de personal toma trascendental importancia. Pero esta situación no justifica que, erróneamente, el área patronal utilice estereotipos laborales que limiten injustificadamente el reclutamiento solo para trabajadores jóvenes.

Los Apéndices J y K, por otro lado, muestran datos estadísticos de casos registrados en el año dos mil diecisiete de diversos juicios efectuados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. De la primera gráfica se aprecia que el número total de casos atendidos tiene una tendencia a la alza. Pero además es intrigante la ausencia de registros de casos de discriminación en esa tabla, lo que hace suponer dos posibles vertientes:

- a) La clase trabajadora no reporta este problema, que deriva en las siguientes causas:
  - i. No poseen las personas suficiente conocimiento para reconocer esta situación y por ende, manifestarlo;

- ii. A pesar que se identifique este inconveniente, los abogados que los representarán en el juicio laboral consideran que es de imposible o difícil acreditación, por lo que prefieren dimitir al caso.
- b. Analizando el otro extremo, se encuentra que las autoridades laborales no procesan este tipo de juicios debido a una de las siguientes razones:
  - i. Nulo discernimiento de los jueces con respecto a la discriminación en el trabajo.
  - iii. La presencia de los vacíos en nuestra legislación.

No existe duda alguna que en cualquier de las cuatro posibilidades enunciadas se deja en estado de indefensión a las personas en el trabajo en cuanto a sus prerrogativas sociales y al incumplimiento del respeto a su dignidad.

Y acorde con el anexo K, se puede apreciar que son las personas mayores de cuarenta años quienes presentan un mayor número de incidencias de problemas laborales, por lo menos en lo que va de este año, sumando en total un cincuenta y ocho punto siete por ciento del total de casos reportados.

Algo más hay que añadir, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió el Amparo Directo en Revisión 992/2014, de fecha de resolución del doce de noviembre de dos mil catorce y con votación de cuatro tantos a favor y uno en contra, en el que señaló por primera vez la existencia de la discriminación laboral. Al respecto conviene decir que a pesar de ser el primer pronunciamiento que se hace al respecto, esto no significa que no existiera antes dicho inconveniente.

Cabe concluir que relacionando todo lo anterior, en los anuncios mostrados en el Anexo A encuadra perfectamente la definición proporcionada de discriminación, en específico aquella que se ejerce por razón de edad, dado que no se justifica legalmente la segregación de las personas para aplicar a esas ofertas laborales. En suma, se violenta sin fundamento alguno el derecho de las personas mayores al trabajo, afirmándose entonces que *sí existe discriminación laboral por edad en nuestro país*.



## 5.2 ¿La discriminación por edad se aplica desde el reclutamiento de personal?

Jurgen Habermas mencionó que la dignidad de las personas representa la fuente moral de donde devienen los derechos fundamentales, razonamiento que se aplica también al trabajo dado que al mismo se le atribuye la calidad de prerrogativa humana; y que no comienza en la firma de un contrato laboral sino desde su búsqueda y solicitud. Esto es, los derechos laborales protegen a las personas desde el primer contacto con un trabajo.

Esta característica, que es jurídicamente contraria a la discriminación, es un aspecto *sine qua non* que permite a los individuos elegir un trabajo acorde con sus habilidades y capacidades, permitiendo así la protección de los trabajadores desde el primer contacto con la empresa –llámese reclutamiento de personal– hasta su salida de la misma –renuncia o despido, según sea el caso–.

Los medios por los cuales tradicionalmente el área patronal convoca a la postulación y selección del candidato idóneo, son a través de convocatorias que se realizan en diversos medios masivos de información tales como periódicos, revistas, internet, televisión, radio, volantes, etc., y en su defecto, también se utilizan los servicios de agencias de empleo.

Por igual se señaló en el primer capítulo que para determinar el perfil laboral del candidato idóneo debe recurrirse al trabajo conjunto de un psicólogo laboral, un ingeniero industrial, así como un doctor con especialidad en Medicina del Trabajo, por lo menos, para poder precisar con un poco más de certeza los requisitos que el trabajador debe cubrir y plasmarlos en la Descripción de Puestos.

Por otro lado, el Derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad apoya directamente lo indicado en el artículo Quinto constitucional, en específico en lo referente al supuesto jurídico de la libertad de las personas para dedicarse a cualquier trabajo que les acomode, pues con ello se les permite elegir de forma libre y autónoma un proyecto de vida<sup>249</sup>.

---

249 Tesis P. LXVI/2009, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Tomo XXX, Diciembre de 2009, Página: 13

De los cinco párrafos anteriores se puede concluir que si en el reclutamiento se restringe a las personas la libertad de elegir un trabajo por imposición de requisitos de edad sin justificación objetiva alguna, entonces desde ese momento queda en estado de vulnerabilidad el trabajador materializándose la discriminación laboral por edad.

Entonces, por obvias razones, el trabajador no se presentará a la empresa para solicitar la vacante propuesta porque de antemano sabe que será rechazado por no encontrarse dentro del rango de edad solicitado. Y para efectos de contar con elementos suficientes para iniciar acciones legales, el requerir el trabajo para justificar que fueron rechazados por el factor edad solo vulnera –de nueva cuenta– la dignidad de los mismos individuos, re-victimizándolos entonces.

No podemos pasar por alto que lo dicho anteriormente concuerda perfectamente con el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis 1a. CDXXXV/2014 (10a.), en donde se asienta que la discriminación también puede originarse en la fase de reclutamiento y selección de personal, incluyéndose aquí los anuncios que se publicitan para la búsqueda de candidatos que cubran la vacante.

Además, nuestro máximo tribunal judicial también señala en la tesis 1a. CDXXIX/2014 (10a.), que erróneamente se considera que las habilidades físicas y mentales disminuyen con la edad, siendo esta la característica principal por la cual equivocadamente el área patronal promueve la segregación en el mundo laboral.

Relacionando todo lo anterior, no existe hesitación en indicar que este tipo de trasgresión a la ley, en perjuicio de los derechos de los trabajadores, se perpetra desde el momento en que se oferta una vacante utilizando, de manera injustificada, la edad de los aspirantes para ejercer dicha afectación.

### **5.3 ¿Es efectivo nuestro cuerpo de leyes en materia laboral para la protección el trabajador en materia de discriminación?**

Para acotar correctamente la respuesta a esta pregunta, debemos atender de nueva cuenta lo considerado en el artículo ciento treinta y tres constitucional,

en específico por lo que respecta a los diversos ordenamientos que conforman la ley suprema de nuestro país.

Lo anterior implica que la Constitución Política de nuestro país será analizada en primer lugar. En cuanto a las diversas leyes que emanaron del Congreso de la Unión, serán tomadas en cuenta la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para Prevenir y Erradicar la Discriminación, así como el Código Penal Federal.

Por lo que respecta a los convenios firmados y ratificados por nuestro país, no cabe duda que es menester escudriñar la Organización de Estados Americanos, la Organización Internacional del Trabajo, así como la Organización de las Naciones Unidas, para que en la medida de lo posible, aporten elementos suficientes para decir objetivamente.

Aunado a lo ya mencionado, no es posible ignorar los diversos pronunciamientos que sobre este tema que ha realizado la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de diversas tesis publicadas el catorce de enero de dos mil quince, doce para ser exacto; por lo que será de suma importancia correlacionar los razonamientos de los magistrados con las leyes antes mencionadas.

En este orden de ideas, lo señalado en las leyes nacionales será el punto de partida para determinar la efectividad de nuestras leyes en cuanto a la prohibición de discriminación por edad en el sector laboral. Se desprende del análisis hecho en el primer capítulo de este proyecto que acorde con la Ley General para Prevenir y Erradicar la Discriminación, cuya emisión se remonta a junio del dos mil tres, no son solo veintiséis las formas de ejercer esta práctica antijurídica, sino que solo se enuncian algunas de ellas. Asimismo, en la tutela de los derechos humanos las autoridades tienen la obligación de identificar los cuatro motivos por los que se materializa esta vulneración –distinción, exclusión, restricción o preferencia- para señalar sin lugar a duda su inicio.

Entonces, cuando por medio de una acción u omisión, sin mediar objetividad o justificación, y cuyo fin se concrete en una afectación a los derechos de las personas, llámese el trabajo para este caso en particular, debemos advertir

que nos encontramos en frente de una situación que requiere, conforme al tercer párrafo del primer artículo constitucional, la intervención de nuestras autoridades para remediar dicha situación.

Avanzando en nuestro razonamiento, la reformar en mil novecientos setenta y cuatro del primer párrafo del artículo quinto constitucional dejó asentado también la prohibición de impedir a las personas que puedan dedicarse al trabajo que mejor les acomode, siempre y cuando cuenten con la acreditación legal debida en caso de ser requerida. Se insiste nuevamente que cuando una persona realiza el impedimento anterior, no solo transgrede tal ordenamiento, sino que también vulnera el Derecho al libre desarrollo de la personalidad, prerrogativa por la que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se ha pronunciado en sentido positivo a su tutela, así como la Organización de los Estados Americanos en su Carta de Organización.

En cuanto a la legislación laboral, la Ley Federal del Trabajo establece en el numeral ciento treinta y tres once motivos explícitos que indican a los empleadores la prohibición de discriminación en la contratación, sin embargo deja abierta la posibilidad de utilizar otros motivos.

No está por demás mencionar que el precepto antes mencionado se modificó por primera vez en mil novecientos setenta y cuatro, y se amplió en el año dos mil doce. Además en dicho ordenamiento se prohíbe también la realización de cualquier acción que tenga por objeto limitar los derechos otorgados por la ley a los trabajadores.

Aunado a lo anterior, el artículo sexto establece que las leyes y convenios que nuestro país haya celebrado y ratificado deberán ser aplicadas en cuanto beneficien al trabajador. Entonces conforme al artículo anterior así como los preceptos constitucionales primero y ciento treinta y tres, es posible invocar en este momento al convenio denominado C-111 que nuestro país ratificó en mil novecientos sesenta y uno.

El primer artículo del instrumento legal antes mencionado emitido por la Organización Internacional del Trabajo define la discriminación como la distinción, exclusión o preferencia, motivada por razones, color, sexo, raza, religión, opinión

política, ascendencia nacional u origen social que conlleva a anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La Carta de Organización de los Estados Americanos, firmada y ratificada por nuestro país en mil novecientos cuarenta y ocho también hace lo suyo al proclamar los derechos fundamentales de las personas sin distinción alguna. En mil novecientos ochenta y uno México se compromete al firmar la Convención de San José Costa Rica, en la que en su inicio compromete a los integrantes a respetar los derechos humanos.

La ratificación y depósito del Protocolo de San Salvador por México en mil novecientos noventa y seis nos insta, conforme al artículo tercero, a no discriminar. Y en la misma línea se dirige la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ratificada por nuestra nación en mil novecientos cuarenta y ocho.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado respecto a la Discriminación Laboral en cuanto a sus rasgos distintivos, las fases en las que se manifiesta, el juicio de razonabilidad para determinar cuando existe un trato desigual en materia laboral, la inexistencia de una relación directa entre la edad y la pérdida de capacidad, entre otros.

Con estas diversas manifestaciones jurídicas se sienta un precedente en la vulneración de los derechos de los trabajadores en nuestro país al establecerse las características para identificar el trato desigual que se produce de manera injustificada para generar la discriminación.

Ahora bien, en cuanto al ordenamiento principal que regula la materia jurídica de este problema, también se hace un especial pronunciamiento en relación a evitar prácticas que vulneren los derechos laborales en cuanto a la elección, selección, permanencia, capacitación, ascenso y prestaciones.

Prosiguiendo con nuestro análisis, se indica que en materia penal el delito de discriminación se tipifica dentro del título de Delitos contra la dignidad de las personas; y aunque para utilizar esta vía resulta indispensable que esta afectación se inicie por querrela, esta es la forma menos utilizada para hacer valer sus derechos en el trabajo, según se indica en diversos reportes que la Secretaría de Gobierno y el Observatorio de ciudadanos.

Lo anterior indica que, como es de apreciarse, se cuenta con un cuerpo de leyes tanto nacionales como internacionales expedidas algunas con más de veinte años atrás en las que se prohíbe explícitamente la discriminación por edad en el sector laboral. Además de que en materia de interpretación de legislación también se ha pronunciado nuestro órgano supremo al respecto.

No obstante existen en la actualidad pruebas fehacientes que el problema continúa presentándose, inclusive desde la fase de reclutamiento y selección; por lo que entonces se concluye que no son efectivos los ordenamientos legales con los que contamos para combatir el problema que da vida a este proyecto de tesis.

Esto es, si bien es cierto que regulan en nuestro territorio leyes internas y externas que nos sujetan a no vulnerar los derechos de las personas, también lo es que sigue existiendo la discriminación por edad en el sector laboral. Esto se prueba con el Apéndice A, que muestra anuncios de reclutamiento con características discriminatorias mucho más recientes que la emisión de las leyes antes mencionadas, dos mil quince para ser exacto, y que aún continúan emitiéndose sin recibir el emisor una sanción de cualquier tipo.

#### **5.4 ¿Existe una autoridad que supervise correctamente las actividades de la empresa en materia de discriminación por edad?**

Se ha observado a través del estudio de los diversos ordenamientos legales en esta tesis que la Ley Federal del Trabajo, La Ley General para la Prevención y Erradicación de la Discriminación, así como por la vía penal, pueden ejercerse acciones para la defensa de los derechos de los trabajadores en materia de vulneración de sus derechos.

No obstante que cada una de esas instancias requiere determinadas condiciones y procedimientos para actuar conforme a sus facultades, existen ciertas características que es preciso señalarse para optar por la mejor opción en pro de la defensa del trabajador.

Empecemos a cuestionar la vía penal, pues aún con la implementación del famoso nuevo sistema de juicios orales en el sistema adversarial, deja mucho que desear el impacto de este nuevo procedimiento. Y es que muy a pesar de que la

discriminación se encuentra contemplada en el tipo penal, y en específico para efectos laborales, la acreditación del hecho antijurídico y punible conlleva más esfuerzo y tiempo que los otros sistemas.

De hecho, mediante una búsqueda en los sistemas electrónicos de estadísticas en materia delictiva no se considera ni siquiera a la discriminación en general –ya no a la laboral por edad-, como un delito de alto impacto. Es más, la Secretaría de Gobernación ni siquiera hace un apartado especial a este delito en su informe de Incidencia Delictiva de Fuero Común<sup>250</sup>.

Aunado a lo anterior, esta vía puede representar un costo extra al contratar a un asesor jurídico privado que proteja los derechos de la víctima dado que en ocasiones el exceso de trabajo, la mala preparación de abogados de oficio y ministerios públicos, o los problemas de corrupción existentes en nuestro sistema legal no permiten la adecuada tutela de los derechos humanos de las personas.

En cuanto al procedimiento señalado en la ley referente a la discriminación, ya se ha hecho el comentario en líneas anteriores, concretamente en el capítulo tercero, que su procedimiento no señala un tiempo corto para la atención para dirimir una vejación a las prerrogativas del trabajador, por lo que iniciar un procedimiento para encontrar la solución pronta al problema y ejercer el derecho de libre elección al trabajo se convierte solo en un sueño efímero.

No es un hecho que requiera demostración la indicación que la búsqueda de trabajo puede ser motivada por la falta de recursos económicos para la pronta satisfacción de las necesidades familiares, inclusive en muchos de los casos encontrar otra fuente de trabajo, después de haber perdido la actual, puede tardar años. Situación de hecho que no se encuentra acorde con el procedimiento de la Ley general para prevenir y erradicar la discriminación.

Aunado a lo anterior, se tiene como desventaja también la poca capacidad de ahorro, ya sea por los escasos recursos con que cuentan muchas familias

---

<sup>250</sup> Secretaría de Gobernación, Informe de Incidencia Delictiva del Fuero Común, consultado el 18 de junio del año 2017, [http://secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/estadisticas%20del%20fuero%20comun/Cieisp2016\\_052016.pdf](http://secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/estadisticas%20del%20fuero%20comun/Cieisp2016_052016.pdf)

mexicanas o por la falta de una cultura de la prevención, motivando entonces la disposición de los servicios de ayuda por desempleo que proporcionan las administradoras de los fondos de ahorros para el retiro, comúnmente llamadas afores.

Sin embargo dicha ayuda se encuentra supeditada a ciertas condiciones en específico: encontrarse desempleado por cuarenta y seis días por lo menos, no haber ejercido este derecho durante los anteriores cinco años, obviamente tener registrada una cuenta de afore con antigüedad de por lo menos dos años cotizando, y dicha ayuda puede ser otorgada en una sola exhibición o en seis meses. Asimismo cabe aclarar que el monto recibido por el trabajador dependerá de lo ahorrado hasta ese momento en su cuenta individual<sup>251</sup>.

De lo anterior se evidencia que los procedimientos largos no benefician de ninguna manera al trabajador, dado que la actual situación económica y laboral de nuestro país no permite con los recursos suficientes para sufragar un proceso legal en la obtención de solo una oportunidad de elegir un trabajo.

De hecho, ya ha inclusive mencionado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que el hecho de adjudicar la calidad de discriminatoria a una vacante no necesariamente conlleva a la contratación de la persona que ha solicitado el trabajo ahí ofertado, pues el proceso legal para combatir este tipo de afectaciones de ninguna manera suple al proceso de selección.

Por último, es de suma importancia el mencionar que la Ley Federal del Trabajo creó la figura jurídica de la Inspección del Trabajo, otorgándole inclusive facultades de revisión de condiciones laborales y prácticas de auditoría en los centros laborales.

Sin embargo, aunque el órgano antes mencionado pudiera dar respuesta concreta y rápida a la identificación de situaciones injustas y soluciones prontas, su función no se ejerce en toda su plenitud; aseverándose esto debido a las

---

<sup>251</sup> Gobierno de México, Trámite de retiro parcial por desempleo IMSS, consultado el 18 de junio de 2017, [https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/TramiteExt.aspx?idTramite=12&PAG\\_ACTUAL=/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/InicioExt.aspx](https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/TramiteExt.aspx?idTramite=12&PAG_ACTUAL=/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/InicioExt.aspx)



recientes emisiones de ofertas laborales que indican injustificadamente requisitos de edad para el trabajador, violentando así los principios constitucionales, laborales y convencionales diversos.

De lo anterior se concluye que sí existen autoridades con facultades de supervisar las prácticas discriminatorias en la empresa, sin embargo su efectividad no se encuentra acorde a la realidad jurídica ni a la necesidad imperante del mercado laboral, por lo que se requiere la pronta modificación de nuestros ordenamientos legales para adecuar la competencia de un organismo que dé respuesta satisfactoria a esta necesidad.

### **5.5 ¿Podrían existir problemas futuros por esta afectación?**

El Apéndice H muestra que en el año dos mil diez el grueso de la población se encontraba entre las personas de edad económicamente activa para trabajar; es decir mayores de catorce y menores de sesenta y cinco años. Inclusive el porcentaje de población mayor a sesenta y cinco años representaba el siete punto cuarenta y dos por ciento de la población.

Para el año dos mil cincuenta el pronóstico no es muy alentador, según se indica en la tabla mostrada en el Apéndice L. De dicha tabla puede observarse que el porcentaje de personas mayores de sesenta y cinco años ascenderá a catorce punto sesenta y siete por ciento; es decir, el número de personas se duplicará, creando con esto un incremento en el índice de dependencia por vejez.

Profundizando en lo indicado en el párrafo anterior, se infiere que para el año dos mil cincuenta la sociedad mexicana enfrentará una serie de problemas diversos en materia económica y social, tales como: posible desamparo de personas adultas mayores, incremento económico en los programas sociales para la protección de grupos vulnerables –llámense personas en edad avanzada para este caso-, incremento en el sistema de salud para la prevención y cuidados gerontológicos, entre otros.

Actualmente nuestro país enfrenta problemas para proporcionar un trabajo formal a sus habitantes<sup>252</sup>. Según las estadísticas del INEGI, el tres punto cuatro por ciento de la población económicamente activa se encuentra desempleada; y el siete punto uno por ciento no cuenta con trabajos de tiempo completo. Además de que la tasa de informalidad laboral ascendió a cincuenta y siete punto dos por ciento.

Con los datos antes mencionados ha de señalarse entonces que el porcentaje de personas que se encuentran formalmente trabajando, y por ende, cuentan con un posible fondo de ahorro para el retiro no cubre ni siquiera el ochenta por ciento, implicando con ello entonces la asignación futura de recursos económicos para sufragar las necesidades primarias de dicho grupo vulnerable.

De lo anterior se colige entonces que existe una alta probabilidad de enfrentar un problema potencial originado por la actual práctica discriminatoria por edad en el sector laboral; y que de continuarse con nula participación activa del Estado, las consecuencias serán desfavorables en la sociedad.

---

<sup>252</sup> Instituto Nacional de Geografía y Estadística, Indicadores de ocupación y empleo del primer trimestre de 2017, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

## **5.2 RECOMENDACIONES.**

Una vez contestadas las preguntas que dieron vida a esta tesis, se hace necesario encontrar medidas de acción que contrarresten los efectos negativos que arrojan dichas interrogantes. Para ello haremos referencia a algunas de las reflexiones efectuadas en el Capítulo Segundo de este proyecto de investigación. De igual manera, se tomará en cuenta la legislación nacional para poder adecuar las propuestas prácticas aquí realizadas.

Las sugerencias presentadas serán agrupadas en tres bloques: el primero de ellos será de tipo preventivo, dirigido principalmente al sector patronal y operacional, contando con el apoyo de autoridades en materia laboral. Tendrá el propósito de denunciar, precaver, concientizar, y erradicar el problema de la discriminación laboral por edad por todo el personal que integra la empresa.

El segundo grupo de propuestas será de corte administrativo-predictivas, dirigido al sector gubernamental y patronal específicamente; cuyo objetivo primordial versará sobre la recopilación de información necesaria para generar planes de acción en política laboral, detectar posibles líneas de discriminación por edad en las empresas, así como evaluar la efectividad de las medidas implementadas en los centros laborales, entre otras.

El último conjunto contendrá una lista de acciones de tipo coercitivo-reparatorias, de modo tal que combatan la práctica intencional y/o reiterativa del mal ya indicado. Se contará con la participación activa de los tres sectores que integran el derecho laboral -patrón, trabajadores, gobierno-.

### **5.2.1 Medidas preventivas**

No existe objeción que se debe partir del principio de buena fe y de la libertad que tienen las empresas para generar y administrar su patrimonio. También se otorga un voto de confianza en la habilidad, capacidad y aptitud que tiene el personal administrativo y directivo empresarial para aplicar de manera consciente y objetiva nuestro cuerpo de leyes con el único fin de propiciar un ambiente más justo y equitativo en la industria.

En este grupo se encargará de recibir, analizar, realizar planes de acción y ejecutar aquellas sugerencias tendientes a evitar la discriminación laboral por edad desde el primer contacto de las personas con el trabajo, de los individuos que se encuentran ya bajo la sujeción de un contrato laboral, así como de los trabajadores de la empresa quienes se encuentran en la fase de retiro.

En la misma tesitura, se propone la adquisición de conocimiento sobre materia de discriminación laboral por edad para quienes se encuentren ya sujetos a una relación de trabajo, e inclusive a los potenciales trabajadores, para que puedan denunciar de manera inmediata a las autoridades de la empresa aquellas prácticas que vulneren sus derechos.

Los dos actores principales de este tipo de medida serán el trabajador y los empresarios, pero se involucra de manera indirecta al personal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para la concentración de resultados y la medición de efectividad en los planes y programas de acción contra la discriminación laboral por edad. A continuación se detallan las sugerencias específicas a este grupo:

- i. Establecer una línea específica, telefónica o electrónica, a cargo del Departamento de Inspección del Trabajo, para atender todas aquellas denuncias de los trabajadores que involucren la discriminación laboral por edad, ya sea durante el proceso de contratación o de aquellas quejas hechas a la empresa y que por alguna razón no fueron atendidas.

Las quejas recibidas tendrán como propósito dar seguimiento inmediato a la vulneración laboral antes mencionada, recabar todos aquellos datos que permitan contar con estadísticos necesarios para medir -el incremento o decremento- de las medidas tomadas; así como re-direccionar, en caso de ser necesario, los planes preventivos sugeridos por las autoridades correspondientes.

- ii. Implementar en la empresa una línea telefónica para atender todos los casos reportados por los trabajadores, así como las sugerencias que los mismos realicen para erradicar este problema.

- iii. Establecer campañas internas en la empresa que permitan identificar las prácticas discriminatorias. Dichas acciones pueden ser llevadas a cabo mediante comisiones –previamente capacitadas por Secretaría de Trabajo y Previsión Social y Conapred-, que sean acorde con el tamaño de la empresa con el número de integrantes de aquellas.

Estas comisiones tendrán, entre otras funciones: avalar la publicación de ofertas de empleo –internas y externas-, cerciorarse que las promociones y ascensos sean efectuados mediante el uso racional y justificado de evaluación de candidatos, cerciorarse que los planes de capacitación y desarrollo contemplen los requisitos necesarios para que cualquier candidato viable pueda acceder a ellos, etc.

### **5.2.2 Medidas administrativo-predictivas**

Este grupo de sugerencias tiene como fundamento la recaudación de datos emitidos por las empresas para que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social realice los controles estadísticos necesarios, diseñe planes de acción para combatir la discriminación por edad en todas las fases de la empresa, y se motive a la eliminación de estas prácticas. Las propuestas son las siguientes:

- i. Las empresas deberán reportar anualmente el número de trabajadores con que cuenta, por bloques de edad de cinco años, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta información tendrá los siguientes objetivos específicos:
  - ✓ Analizar los estadísticos necesarios del mercado laboral, ya sean proporcionados por la empresa o de otra fuente si es necesario, para determinar si se ofrecen las mismas oportunidades laborales a los trabajadores en edad avanzada.
  - ✓ Realizar la planeación y ejecución de planes y programas de capacitación a las empresas sobre la

detección, tratamiento, solución y reporte estadístico del trato justo y equitativo en materia laboral por edad.

- ✓ Contar con el padrón de empresas con los menores índices de incidencia de este problema para el otorgamiento de posibles beneficios.
  - ✓ Identificar aquellas empresas que requieran apoyo para erradicar esta vulneración.
- ii. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social será la encargada de recopilar toda la información pertinente a la efectividad de las campañas de prevención de eliminación de discriminación laboral, para el diseño e implementación sobre los planes de acción necesarios.
- iii. Se insta al diseño y ejecución de una encuesta de salida estandarizada de los trabajadores en el que un pequeño bloque de preguntas sea relacionado con prácticas discriminatorias que dicho trabajador observó en la industria.

La empresa será responsable de reportar anualmente esta información a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social con el propósito de recibir apoyo y capacitación para realizar planes de acción para suprimir este problema.

- iv. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social recopilará toda la información necesaria para identificar aquellas empresas que evitan prácticas discriminatorias y que emplean un número considerado de personas en edad avanzada, otorgándoles un certificado anual de cumplimiento en el trato justo y equitativo, para que:
- ✓ Mediante la exhibición de dicho documento obtenga un determinado porcentaje de aprobación en los concursos de licitación para obtener contratos como proveedoras de servicios y productos al sector Gubernamental.
  - ✓ Gocen de preferencia en el otorgamiento de licencias, realización de trámites, adquisición de préstamos u otro servicio gubernamentales.

- ✓ Obtengan créditos fiscales –previamente determinados-.
- v. Realizar programas de acción conjunta entre el Estado y las empresas privadas que cuenten con políticas laborales antidiscriminatorias para la capacitación de personas en edad avanzada en los que el Estado aporte un apoyo económico por capacitación al trabajador; tomando inclusive como condición que al finalizar dicho periodo, la empresa pueda proporcionar empleo, por un año por lo menos, a quienes hayan aprobado satisfactoriamente su periodo de capacitación.

### **5.2.3 Medidas Coercitivo-reparatorias**

Se procurará que, en beneficio tanto del sector patronal así como del trabajador, este tipo de medidas sea la última en considerarse. Las sugerencias aquí mostradas deberán materializarse solamente mediante una prevención al empresario, y solo en caso de reincidencia en la violación del derecho obtendrá como resultado la aplicación directa de la multa, con la posibilidad de un juicio ante las instancias laborales para la defensa de la empresa, si ésta así lo desea.

- i. Aquellos puestos que tengan requisitos de edad para su contratación deberán contar previamente con la justificación de un estudio de Descripción del puesto en la que un Ingeniero Industrial, un doctor en medicina del trabajo y un psicólogo industrial, cada uno en su debido campo de trabajo, avalen la información contenida en el documento antes mencionado, así como la aprobación del comité interno de políticas antidiscriminatorias.
- ii. Las empresas deberán realizar un catálogo de los puestos de su planta y presentarlo anualmente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, especificando cuáles de ellos contienen requisitos de edad en su contratación.

Los puestos antes mencionados deberán ser acompañados con sus respectivas Descripciones de Puesto autorizadas internamente para ser avaladas, o rechazadas según sea el caso, por el Departamento de Inspección del Trabajo, quien contará con un

grupo tripartita de especialistas ya indicados con antelación, el cual será creado e integrado para dar especial atención solo a aquellas solicitudes que requiera justificación de edad.

La autoridad laboral podrá emitir un certificado con número de aprobación para que, en caso de requerir la empresa la vacante, dicho código sea incluido en la oferta laboral.

- iii. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social podrá realizar un catálogo de puestos general, en los que agrupe las diversas denominaciones de los trabajos cuyo nombre difiera de una unidad económica a otra, con el fin de estandarizar sus criterios.
- iv. Las empresas que no cuenten con los servicios internos de los tres profesionistas antes mencionados, pueden solicitar la evaluación de unidades de gestión privadas para la autorización de su catálogo de puestos, o inclusive de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su debida acreditación.
- v. Los inspectores de trabajo tendrán facultades amplias para identificar las ofertas de empleo que vulneren los derechos del trabajador y aplicar de inmediato amonestaciones o sanciones económicas.
- vi. El monto de la multa económica debe ser igual por lo menos a un mes de salario de la vacante ofertada, en caso de ser la primera ocasión en que se incide en dicha vulneración; o igual a tres meses en caso de reincidencia.
- vii. La sanción antes mencionada deberá ser destinada a la implementación o capacitación del personal idóneo de la empresa para identificar, prevenir y erradicar prácticas discriminatorias.

La implementación de estas sugerencias se propone se realicen mediante una previa capacitación a las industrias, por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y Conapred, en lo concerniente a la discriminación laboral por edad y los beneficios que conlleva la implementación de prácticas antidiscriminatorias.



**APÉNDICES**  
**APÉNDICE A**  
**OFERTAS DE TRABAJO PUBLICADAS CON CARACTERÍSTICAS**  
**DISCRIMINATORIAS**

---

Química Industrial y de Salud S.A. de C.V.

PRODUCTOS EQUIPOS



**Bolsa de trabajo**

---

**SECRETARIA-RECEPCIONISTA**

**Sexo:**  
Mujer

**Edad:**  
22-33

**Escolaridad:**  
Preparatoria y/o Lic trunca

**Experiencia:**  
2 años

**Conocimiento:**  
Sexo: mujer, Edad: 22-33 años, Escolaridad: preparatoria, Conocimientos, manejo de SAE, facturación, atención al cliente, actividades administrativas, facilidad de palabra, manejo de conmutador, elaboración de cartas, escritos entre otros

253

---

<sup>253</sup> Indeed empleos, vacante Secretaria-recepcionista, consultado el veintiséis de mayo de dos mil diecisiete <http://www.quina.com.mx/bolsa-de-trabajo/26/secretaria-recepcionista->

## SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO - VACANTE JEFE DE COMPRAS<sup>254</sup>

The screenshot shows the 'portal de empleo' website. At the top, there are navigation links for 'Candidatos', 'Empresas', and 'Servicio Nacional de Empleo'. Below this is a search bar with two input fields: '¿Qué empleo buscas?' and '¿Dónde?'. A 'Buscar' button is to the right. Below the search bar, there are three service boxes: '¿Necesitas ayuda? Inicia una asesoría', 'Atención telefónica 01 800 841 2020', and 'Quejas y sugerencias'. The main content area is titled 'Detalle de la oferta' and contains the following text:

**Detalle de la oferta** ,Jefe de compras de alimentos - GASTRONOMICA GODF

-búsqueda, negociación y trato con proveedores. -asegurar el abastecimiento de cada materia prima (que llegue en tiempo y forma) -supervisar que los productos lleguen en las mejores condiciones posibles, así como su respectiva documentación y certificado de calidad. -coordinar la logística de la llegada de las materias primas en curso. -solicitar cotizaciones y/o presupuestos. -manejo y actualización de cartera de proveedores. -informar a las áreas sobre la llegada de los productos. -establecimiento de estrategias comerciales. -monitoreo y análisis del mercado. -selección de productos, definición de precios y ofertas. -buen manejo de excel y office en general, preferentemente erp.

**Observaciones**

-SUELDO: \$ 20,000 MENSUALES + PRESTACIONES + COMEDOR + FONDO DE AHORRO. -ZONA DE TRABAJO: CERCA DEL METROBUS CAMINERO (TLALPAN, CDMX) -HORARIO DE TRABAJO: LUNES A VIERNES DE 9 A 18 HRS Y SÁBADO DE 9 A 13 HRS. • REQUISITOS: -ESCOLARIDAD: INGENIERÍA. -SEXO: MASCULINO (ÚNICAMENTE) -EDAD: 30 A 40 AÑOS -EXPERIENCIA MÍNIMA DE 3 AÑOS EN PUESTO SIMILAR. -QUE CONOZCA EL RAMO DE ALIMENTOS (NO INDISPENSABLE). \*CONTACTO: 0445534658334, POSTULARSE POR ESTE MEDIO O ENVIAR CV CON FOTOGRAFÍA A ggode.rh@hotmail.com

**Postulame a esta oferta**

[Regresar](#)

<sup>254</sup> Servicio Nacional de Empleo, vacante jefe de compras, consultado el veintiséis de mayo de dos mil diecisiete <https://www.empleo.gob.mx/3039053-oferta-de-empleo-de-jefe-compras-alimentos-gastronomica-zaida-sa-c>

## DIVERSAS OFERTAS PUBLICADAS EN EL PORTAL DEL EMPLEO

www. Empleo.gov.mx<sup>255</sup>

Título de la oferta	Ubicación	Empresa	Salario neto ofrecido (mensual)	Fecha de publicación
<a href="#">SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN</a>	Colima, Colima	GRUPO YAZAKI	\$6,500	6 de junio de 2017
Solicitamos: SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN ADMINISTRAR LOS RECURSOS ASIGNADOS A SUS ÁREAS DE TRABAJO, SUPERVISAR QUE SE CUMPLAN NORMAS, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS <b>Conocimientos y habilidades generales:</b> EN ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL <b>Experiencia:</b> 6m - 1 año <b>Idiomas:</b> Ninguno <b>Rango de edad:</b> 20 - 37 años				
<a href="#">ASISTENTE AMBIENTAL</a>	Colima, Manzanillo	TERMINAL INTERNACIONAL DE MANZANILLO SA DE CV	\$8,500	5 de junio de 2017
Solicitamos: ASISTENTE AMBIENTAL APOYAR EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES AMBIENTALES EN LAS AREAS; ASI COMO APOYAR EL SEGUIMIENTO Y LINEAMIENTOS DE LA PARTE AMBIENTAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN <b>Experiencia:</b> 6m - 1 año <b>Idiomas:</b> Inglés Básico <b>Rango de edad:</b> 23 - 28 años				
<a href="#">ingeniero químico en alimentos</a>	Colima, Tecmán	DO PROYECTOS Y CONSULTORIA SC	\$12,000	2 de junio de 2017
Solicitamos: ingeniero químico en alimentos				

Ofertas de empleo

2 plazas disponibles de 1 resultados encontrados para la búsqueda **cocinero**

Resultados relacionados con:  
**Ocupación (es):**  
Cocinera

Título de la oferta	Ubicación	Empresa	Salario neto ofrecido (mensual)	Fecha de publicación
<a href="#">COCINA Y LIMPIEZA</a>	Baja California Sur, Los Cabos	ALMACEN LA VICTORIA S.A. DE C.V.	\$5,000	30 de mayo de 2017
Solicitamos: COCINA Y LIMPIEZA ELABORACION DE GUISADOS, LIMPIEZA DE AREA DE COCINA Y LIMPIEZA EN GENERAL. <b>Conocimientos y habilidades generales:</b> COCINA, LAVADO Y PLANCHADO. <b>Experiencia:</b> 1 - 2 años <b>Idiomas:</b> Ninguno <b>Rango de edad:</b> 20 - 35 años				

<sup>255</sup>Portal del Empleo, diversas vacantes, consultado el 10 de junio de 2017, <https://www.empleo.gov.mx/>



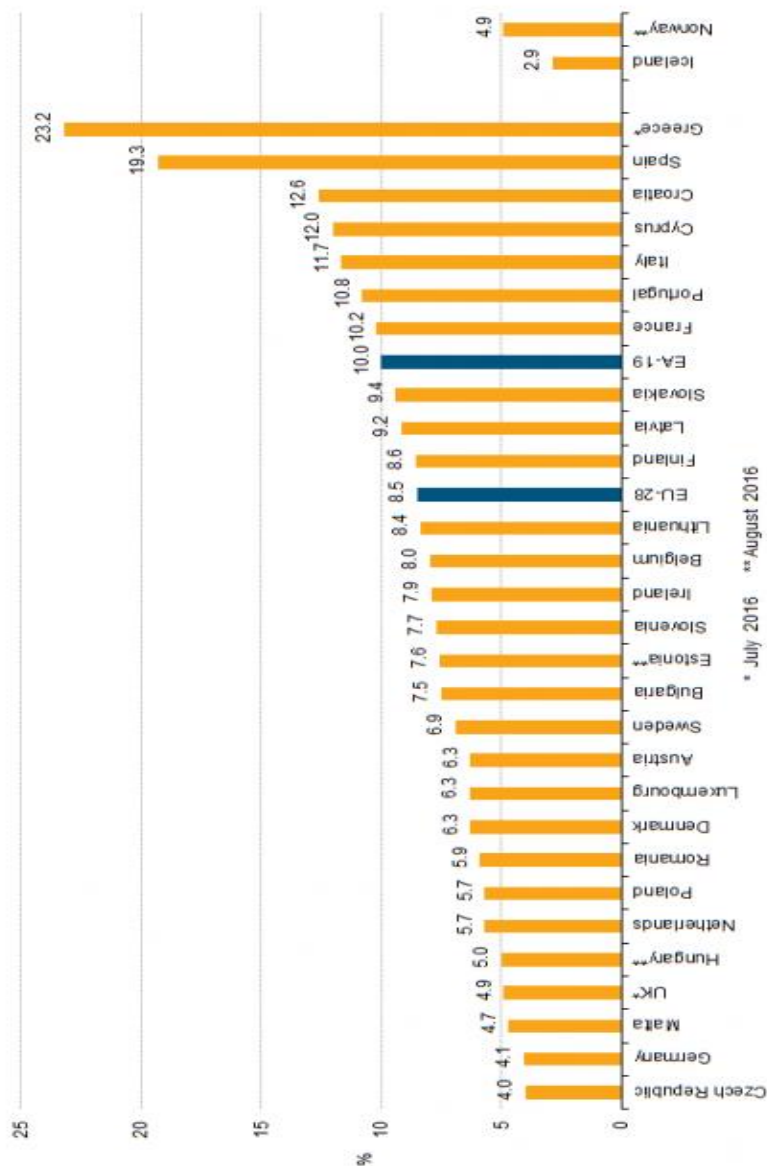
<sup>256</sup>Secretaría de Gobernación, Convocatorias, consultado el 1 de agosto de 2016, <https://www.empleo.gob.mx/>

The screenshot shows the OCC MUNDIAL website interface. At the top left is the logo and the text '110,517 Vacantes'. To the right are login fields for 'usuario o email' and 'contraseña', with a 'Login' button and a 'Sube tu currículum' link. Below the login fields is a navigation bar with links for 'Inicio', 'Candidatos', 'Empresas', 'Servicios Adicionales', 'OCCEducación', 'Perfiles Laborales', 'Perfiles de Empresas', and 'Ayuda'. A secondary navigation bar contains three main buttons: 'Subir currículum gratis', 'Publica una vacante', and 'Ver productos'. The main content area displays the job listing for 'INGENIERO INDUSTRIAL' at 'Soldadoras Industriales Infra, S.A. de C.V.'. The job details include: 'Sueldo: \$9,000 MXN - \$11,000 MXN Mensual', 'Categoría: Ingeniería', 'Subcategoría: Ingeniería Industrial', and 'Localidad: México-Ciudad de México (Distrito Federal)'. A prominent red button says 'ENVIAR MI CURRÍCULO'. Below it, the text reads 'SOLDADORAS INDUSTRIALES INFRA TE INVITA A SER PARTE DE SU EQUIPO DE TRABAJO INGENIERO INDUSTRIAL'. A 'PERFIL' section lists 'Sexo: Masculino' and 'Edad: 25 a 35 años'. On the right side, there are navigation controls for 'Vacantes' (Anterior, Siguiente), a 'Regresar a la búsqueda' link, and options to 'Guardar esta oferta' and 'Reportar esta oferta'. At the bottom, there are social media sharing icons for email, Facebook, and Twitter.

<sup>257</sup> OCC MUNDIAL, consultado el veintiséis de mayo de dos mil diecisiete, <https://www.occ.com.mx/Empleo/Ofer/a/9937822-ingeniero-industrial?rank=6&page=1&type=0>

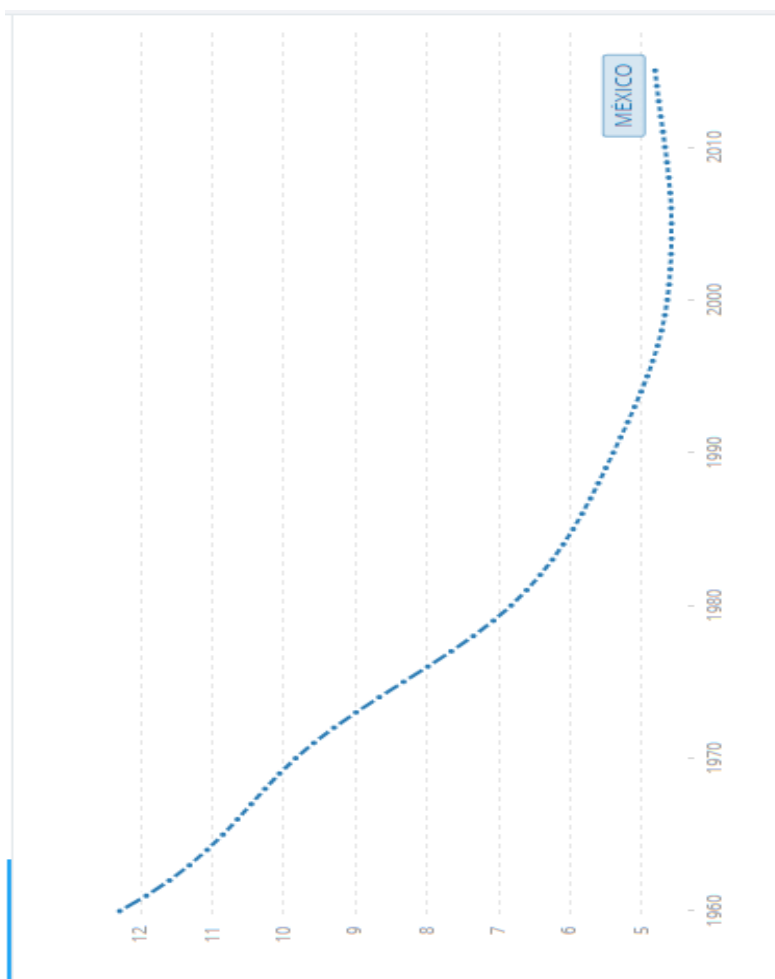
## APÉNDICE B

### TASA DE DESEMPLEO DE EUROPA PARA SEPTIEMBRE DE 2016<sup>258</sup>



<sup>258</sup> Eurostat, Statistics Explained, Estadísticas explicadas, File:Unemployment rates, seasonally adjusted, September 2016.png, Archivo: Tasa de desempleo, ajustada por temporada, septiembre 2016, consultada el 23 de marzo de 2016, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment\\_rates,\\_seasonally\\_adjusted,\\_September\\_2016.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_September_2016.png)

**APÉNDICE C**  
**TASA DE MORTALIDAD EN MEXICO, SEGÚN EL BANCO MUNDIAL<sup>259</sup>**

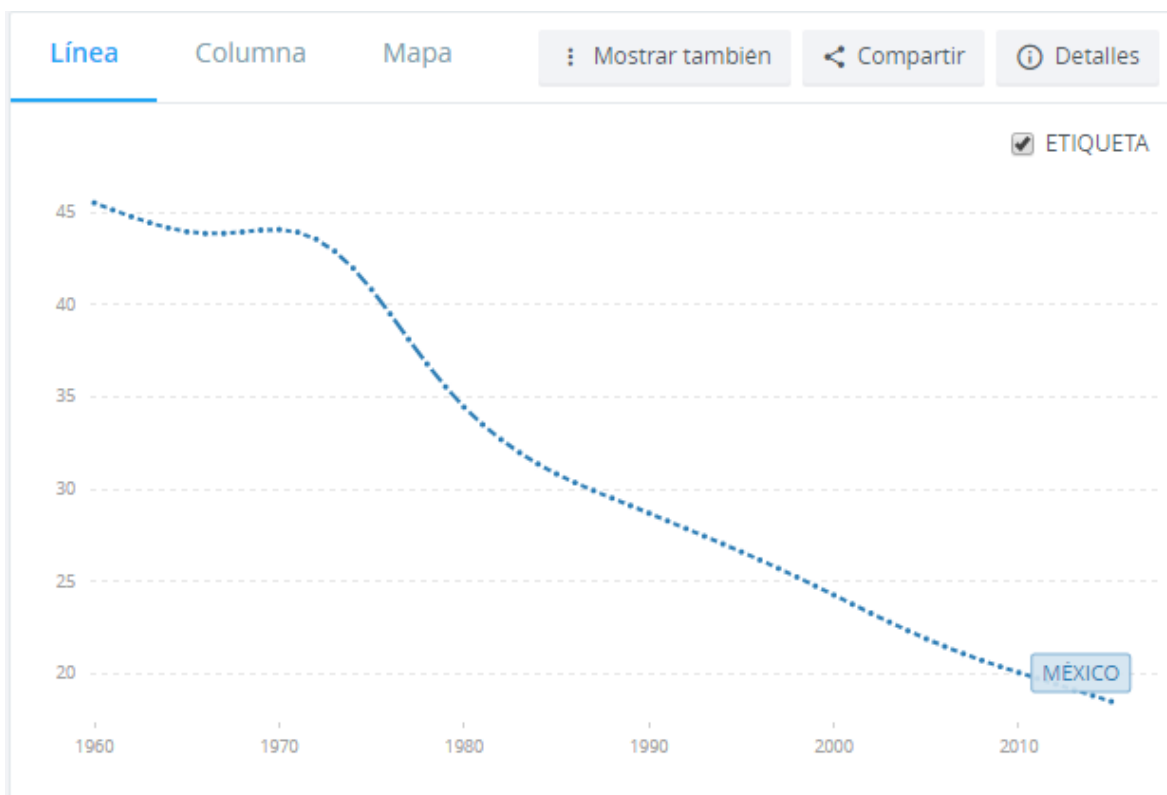


---

<sup>259</sup> Banco Mundial, Death rate, crude (per 1,000 people), Índice de Mortalidad, por cada 1000 personas, consultado el 4 de junio de 2017, <http://data.worldbank.org/indicador/SP.DYN.CDRT.IN?locations=MX>

## APÉNDICE D<sup>260</sup>

### TASA DE NATALIDAD, NACIDOS VIVOS EN UN AÑO (POR CADA 1.000 PERSONAS) PARA MÉXICO



<sup>260</sup> Banco Mundial. Tasa de natalidad, nacidos vivos en un año (por cada 1.000 personas) para México, consultado el 6 de junio de 2017, <http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.CBRT.IN?locations=MX&view=chart>



## APÉNDICE E

### TASA DE DEPENDENCIA DE LA POBLACIÓN ENVEJECIDA, OCDE-MÉXICO<sup>261</sup>



<sup>261</sup> Organización Internacional para la Cooperación y el Desarrollo, OCDE, Tasa de dependencia de la población envejecida, consultado el 6 de junio de 2017, <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/>

**APÉNDICE F**  
**INEGI: CUADRO RESUMEN –**  
**INDICADORES DE DEMOGRAFÍA Y POBLACIÓN<sup>262</sup>**

Indicador	Unidad de medida	Año	Valor
Población total en viviendas particulares habitadas <sup>a</sup>	Habitantes	2015	119530753
Tasa de crecimiento media anual de la población <sup>a</sup>	Por ciento	2010-2015	1.4
Densidad de población <sup>a</sup>	Habitantes/km <sup>2</sup>	2015	61
Edad mediana <sup>a</sup>	Años	2015	27
Razón de dependencia por edad <sup>a</sup>	Población en edad dependiente por cada 100 personas en edad productiva	2015	52.8
Relación hombres - mujeres <sup>a</sup>	Número de hombres por cada 100 mujeres	2015	94.4
Población inscrita en el registro civil con acta de nacimiento <sup>a</sup>	Por ciento	2015	97.9
Tasa bruta de natalidad <sup>b</sup>	Nacidos vivos por cada 1 000 habitantes	2016	18.3
Tasa global de fecundidad <sup>b</sup>	Nacidos vivos por cada 1 000 mujeres	2016	2.2
Promedio de hijos nacidos vivos de las mujeres de 15 a 49 años <sup>a</sup>	Hijos	2015	1.7
Mujeres unidas en edad fértil usuarias de métodos anticonceptivos modernos <sup>c</sup>	Por ciento	2014	68.3
Población de 12 y más años casada o unida <sup>a</sup>	Por ciento	2015	54.7
Tasa bruta de nupcialidad <sup>d</sup>	Matrimonios por cada 1 000 habitantes	2015	4.6
Relación divorcios-matrimonios <sup>d</sup>	Divorcios por cada 100 matrimonios	2015	22.2
Población inmigrante estatal <sup>a</sup>	Por ciento	2015	16.6
Población nacida en otro país residente en México <sup>a</sup>	Por ciento	2015	0.8
Población migrante internacional de retorno <sup>e</sup>	Por ciento	2010	31.5
Esperanza de vida <sup>b</sup>	Años	2016	75.2
Tasa bruta de mortalidad <sup>b</sup>	Defunciones por cada 1 000 habitantes	2016	5.8
Tasa de mortalidad infantil <sup>b</sup>	Defunciones de menores de un año de edad por cada 1 000 nacidos vivos	2016	11.7
Índice de sobremortalidad masculina <sup>f</sup>	Defunciones masculinas por cada 100 femeninas	2015	124.7
Muertes violentas con respecto al total de defunciones <sup>f</sup>	Por ciento	2015	10.5
Coeficiente de GINI <sup>g</sup>	Por ciento	2014	0.47
Mujeres de 15 años y más con al menos un incidente de violencia hacia ellas a lo largo de la relación con su última pareja <sup>h</sup>	Por ciento	2011	47
Total de viviendas particulares habitadas <sup>a</sup>	Viviendas	2015	31949709
Promedio de ocupantes por vivienda <sup>a</sup>	Ocupantes	2015	3.7

Fuente:

- a **INEGI.** Encuesta Intercensal 2015.  
b **CONAPO.** Proyecciones de la población 2010-2050.  
c **INEGI.** Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica.  
d **INEGI.** Estadísticas de Nupcialidad.  
e **INEGI.** Censo de Población y Vivienda, 2010. Cuestionario ampliado.  
f **INEGI.** Estadísticas de Mortalidad.  
g **INEGI.** Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares.  
h **INEGI.** Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares.

Fecha de actualización: Lunes 24 de abril de 2017

<sup>262</sup> Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI, Cuadro resumen de Indicadores de demografía y población, consultado el 25 de marzo de 2017, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=17484>

# APÉNDICE G

## DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN EN MÉXICO<sup>263</sup>

Grupo de edad	1950		1960		1970		1990 <sup>a</sup>		1995 <sup>b</sup>		2000 <sup>c</sup>		2005 <sup>d</sup>		2010 <sup>e</sup>		
	Total	Hombres	Total	Hombres	Total	Hombres	Total	Hombres	Total	Hombres	Total	Hombres	Total	Hombres	Total	Hombres	
Total	25 790 071	12 866 355	13 094 082	6 433 129	17 415 320	8 750 819	48 252 238	24 055 544	24 156 274	12 495 616	39 839 869	41 555 676	91 158 290	48 000 959	46 257 911	97 488 212	47 592 523
0 a 4 años	3 669 991	1 998 781	1 970 113	1 057 477	2 963 887	1 505 360	4 151 517	2 150 999	1 055 178	1 600 002	5 051 761	1 074 100	5 495 356	1 074 100	5 495 356	1 074 100	5 495 356
5 a 9 años	3 676 559	1 865 138	1 894 955	1 017 044	2 765 910	1 411 134	3 772 996	1 957 224	1 066 224	1 538 025	4 538 025	1 066 224	5 051 761	1 066 224	5 051 761	1 066 224	5 051 761
10 a 14 años	3 108 884	1 595 781	1 510 103	808 816	2 244 996	1 128 000	3 121 115	1 510 103	787 115	1 128 000	3 121 115	1 510 103	4 066 224	1 510 103	4 066 224	1 510 103	4 066 224
15 a 19 años	2 632 191	1 248 617	1 385 774	688 831	1 796 534	905 691	2 491 047	1 248 617	688 831	905 691	2 491 047	1 248 617	3 121 115	1 248 617	3 121 115	1 248 617	3 121 115
20 a 24 años	2 299 334	1 067 764	1 232 570	623 041	1 404 869	702 041	1 933 000	1 067 764	502 041	702 041	1 933 000	1 067 764	2 491 047	1 067 764	2 491 047	1 067 764	2 491 047
25 a 29 años	2 019 506	985 574	1 038 032	504 892	1 195 988	592 041	1 575 444	802 041	402 041	592 041	1 575 444	802 041	2 019 506	802 041	2 019 506	802 041	2 019 506
30 a 34 años	1 432 167	692 827	739 881	346 634	825 634	366 634	1 042 534	502 534	252 534	366 634	1 042 534	502 534	1 432 167	502 534	1 432 167	502 534	1 432 167
35 a 39 años	1 546 767	748 861	798 406	390 680	920 680	410 680	1 167 167	557 167	278 167	410 680	1 167 167	557 167	1 546 767	557 167	1 546 767	557 167	1 546 767
40 a 44 años	1 209 671	587 188	622 483	283 324	674 324	313 324	827 188	387 188	193 324	313 324	827 188	387 188	1 209 671	387 188	1 209 671	387 188	1 209 671
45 a 49 años	1 073 549	534 698	538 851	238 608	610 482	283 608	763 549	343 608	163 608	283 608	763 549	343 608	1 073 549	343 608	1 073 549	343 608	1 073 549
50 a 54 años	820 126	402 259	428 675	193 288	536 313	243 288	633 126	283 288	133 288	243 288	633 126	283 288	820 126	283 288	820 126	283 288	820 126
55 a 59 años	520 113	263 388	267 525	119 899	405 202	193 899	477 113	213 899	103 899	193 899	477 113	213 899	520 113	213 899	520 113	213 899	520 113
60 a 64 años	554 071	265 194	288 877	144 710	370 988	177 710	510 071	230 988	110 988	177 710	510 071	230 988	554 071	230 988	554 071	230 988	554 071
65 a 69 años	334 197	164 751	169 447	74 464	204 554	91 464	304 197	134 464	64 464	91 464	304 197	134 464	334 197	134 464	334 197	134 464	334 197
70 a 74 años	2 407 881	1 157 144	1 250 737	583 144	1 633 591	750 144	2 107 881	950 144	450 144	750 144	2 107 881	950 144	2 407 881	950 144	2 407 881	950 144	2 407 881
75 a 79 años	1 287 291	627 498	659 793	283 498	942 991	403 498	1 197 291	537 498	267 498	403 498	1 197 291	537 498	1 287 291	537 498	1 287 291	537 498	1 287 291
80 a 84 años	925 641	410 651	414 990	183 338	598 328	273 338	771 641	343 338	173 338	273 338	771 641	343 338	925 641	343 338	925 641	343 338	925 641
85 y más años	693 336	304 666	388 670	133 388	620 000	223 388	863 336	383 388	143 388	223 388	863 336	383 388	693 336	383 388	693 336	383 388	693 336
No especificado	47 340	23 205	24 135	11 549	64 664	32 791	148 340	74 170	37 085	74 170	148 340	74 170	47 340	74 170	47 340	74 170	47 340

Nota: Cifras correspondientes a las siguientes fechas censales: 6 de junio (1950); 8 de junio (1960); 28 de enero (1970); 12 de marzo (1990); 5 de noviembre (1995); 14 de febrero (2000); 17 de octubre (2005); y 12 de junio (2010).

a Incluye una estimación por un total de 499 023 personas, correspondientes a 336 341 viviendas sin información de ocupantes.

b Incluye una estimación por un total de 90 855 personas, correspondientes a 28 634 viviendas sin información de ocupantes.

c Incluye una estimación por un total de 1 780 101 personas, correspondientes a 425 724 viviendas sin información de ocupantes.

d Incluye una estimación por un total de 2 625 310 personas, correspondientes a 647 491 viviendas sin información de ocupantes.

e Incluye una estimación por un total de 1 344 595 personas, correspondientes a 448 195 viviendas sin información de ocupantes.

ND No disponible.

Fuente: INEGI, Censos de Población y Vivienda, 1950 - 1970, 1990, 2000 y 2010.

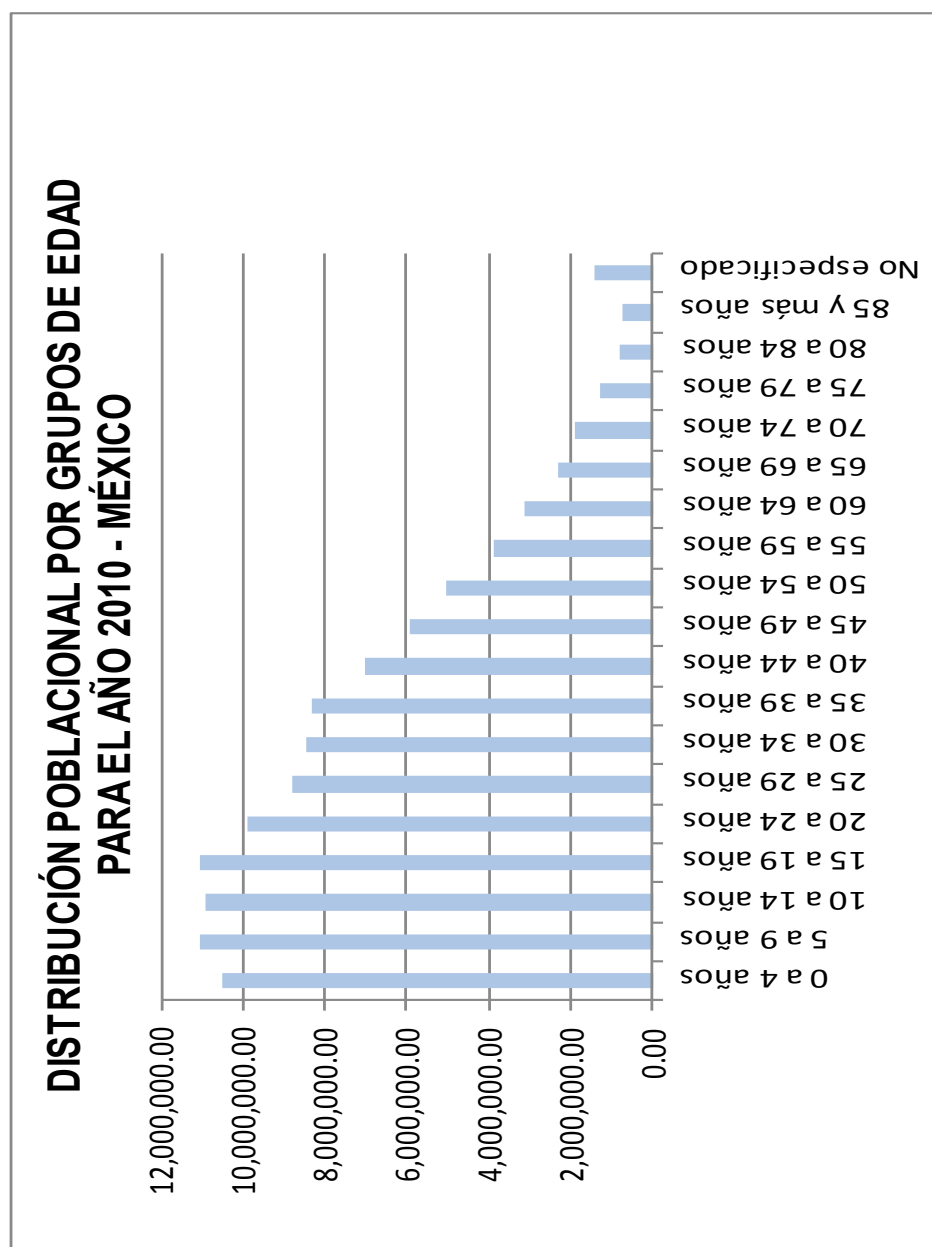
INEGI, Conteos de Población y Vivienda, 1995 y 2005.

Fecha de actualización: febrero 3 de marzo de 2011.

<sup>263</sup> Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI, Población total por grupo quinquenal de edad según sexo, 1950 a 2010, consultado el 25 de marzo de 2017, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=mdemo03&s=est&c=3549>

## APÉNDICE H

### DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR RANGOS DE EDAD EN MÉXICO<sup>264</sup>



<sup>264</sup> Op Cit. INEGI, Nota 263

## APÉNDICE I

### DATOS DE PROYECCIONES, CONAPO-MÉXICO<sup>265</sup>

<b>República Mexicana: Indicadores demográficos, 2010-2050</b>										
Indicador	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Población a mitad de año	114,255,555	121,005,815	127,091,642	132,584,053	137,481,336	141,756,920	145,415,859	148,451,031	150,837,517	
Hombres	55,801,919	59,046,837	61,898,147	64,440,869	66,697,101	68,661,552	70,345,792	71,755,471	72,888,372	
Mujeres	58,453,636	61,958,979	65,193,495	68,143,184	70,784,235	73,095,368	75,070,067	76,695,560	77,949,144	
Nacimientos	2,251,731	2,241,366	2,227,376	2,202,237	2,167,688	2,145,749	2,125,398	2,107,082	2,088,538	
Defunciones	640,522	692,320	757,881	836,966	925,175	1,022,547	1,126,450	1,231,994	1,332,978	
Crecimiento natural	1,611,209	1,549,046	1,469,495	1,365,271	1,242,513	1,123,202	998,948	875,088	755,560	
Immigrantes interestatales	864,092	889,752	909,123	921,834	929,204	933,232	934,987	934,723	932,633	
Emigrantes interestatales	864,092	889,752	909,123	921,834	929,204	933,232	934,987	934,723	932,633	
Immigrantes internacionales	178,149	109,769	72,562	72,556	72,551	72,546	72,540	72,536	72,531	
Emigrantes internacionales	360,681	377,115	388,731	395,619	399,236	400,881	401,222	400,421	398,589	
Migración neta interestatal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Migración neta internacional	-182,532	-267,346	-316,169	-323,063	-326,685	-328,335	-328,681	-327,886	-326,058	
Crecimiento social total	-182,532	-267,346	-316,169	-323,063	-326,685	-328,335	-328,681	-327,886	-326,058	
Crecimiento total	1,428,676	1,281,700	1,153,326	1,042,208	915,828	794,867	670,267	547,202	429,502	
Tasa bruta de natalidad*	19,71	18,52	17,53	16,61	15,77	15,14	14,62	14,19	13,85	
Tasa bruta de mortalidad*	5,61	5,72	5,96	6,31	6,73	7,21	7,75	8,30	8,84	
Tasa de crecimiento natural**	1,41	1,28	1,16	1,03	0,90	0,79	0,69	0,59	0,50	
Tasa de inmigración interestatal**	0,76	0,74	0,72	0,70	0,68	0,66	0,64	0,63	0,62	
Tasa de emigración interestatal**	0,76	0,74	0,72	0,70	0,68	0,66	0,64	0,63	0,62	
Tasa de migración neta interestatal**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Tasa de migración neta internacional**	-0,16	-0,22	-0,25	-0,24	-0,24	-0,23	-0,23	-0,22	-0,22	
Tasa de crecimiento social total**	-0,16	-0,22	-0,25	-0,24	-0,24	-0,23	-0,23	-0,22	-0,22	
Tasa de crecimiento total**	1,25	1,06	0,91	0,79	0,67	0,56	0,46	0,37	0,28	
Tasa global de fecundidad	2,28	2,19	2,13	2,10	2,08	2,08	2,08	2,09	2,09	
Esperanza de vida al nacimiento total	73,97	74,95	75,73	76,35	76,97	77,59	78,20	78,81	79,42	
Esperanza de vida al nacimiento hombres	71,05	72,34	73,29	73,96	74,64	75,32	75,99	76,66	77,34	
Esperanza de vida al nacimiento mujeres	77,03	77,68	78,28	78,85	79,41	79,97	80,52	81,06	81,60	
Mortalidad infantil total	14,08	12,03	10,56	9,52	8,79	8,27	7,90	7,65	7,46	
Mortalidad infantil hombres	15,49	13,23	11,62	10,48	9,67	9,10	8,69	8,41	8,21	
Mortalidad infantil mujeres	12,61	10,77	9,45	8,52	7,87	7,40	7,07	6,84	6,68	
* Por mil										
** Por cien										

<sup>265</sup> Consejo Nacional de Población, Datos de Proyecciones, consultado el 25 de marzo de 2017, [http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones\\_Datos](http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos)

## APÉNDICE J

# DATOS ESTADÍSTICOS, JUICIOS LABORALES-MÉXICO<sup>266</sup>

Cuadro VI.4.1 Juicios por Motivo del Conflicto <sup>1</sup>															
Período	Total	Aportaciones	Condiciones Generales de Trabajo	Designación de Beneficiarios	Despido	Medidas Disciplinarias	Pago de Reparto de Utilidades	Pensión IVCM/ Riesgo de Trabajo	Preferencia de Derechos	Prestaciones Ley Federal del Trabajo <sup>3</sup>	Prestaciones de Seguridad	Rescisión de Contrato	Rescisión por Acoso	Retención Salarial	Retiro Voluntario
2017	3,610	1,117	5	1,355	370	10	3	380	7	303	31	5	0	12	12
Enero	1,067	308	2	383	105	4	2	109	4	123	9	2	0	4	2
Febrero	1,155	368	2	426	121	2	1	125	2	90	8	1	0	4	5
Marzo	1,388	441	1	536	144	4	0	146	1	90	14	2	0	4	5

<sup>1</sup> Ver las definiciones de los motivos de conflicto en el glosario.  
<sup>2</sup> Las cifras a partir de 2010 se encuentran en el concepto "Prestaciones Ley Federal del Trabajo".  
<sup>3</sup> Como resultado de una revisión y estudio del servicio de representación jurídica, se hizo necesario reclassificar aquellos asuntos que por su naturaleza de registro expresaban que el motivo de conflicto reclamado estaba asociado al rubro de Prestaciones, con ello el resultado final muestra un crecimiento. Por este motivo, los resultados para efectos de comparación, no coincide con la emisión histórica de series anteriores.  
Fuente: PROFEDET, Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo.

<sup>266</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuración de Justicia Laboral, Estadísticas del sector, Juicios por motivo de conflicto, Registros administrativos, consultado el 25 de marzo de 2017, [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/web/menu\\_infsector.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html)



PROYECCIÓN DEMOGRÁFICA A PARTIR DEL AÑO 2010, UTILIZANDO LOS ÍNDICES DE MORTALIDAD Y NATALIDAD

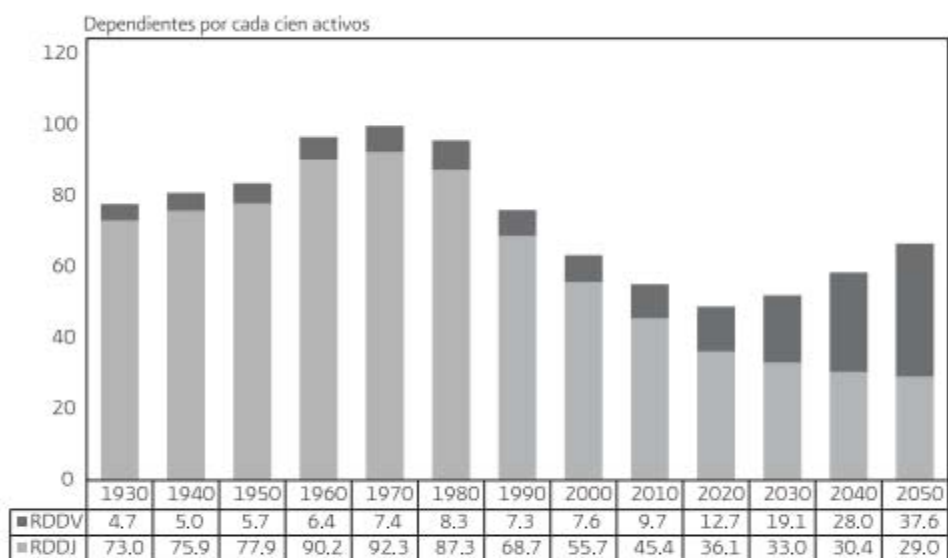
Grupo de edad	2010 <sup>e</sup>	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
<b>Total</b>	<b>112,336,538.00</b>	<b>119,357,573.00</b>	<b>127,263,974.00</b>	<b>135,694,499.00</b>	<b>143,932,309.00</b>	<b>152,928,082.00</b>	<b>162,486,087.00</b>	<b>172,641,466.75</b>	<b>183,431,556.25</b>
0 a 4 años	10,528,322.00	10,278,790.00	10,921,215.00	11,644,650.00	12,416,045.00	13,169,805.00	13,992,915.00	14,867,475.00	15,796,690.00
5 a 9 años	11,047,537.00	10,528,322.00	10,278,790.00	10,921,215.00	11,644,650.00	12,416,045.00	13,169,805.00	13,992,915.00	14,867,475.00
10 a 14 años	10,939,937.00	11,047,537.00	10,528,322.00	10,278,790.00	10,921,215.00	11,644,650.00	12,416,045.00	13,169,805.00	13,992,915.00
15 a 19 años	11,026,112.00	10,939,937.00	11,047,537.00	10,528,322.00	10,278,790.00	10,921,215.00	11,644,650.00	12,416,045.00	13,169,805.00
20 a 24 años	9,892,271.00	11,026,112.00	10,939,937.00	11,047,537.00	10,528,322.00	10,278,790.00	10,921,215.00	11,644,650.00	12,416,045.00
25 a 29 años	8,788,177.00	9,892,271.00	11,026,112.00	10,939,937.00	11,047,537.00	10,528,322.00	10,278,790.00	10,921,215.00	11,644,650.00
30 a 34 años	8,470,798.00	8,788,177.00	9,892,271.00	11,026,112.00	10,939,937.00	11,047,537.00	10,528,322.00	10,278,790.00	10,921,215.00
35 a 39 años	8,292,987.00	8,470,798.00	8,788,177.00	9,892,271.00	11,026,112.00	10,939,937.00	11,047,537.00	10,528,322.00	10,278,790.00
40 a 44 años	7,009,226.00	8,292,987.00	8,470,798.00	8,788,177.00	9,892,271.00	11,026,112.00	10,939,937.00	11,047,537.00	10,528,322.00
45 a 49 años	5,928,730.00	7,009,226.00	8,292,987.00	8,470,798.00	8,788,177.00	9,892,271.00	11,026,112.00	10,939,937.00	11,047,537.00
50 a 54 años	5,064,291.00	5,928,730.00	7,009,226.00	8,292,987.00	8,470,798.00	8,788,177.00	9,892,271.00	11,026,112.00	10,939,937.00
55 a 59 años	3,895,365.00	5,064,291.00	5,928,730.00	7,009,226.00	8,292,987.00	8,470,798.00	8,788,177.00	9,892,271.00	11,026,112.00
60 a 64 años	3,116,466.00	3,895,365.00	5,064,291.00	5,928,730.00	7,009,226.00	8,292,987.00	8,470,798.00	8,788,177.00	9,892,271.00
65 a 69 años	2,317,265.00	3,116,466.00	3,895,365.00	5,064,291.00	5,928,730.00	7,009,226.00	8,292,987.00	8,470,798.00	8,788,177.00
<b>70 a 74 años</b>	<b>1,873,934.00</b>	<b>1,806,373.00</b>	<b>2,571,112.00</b>	<b>2,935,416.00</b>	<b>3,783,147.00</b>	<b>4,363,468.00</b>	<b>5,837,114.75</b>	<b>7,203,403.00</b>	<b>7,354,479.75</b>
<b>75 a 79 años</b>	<b>1,245,483.00</b>	<b>1,363,042.00</b>	<b>1,261,019.00</b>	<b>1,996,519.00</b>	<b>1,951,631.00</b>	<b>2,739,639.00</b>	<b>3,254,740.50</b>	<b>4,747,530.75</b>	<b>6,087,084.75</b>
<b>80 a 84 años</b>	<b>798,936.00</b>	<b>734,591.00</b>	<b>817,688.00</b>	<b>686,426.00</b>	<b>1,012,734.00</b>	<b>908,123.00</b>	<b>1,630,911.50</b>	<b>2,165,156.50</b>	<b>3,631,212.50</b>
85 y más años	703,295.00	288,044.00	189,237.00	243,095.00	0.00	490,980.00	353,759.25	541,327.50	1,048,838.25
<b>No especificado</b>	<b>1,397,406.00</b>	<b>886,514.00</b>	<b>341,160.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>



## APÉNDICE M

### PROYECCIÓN DE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA POR VEJEZ CONAPO-MÉXICO<sup>268</sup>

**Gráfica 1.5. Relación de Dependencia Demográfica. México, 1930-2050**



Fuente: IX Censo General de Población, 1970. Tabulados básicos. Población Media. INEGI. Elaboración propia con base en estimaciones de el Consejo Nacional de Población. Población Media, 1980-2000. Documento electrónico. INEGI (2011). Censo de Población y Vivienda, 2010. Tabulados básicos. Población Media.

<sup>268</sup> Consejo Nacional de la Población, Diagnóstico Socio-demográfico del envejecimiento en México, Consultado el 3 de Junio de 2017, [http://www.unfpa.org.mx/publicaciones/Envejecimiento\\_F\\_14oct11.pdf](http://www.unfpa.org.mx/publicaciones/Envejecimiento_F_14oct11.pdf)

## APÉNDICE N

### DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR RANGOS DE EDAD EN MÉXICO CALCULADO PARA EL AÑO 2050



**APÉNDICE O**  
**PLAN DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA INDUSTRIAL-UNIVERSIDAD**  
**NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO<sup>269</sup>**

---

<sup>269</sup> Universidad Nacional Autónoma de México, Ingeniería Industrial, Plan de estudios,  
://oferta.unam.mx/carrera/archivos/planes/ingindustrialplanestudiosfacing13.pdf



PLAN DE ESTUDIOS (SISTEMA ESCOLARIZADO)

Consta de 412 créditos, 388 obligatorios y 24 optativos (mínimo). El plan incluye trabajo experimental de laboratorio como medio para que el alumno asimile plenamente los conceptos teóricos.

La estructura curricular comprende cinco áreas de conocimiento: Ciencias Básicas, Ciencias de la Ingeniería, Ingeniería Aplicada, Ciencias Sociales y Humanidades y Otras Asignaturas.

INGENIERÍA INDUSTRIAL FACULTAD DE INGENIERÍA Total de créditos: 412	
<b>PRIMER SEMESTRE</b> 09 Álgebra 09 Cálculo Diferencial 09 Geometría Analítica 08 Computación para Ingenieros 06 Ingeniería Industrial y Productividad	<b>SEGUNDO SEMESTRE</b> 09 Álgebra Lineal 09 Cálculo Integral 09 Estática 10 Química General 06 Dibujo Mecánico e Industrial
<b>TERCER SEMESTRE</b> 09 Ecuaciones Diferenciales 09 Cálculo Vectorial 09 Cinemática y Dinámica 11 Termodinámica 06 Cultura y Comunicación	<b>CUARTO SEMESTRE</b> 11 Electricidad y Magnetismo 09 Probabilidad y Estadística 07 Análisis Numérico 10 Termodinámica 06 Contabilidad Financiera y Costos Introducción a la Economía
<b>QUINTO SEMESTRE</b> 08 Sistemas Electromecánicos 08 Estadística Aplicada 08 Mecánica de Sólidos 04 Laboratorio de Máquinas Térmicas 06 Ingeniería Económica 10 Estudio del Trabajo	<b>SEXTO SEMESTRE</b> 10 Electrónica Básica 08 Investigación de Operaciones I 10 Tecnología de Materiales 08 Procesos Industriales 08 Sistemas de Planeación 06 Literatura Hispanoamericana Contemporánea
<b>SÉPTIMO SEMESTRE</b> 08 Instalaciones Electromecánicas 08 Investigación de Operaciones II 10 Procesos de Manufactura I 08 Sistemas de Mejoramiento Ambiental 08 Diseño de Sistemas Productivos 06 Relaciones Laborales y Organizacionales	<b>OCTAVO SEMESTRE</b> 08 Instrumentación y Control 10 Procesos de Manufactura II 10 Planeación y Control de la Producción 06 Ética Profesional 04 Seminario de Ingeniería
<b>NOVENO SEMESTRE</b> 06* Optativa 06* Optativa 06* Optativa 06* Optativa 06 Recursos y Necesidades de México 08 Evaluación de Proyectos de Inversión 06 Proyecto de Ingeniería	

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

1. Carbonell, Miguel Ángel, El derecho a no ser discriminado, la no discriminación en el texto de la Constitución Mexicana, México, página 35.
2. Padilla Nieto, Ernesto, Fundación Para El Bienestar Del Adulto Mayor I. A. P., Manual de Derechos Humanos y no Discriminación del Adulto Mayor, México, 2001, página 49.
3. Dávalos Morales, José, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, 2016, México, 23 Edición. Páginas varias.
4. Brown, Warren B. y Moberg, Deniis J., Teoría de la Organización y la administración, Enfoque Integral; Limusa Editores, 2007, México, Versión española por Salazar Palacios José Manuel, pag. 391-418.
5. William B. Werther, Keith Davis Administración de Recursos Humanos, Mac Graw Hill, 2014, México, página 112.
6. Llanos Rete, Integración de Recursos Humanos, Trillas, México 2013, Segunda Edición, página 61.
7. Kontz, Harold, Wiehrich Heinz y Cannice Mark, Administración, una perspectiva global y empresarial, mc Graw hill, 2012, Perú, 284.
8. Altava Lavall Manuel Guillermo, Lecciones de Derecho Comparado, Universitat Jaume I, España, 2003, página 28.
9. Konrad Zweigert y Hein Kötz, Introducción al Derecho Comparado, Editorial Oxford, México, 2002, página 3.
10. Castellanos Fernando, Lineamientos elementales de Derecho Penal, México, 41 edición, 2000, Editorial Porrúa, página 17.
11. Malo Camacho Gustavo, Derecho Penal Mexicano, México, 2003, Editorial Porrúa, página 580.
12. Samuelson Paul A. y Nordhaus William, Economía, Mac Graw Hill, Madrid, 2002, 17a edición, páginas 7,8, 22.
13. Bratton John y Gold Jeff, Human Resources Management, Mc. Millan, China, 2007, 4a edición, páginas varias.

14. Gran María Ajani, Anderson Miriam, Arroyo Esther y Pasa Bárbara, *Sistemas Jurídicos Comparados*, Barcelona, 2010, páginas 19-27.
15. Barajas Montes de Oca Santiago, *Derechos del Pensionado y del Jubilado*, México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, 2000, páginas 1-15.
16. Garrido Ramón Alena, *Derecho Individual del trabajo*, Oxford, Ciudad de México, 1999, páginas 43-58.
17. De la Cueva Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, Ciudad de México, 1996, páginas 9-42.
18. Dávalos Morales, José, *Tópicos Laborales*, Editorial Porrúa, México, 2006, Cuarta Edición, páginas varias.
19. Morris Charles G., *Psychology*, Prentice Hall, Unites States of America, 1993, páginas 2-5 y 675-686.
20. Remolina Roqueñi Felipe, *El artículo 123*, México, 1974, primera edición, páginas varias.

### **Libros electrónicos**

1. *Rawls John, A Theory of Justice, Revised edition, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge-Massachusetts, 1999*, consultado el 17 de marzo de 2017, <http://www.univpgri-palembang.ac.id/perpus-fkip/Perpustakaan/American%20Phylosophy/John%20Rawls%20-%20A%20Theory%20of%20Justice~%20Revised%20Edition.pdf> página 3.
2. Thomas Hobes, *Leviathan*, consultado el 13 de marzo del 2017, <https://socserv2.socsci.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/hobbes/Leviathan.pdf>, página 80.
3. González Llaneza Felicia Miriam, *Instrumentos de evaluación psicológica*, La Habana, 2007, Editorial Ciencias Médicas, página 4, consultado el 14 de noviembre de 2016, <https://crecerpsi.files.wordpress.com/2014/02/psicometria-libro-completo.pdf>
4. Habermas Jurgen, *El Concepto de la dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos*, consultado el 5 de octubre de 2016, 2010, <https://archive.org/stream/Habermas-2010->

*ElConceptoDeDignidadHumanaYLaUtopaRealist#page/n3/mode/2up/search/moral*, Página 4.

## **Internet**

1. Morales Saldaña Hugo Ítalo, El sistema de justicia laboral, Ciudad de México, Amicus Curiae, consultado el 15 de enero de 2017, [http://www.derecho.duad.unam.mx/amicus-curiae/descargas/25\\_nov/EL\\_SISTEMA\\_DE\\_JUSTICIA\\_LABORAL.pdf](http://www.derecho.duad.unam.mx/amicus-curiae/descargas/25_nov/EL_SISTEMA_DE_JUSTICIA_LABORAL.pdf)
2. Real Academia Española, Igualdad, consultado el 14 de septiembre de 2016, <http://lema.rae.es/drae/?val=igualdad>
3. Organización de las Naciones Unidas, Centro de Información, Envejecimiento, consultado el 17 de marzo de 2017, [http://www.cinu.org.mx/temas/envejecimiento/p\\_edad.htm](http://www.cinu.org.mx/temas/envejecimiento/p_edad.htm)
4. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento-Los países aprueba el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, consultado el 15 de marzo de 2017, <http://www.cepal.org/es/eventos/segunda-asamblea-mundial-envejecimiento-paises-aprueban-plan-accion-internacional>
5. Fondo de la población de las Naciones Unidas, consultado el 15 de marzo de 2017, <http://www.unfpa.org/es/world-population-dashboard>
6. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, Elderly population, consultado el 8 de marzo del 2017, <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm>
7. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Plan Nacional para el Desarrollo Social 2014-2014, consultado el 23 de marzo del 2017, [http://www.shcp.gob.mx/RDC/prog\\_plan\\_nacional/pronades\\_2014\\_2018\\_comunicacion\\_social\\_vf\\_130514.pdf](http://www.shcp.gob.mx/RDC/prog_plan_nacional/pronades_2014_2018_comunicacion_social_vf_130514.pdf)
8. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Acuerdo por el cual el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia da a conocer la modificación a las reglas de operación del Programa de Atención a Familias y Población vulnerable 2011, consultado el 15 de marzo de

- 2017,  
[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5173508&fecha=31/12/2010](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5173508&fecha=31/12/2010)
9. Naciones Unidas, Derechos Humanos, Discriminación, consultado el 17 de marzo de 2017, <http://acnudh.org/temas-de-ddhh/discriminacion/>
  10. UNESCO, Declaración Universal de los Derechos Humanos, consultado el 17 de marzo de 2017, [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=26053&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=26053&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)
  11. Naciones Unidas-Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, consultado el 18 de marzo de 2017, <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
  12. Cámara de Diputados, Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, consultado el 17 de marzo de 2017, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_011216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf)
  13. Grupos Vulnerables, consultado el 17 de marzo de 2017, [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Eje\\_tematico\\_old\\_14062011/9\\_gvulnerables\\_archivos/G\\_vulnerables/d\\_gvulnerables.htm](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico_old_14062011/9_gvulnerables_archivos/G_vulnerables/d_gvulnerables.htm)
  14. Presidencia de la República, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2011, consultado el 13 de marzo de 2017, [http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND\\_2007-2012.pdf](http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf)
  15. Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, revisado el 18 de marzo de 2017, <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/61/2011/feb/20110222-A-III/Iniciativa-7.html>
  16. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Grupos en situación de discriminación, consultado el 14 de marzo de 2017, [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=562&id\\_opcion=703&op=703](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=562&id_opcion=703&op=703)
  17. Comisión de Derechos Humanos, Hidalgo, Grupos vulnerables, consultado el 17 de marzo del 2017, <http://www.cdhhgo.org/home/images/pdf/GRUPOS%20VULNERABLES%20WEB.pdf>



18. Ciudad de México, Instituto para la Atención de los Adultos Mayores, Pensión Alimentaria, consultado el 23 de marzo de 2017, <http://www.adultomayor.cdmx.gob.mx/index.php/programas-sociales/pension-alimenticia>
19. Asamblea Legislativa de la Ciudad de México, Noticias, 28 de septiembre de 2016, consultado el 23 de marzo de 2017, <http://www.aldf.gob.mx/comsoc-hipoteca-inversa-realidad-cdmx-jose-m-delgadillo-8195--27945>. normas de los derechos html
20. Indicadores sociales de la OCDE, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, 2014, consultado el 22 de marzo de 2017, <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/SAG2014-KeyFindings-Mexico%20ESPA%C3%91OL.pdf>
21. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Noticias, Discriminación laboral por edad comienza a los 35-40 años, consultado el 23 de marzo del 2017, [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id\\_opcion=&op=447](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id_opcion=&op=447)
22. Sin embargo.mx, La discriminación laboral comienza desde el proceso de reclutamiento- el sobrepeso ya es un motivo para no contratar, 16 de junio del 2013, consultado el 12 de febrero de 2016, <http://www.sinembargo.mx/16-06-2013/653750>
23. Real Academia de la Lengua Española, falacia, consultado el 6 de diciembre de 2016, <http://dle.rae.es/?id=HVXQdUI>
24. El Economista, Adultos mayores, de regreso al trabajo, consultado el 26 de noviembre de 2016, <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2012/07/13/adultos-mayores-regreso-trabajo>
25. AméricaEconomía.com, Estos son los beneficios de contratar un adulto mayor, consultado el 21 de noviembre de 2016. <http://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/estos-son-los-beneficios-de-contratar-un-adulto-mayor>.

26. U. S. Equal Employment Commission Opportunity, *The age discrimination in employment Act of 1967*, Estados Unidos de América, consultado el 3 de marzo de 2016, <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm>
27. United States Department of Labor, Department of Labor, *Equal Employment Opportunity*, consultado el 15 de marzo de 2016, <https://www.dol.gov/general/topic/discrimination>
28. U.S. Equal Opportunity Employment Commission Comisión de Empleo para la Igualdad de Oportunidades, Tribunal ordena a Profesionales de Hawaii HealthCare y su propietario a pagar más de \$ 190,000 por discriminación por edad consultado el 27 de mayo de 2017, <https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/7-19-12.cfm>
29. Los Angeles Daily News, Court Decisions, consultado el 27 de mayo de 2017, <http://www.dailynews.com/general-news/20140227/66-year-old-man-awarded-26-million-in-age-discrimination-lawsuit-against-staples>
30. Canadian Centre for Elder Law, *About CCEL*, Consultado el 28 de marzo de, <http://www.bcli.org/ccel/about-ccel>
31. Brithis Columbia Law Institute, *Welcome to BCLI*, consultado el 28 de marzo de 2016, <http://www.bcli.org/>
32. Agediscriminationinfo, Canadá, consultado el 2 de septiembre de 2016, <http://www.agediscrimination.info/international/Pages/Canada.aspx>
33. Unión Europea, *Qué es la UE*, consultado el 5 de septiembre de 2016, actualizado el 5 de septiembre de 2016, [https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_es)
34. Unión Europea-A cerca de la Unión Europea, *Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, consultado el 17 de octubre de 2016, [https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_es)
35. Eurostat, *Statistic explained*, consultado el 28 de septiembre de 2016, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main\\_Page](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page)

36. Eurostat, Statistic explained, consultado el 28 de septiembre de 2016, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)
37. Noticias jurídicas, Consultado el 23 de noviembre de 2016, [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/14-2005.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/14-2005.html)
38. Infor Curia –Jurisprudencia del Tribunal de Justicia, Sentencia del Tribunal de Justicia del caso C-555/07, consultado el 27 de noviembre de 2016, 2010, Alemania, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=404565>.
39. Directory of Researchers in Kobe University, Researcher's information, Sakuraba Ryoko, Consultado el 28 de febrero de 2017, [http://kuid.ofc.kobe-u.ac.jp/InfoSearch/html/researcher/researcher\\_RZ58VN2yrhXO-IBQ3mbe3w\\_en.html?wayf=affiliation&backtoResultPath=/InfoSearch/html/shozoku/shozoku\\_4-1\\_en.html](http://kuid.ofc.kobe-u.ac.jp/InfoSearch/html/researcher/researcher_RZ58VN2yrhXO-IBQ3mbe3w_en.html?wayf=affiliation&backtoResultPath=/InfoSearch/html/shozoku/shozoku_4-1_en.html)
40. Organización de los Estados Americanos, ¿Quiénes somos?, consultado el 22 de marzo del 2017, [http://www.oas.org/es/acerca/quienes\\_somos.asp](http://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp)
41. [http://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/62/2/2013-10-29-1/assets/documentos/PA\\_OEA\\_convencion\\_contra\\_Racismo.pdf](http://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/62/2/2013-10-29-1/assets/documentos/PA_OEA_convencion_contra_Racismo.pdf);
42. Organización Internacional del Trabajo, Orígenes e historia, consultado el 12 de febrero de 2016, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
43. Organización Internacional del Trabajo, Cómo funciona la OIT, consultado el 12 de febrero del 2017, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>
44. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ¿Quiénes somos?, Consultado el 24 de abril del 2016, [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id\\_opcion=15&op=15](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15)
45. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Historia de la Dependencia, consultado el 23 de septiembre del 2016,

- [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes\\_somos/quienes\\_somos/historia\\_stps.htm](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm), página 1
46. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ¿Qué es la Suprema Corte de Justicia de la Nación y dónde se encuentra ubicada?, consultada el 14 de febrero de 2017, <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/que-es-la-scjn>
  47. Banco Mundial, Who we are?, consultado el 1 de junio de 2017, <http://www.worldbank.org/en/who-we-are>
  48. Banco Mundial, What we do, consultado el 1 de junio de 2017 <http://www.worldbank.org/en/about/what-we-do>
  49. Banco Mundial, About the World Bank, consultado el 1 de junio de 2017, <http://www.worldbank.org/en/about>
  50. Banco Mundial, About the World Bank, consultado el 1 de junio de 2017, <http://www.worldbank.org/en/about/what-we-do/annual-meetings>
  51. Banco Mundial, Tasa de mortalidad en un año, consultado el 1 de junio de 2017, <http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.CDRT.IN?contextual=max&end=2015&locations=MX&start=1960&view=chart>
  52. Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI, ¿Quiénes somos?, consultado el 5 de junio de 2017, [http://www.beta.inegi.org.mx/inegi/quienes\\_somos.html](http://www.beta.inegi.org.mx/inegi/quienes_somos.html)
  53. Consejo Nacional de la Población, ¿Qué hacemos?, 2 de junio de 2017, [http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Informacion\\_General](http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Informacion_General)
  54. Consejo Nacional de la Población, Proyecciones de la Población 2010-2050, consultado el 5 de junio de 2017, <http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones>
  55. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, revisado el 1 de junio de 2017, [http://www.stps.gob.mx/02\\_sub\\_trabajo/01\\_dgaj/r\\_interiorSTPS.pdf](http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_interiorSTPS.pdf)
  56. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, Indicadores sociales de la OCDE, revisado el 3 de abril de 2015,

<http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/SAG2014-KeyFindings-Mexico%20ESPA%C3%91OL.pdf>

57. Secretaría de Gobernación, Informe de Incidencia Delictiva del Fuero Común, consultado el 18 de junio del año 2017, [http://secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/estadisticas%20del%20fuero%20comun/Cieisp2016\\_052016.pdf](http://secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/estadisticas%20del%20fuero%20comun/Cieisp2016_052016.pdf)
58. Gobierno de México, Trámite de retiro parcial por desempleo IMSS, consultado el 18 de junio de 2017, [https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/TramiteExt.aspx?idTramite=12&PAG\\_ACTUAL=/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/InicioExt.aspx](https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/TramiteExt.aspx?idTramite=12&PAG_ACTUAL=/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/InicioExt.aspx)
59. Instituto Nacional de Geografía y Estadística, Indicadores de ocupación y empleo del primer trimestre de 2017, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>
60. Youtube, Proyecto Grado Cero, La Reforma Laboral, Dr. Larios Díaz Enrique, <https://www.youtube.com/watch?v=BXTcvhlbjx8>, consultado el 4 de enero de 2016.

### **Revistas electrónicas**

1. European Parliamentary Research Service, Older people in Europe, EU policies and programmes, consultado el 17 de marzo del 2017, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM\\_BRI\(2014\)140811\\_REV1\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI(2014)140811_REV1_EN.pdf), página 2.
2. Prieto Muñoz José Luis, Centro de Estudio de Finanzas Públicas, Grupos Vulnerables, junio 2011, Consultado el 16 de marzo de d017, <http://www.cefp.gob.mx/publicaciones/nota/2011/junio/notacefp0262011.pdf>, página 1
3. Nieto A. Héctor, Salud Ocupacional, revisado el 14 de septiembre de 2016, [http://www.fmed.uba.ar/depto/sal\\_seg/salud\\_laboral1.pdf](http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf).
4. Alba Rodríguez Mario, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina, Plan Único de especializaciones médicas en Medicina del

- trabajo, consultado el 28 de septiembre de 2016, México páginas 30-39, <http://edumed.imss.gob.mx/cst/Acrobat/PUEM%20MT.pdf>
5. Gerardo Pérez María del Carmen y Vitae San Pedro Silvia, Cuadernillo de prácticas Otis, México, consultado el 17 de octubre de 2016, Página 7, [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Cuadernillo\\_de\\_practicas\\_1.\\_Pruebas\\_de\\_Inteligencia\\_OTIS\\_Gerardo\\_Perez\\_Vite\\_San\\_Pedro\\_TAD\\_6\\_y\\_7\\_sem\\_.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Cuadernillo_de_practicas_1._Pruebas_de_Inteligencia_OTIS_Gerardo_Perez_Vite_San_Pedro_TAD_6_y_7_sem_.pdf)
  6. Aragón Borja Laura Edna, Fundamentos psicométricos de la Evaluación Psicológica, Revista Electrónica de Psicología Iztacala, consultado el 13 de octubre de 2016. <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
  7. Filosóficas, Universidad Nacional Autónoma de México, consultado el 5 de noviembre de 2016, <http://www.filosoficas.unam.mx/~cruzparc/copicap4.pdf>
  8. Canada, *Canada's System of Justice*, Canadá, consultado el 28 de abril de 2016, <http://www.justice.gc.ca/eng/csjsjc/just/img/courten.pdf>, páginas 13-20
  9. Employment Law Conference 2015, *Age Discrimination, Inclusive Design, and Older Workers*, The continuing legal education- Society of British Columbia, consultado el 3 de septiembre de 2016, 2015, <http://www.cle.bc.ca/PracticePoints/LABR/15-age-discrimination.pdf>, página 14
  10. Sakuraba Ryoko, Employment Discrimination Law in Japan : Human Rights or Employment Policy?, Kobe University, consultado el 26 de febrero de 2017, [http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08\\_sakuraba.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08_sakuraba.pdf), página 20
  11. Garmonal Contreras, Sergio, "*La libertad de trabajo y el principio de no discriminación en la constitución*", Estudios, Revista Laboal Chilena, 2004, consultado el 20 de noviembre de 2016, <http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/08/2004-Libertad-de-trabajo-y-no-discriminaci%C3%B3n-CPR.pdf>, página 2.

12. Gazmuri Consuelo, Modernización de la justicia del trabajo: la reforma que viene, Dirección del Trabajo, Departamento de estudios, 2003, consultado el 28 de noviembre de 2016, [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-60353\\_Modernizac\\_de\\_Justicia\\_del\\_Trabajo\\_La\\_reforma\\_que\\_viene.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-60353_Modernizac_de_Justicia_del_Trabajo_La_reforma_que_viene.pdf), página 9.
13. Pereira Castañares Juan Carlos, Cuadernos del mundo actual-número 10, La ONU, Madrid, 1993, página 5, consultado el 11 de marzo de 2017, <http://perseo.sabuco.com/historia/ONU.pdf>
14. Congreso del Constituyente, Diario de los debates, Querétaro, 1916, consultado el 3 de junio de 2015, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/Proy\\_CPEUM\\_expmot\\_01dic1916.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/Proy_CPEUM_expmot_01dic1916.pdf), página 2.
15. Diario Oficial, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857, 1917, Consultado el 30 de marzo de 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)
16. Diario Oficial, Órgano Del Gobierno Provisional De La República Mexicana, Tomo IV, Cuarta época, número 30, México, 1917. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)
17. Del Buen Néstor, El sistema laboral en México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, consultado el 4 de septiembre de 2016, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>, página 2(126).
18. Lacavex Berumen María Aurora y Sosa y Silva García Yolanda, Instituto de Investigaciones Jurídicas, consultado el 14 de septiembre de 2016, La Reforma Laboral en México, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf>, página 1.

19. Mendoza Bautista Katherine, Comisión de Derechos Humanos México, 2011, consultado el 34 de Junio de 2016, página [http://cdhdf.org.mx/serv\\_prof/pdf/asp\\_basicos.pdf](http://cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/asp_basicos.pdf)
20. Naj Ghosheh, International Labor Office, Age discrimination and older workers, Theory and Legislation in comparative context, Genova, 2008, páginas 3-6 y 13.
21. Paniagua Ángeles, Morales Saldaña Hugo Ítalo-México debe cumplir con los convenios OIT, IDC online México, 13 de julio del 2015, revisado el 3 de enero del 2017, <https://idconline.mx/laboral/2015/07/13/mxico-debe-cumplir-con-los-convenios-oit>

### **Leyes y reglamentos.**

1. Cámara de Diputados, Leyes, Ley Federal para prevenir y erradicar la discriminación, página 2
2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, revisado el 17 de noviembre de 2016, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>.
3. United States Code, *The age discrimination in employment*, Estados Unidos de América, consultado el 5 de marzo del 2016, <http://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter14&edition=prelim>
4. The Canadian Charter of Rights and Freedoms, *Canadá*, consultado el 4 de abril de 2017, actualizado el 3 de marzo de 2017, <http://publications.gc.ca/collections/Collection/CH37-4-3-2002E.pdf>, página 4
5. Ontario, *Human Rights Code*, R.S.O. 1990, c. H.19, consultado el 15 de abril del 2016, <https://www.ontario.ca/laws/statute/90h19>, página 3.
6. Canadá, *The Constitutions Acts, 1867 to 1982*, Department of Justice Canada, Ontario, consultado el 23 de abril de 2016, [http://laws-lois.justice.gc.ca/pdf/const\\_e.pdf](http://laws-lois.justice.gc.ca/pdf/const_e.pdf), página 53.



7. Government of Canada, Justice Laws Website, *Canadian Human Rights Act*, consultado el 28 de abril de 2016, <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/fulltext.html>, página 1
8. Government of Canada, Justice Law Website, *Employment Equity Act*, Consultado el 3 de mayo de 2016, <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>, página 1
9. Eur-Lex- Access to European Union Law, *La Carta de los Derechos Fundamentales*, revisado el 17 de octubre de 2016, última actualización 17 de octubre de 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=ES>.
10. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Niza, 2000, consultado el 17 de octubre de 2016, [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf), página 12
11. Eur-Lex-Access to European Union Law, *Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union*, consultado el 15 de octubre de 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
12. Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, consultado el 15 de octubre de 2016, <http://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>, página 6. *Directiva 2000/78/Ce del Consejo de 27 de noviembre de 2000*, Bruselas, 2000, consultado el 28 de octubre de 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>, página 3
13. *Japanese Law Translation, The Constitution of Japan*, Consultado el 23 de febrero de 2017, [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail\\_main?id=174](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=174)
14. *Employment Measures Act*, Acto de las Medidas de Empleo, consultado el 24 de febrero de 2017, [file:///C:/Users/usuario/Downloads/s41Aa001320205en6.0\\_h23A26.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/s41Aa001320205en6.0_h23A26.pdf), página 1.

15. *Labor Standards Act (Act No. 49 of April 7, 1947)*, Acto de los Estándares de Trabajo, consultado el 24 de febrero de 2017, <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf>
16. *Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons*, Consultado el 27 de febrero de 2017, [file:///C:/Users/usuario/Downloads/s46Aa000680105en9.0\\_h04A8.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/s46Aa000680105en9.0_h04A8.pdf), página 1.
17. *Constitutional Court of Korea, The Constitution of the Republic of Korea*, Consultado el 3 de marzo del 2017, [http://english.ccourt.go.kr/cckhome/images/eng/main/Constitution\\_of\\_the\\_Republic\\_of\\_Korea.pdf](http://english.ccourt.go.kr/cckhome/images/eng/main/Constitution_of_the_Republic_of_Korea.pdf), página 4.
18. *Ministry of Government Legislation, Labor Standards Act*, consultado el 11 de marzo de 2017, [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Labor\\_Standards\\_Act\\_.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Labor_Standards_Act_.pdf), página 1.
19. *Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion*, consultado el 15 de marzo de 2017, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/86725/98342/F1403754509/KOR86725%20Eng%202011.pdf>, página 1
20. Chile, Constitución Política de la República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, consultado el doce de diciembre de dos mil dieciséis, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>
21. Chile, Código del Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, consultado el doce de diciembre de dos mil dieciséis, <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=0>
22. Gobierno de Chile, Ord. No. 698/2016, Dirección del Trabajo, Santiago, 2003, consultado el 14 de noviembre de 2016, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62847.html>
23. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Modifica el Código del Trabajo a fin de evitar la discriminación por edad y estado civil en la postulación a

- empleos, 2001, consultado el 17 de noviembre de 2016, <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=187346>
24. Corte Constitucional de Colombia, Constitución Política de Colombia, artículo cuarto, Consultado el 1 de marzo de 2017, <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>, página 14
25. JURISCOL-Sistema Único de Información Normativa, Ley 15 de 1958, 1958, Bogotá, Consultado el 15 de enero de 2017, <http://incp.org.co/Site/2011/info/archivos/L15.pdf>
26. Secretaría del Senado de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, Bogotá, consultado el 15 de febrero de 2017, <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>, página 61:
27. JURISCOL-Sistema Único de Información Normativa, Ley 931 de 2004, Bogotá, Consultado el 28 de enero de 2017, [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1671354?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1671354?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)
28. Organización de los Estados Americanos, Carta de la Organización de los Estados Americanos, consultado el 24 de marzo de 2017, [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-41\\_carta\\_OEA.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp).
29. Organización de los Estados Americanos, Convención Americana sobre los Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1969, consultado el 22 de marzo de 2017, [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos\\_firmas.htm#México](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_firmas.htm#México):
30. Organización de los Estados Americanos, Tratados multilaterales, consultado el 21 de marzo de 2017, <http://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>
31. Organización de los Estados Americanos, Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos

- Económicos, Sociales y Culturales,  
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
32. Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, consultado el 23 de marzo de 2017, [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)
  33. Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, consultado el 22 de marzo de 2017, <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
  34. Organización de las Naciones Unidas, División de Política Social y Desarrollo del Envejecimiento. Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad, consultado el 9 de marzo de 2017, <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principios/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>
  35. Organización Internacional del trabajo, C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), consultado el 15 de enero de 2016, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)
  36. Cámara de diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consultado el 23 de abril de 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_240217.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf)
  37. Diario Oficial, Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1917, consultado el 16 de marzo de 2015, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM\\_orig\\_05feb1917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf)
  38. Cámara de Diputados, Ley Reglamentaria del artículo quinto Constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, consultado el 16 de marzo de 2015, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208.pdf>.

39. Congreso del Estado de B. C., Ley de ejercicio para las profesiones del Estado de B. C., Mexicali, 2002, consultado el 15 de marzo de 2015, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Baja%20California/wo19525.pdf>
40. Cámara de Diputados, Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Consultado el 12 de abril de 2017, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped/LFPED\\_orig\\_11jun03.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped/LFPED_orig_11jun03.pdf)
41. Cámara de Diputados, Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, consultado el 23 de marzo del 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_011216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf)
42. Diario Oficial de la Federación, Ley Federal del Trabajo, consultado el 28 de septiembre de 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_orig\\_01abr70\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf), pp. 1 y 99.
43. Cámara de Diputados, Ley Federal del Trabajo, consultado el 27 de septiembre de 2016, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf), página 1.
44. Cámara de diputados, Código Penal Federal, consultado el 14 de junio de 2016, página 41, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9\\_070417.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_070417.pdf)
45. [https://www.sspc.chiapas.gob.mx/leyes/federal/LEY\\_ORGANICA\\_DEL\\_PODER\\_JUDICIAL\\_DE\\_LA\\_FEDERACION.pdf](https://www.sspc.chiapas.gob.mx/leyes/federal/LEY_ORGANICA_DEL_PODER_JUDICIAL_DE_LA_FEDERACION.pdf)
46. Tesis (III Región) 4o.13 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo IV, Octubre de 2016, Página: 2874
47. Tesis 1a. CDXXXIV/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 223
48. Tesis 1a. CDXXXIV/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 225
49. Tesis 1a. CDXXXII/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 226

50. Tesis 1a. CDXXX/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 228
51. Tesis 1a. CDXXXV/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 224
52. Tesis 1a. CDXXXVI/2014 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 13, Diciembre de 2014, Página: 221
53. Tesis 1a. XXXIII/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 754
54. Tesis 1a. III/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 757
55. Tesis 1a. IV/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 756
56. Tesis 1a. XXXV/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 758
57. Tesis 1a. XXXIV/2015 (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, 14 de enero de 2015, Página: 761
58. Tesis P. LXVI/2009, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Tomo XXX, Diciembre de 2009, Página: 13