

PODER LEGISLATIVO
DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

RECIBIDO
hic Chirinos
11.12 hrs

DIRECCIÓN DE APOYO LEGISLATIVO

Oaxaca de Juárez, Oaxaca, 25 de marzo de 2019.

ASUNTO: Se presenta proposición con punto de acuerdo de urgente y obvia resolución.

LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLES ILLESCAS,
TITULAR DE LA SECRETARÍA DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS, DEL HONORABLE
CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
RECIBIDO
10:53 hrs
26 MAR 2019
SECRETARÍA DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS

Con fundamento en el artículo 30, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en estrecha relación con los diversos 60, fracción II, y 61, fracción III, del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; adjunto al presente libelo de manera impresa y en formato digital, la **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA AL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA, PARA QUE A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA, IMPLEMENTEN MECANISMOS NECESARIOS Y SUFICIENTES, PARA QUE LOS EMPLEADORES NO REALICEN ACCIONES DISCRIMINATORIAS A PERSONAS DE EDAD AVANZADA, TANTO EN LA OFERTA DE EMPLEOS COMO EN LA ESTABILIDAD, REMUNERACIÓN Y DESARROLLO LABORAL.**

Lo anterior para el trámite legislativo correspondiente; seguro de la respuesta favorable al presente memorial, le reitero mi consideración distinguida.

ATENTAMENTE
"SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN"
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO, ES LA PAZ"

DIP. OTHON CUEVAS CÓRDOVA



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
DIP. OTHON CUEVAS CORDOVA
DISTRITO XII
SANTALUCIA DEL CAMINO



"2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

DIPUTADO

CÉSAR MORALES NIÑO,

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA

DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO.

DIPUTADO OTHÓN CUEVAS CÓRDOVA, integrante de la Fracción Parlamentaria del Partido MORENA, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 30, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en estrecha relación con los diversos 60, fracción II, y 61, fracción III, del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; someto a consideración ante ésta Soberanía, la presente **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA AL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA, PARA QUE A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA, IMPLEMENTEN MECANISMOS NECESARIOS Y SUFICIENTES, PARA QUE LOS EMPLEADORES NO REALICEN ACCIONES DISCRIMINATORIAS A PERSONAS DE EDAD AVANZADA, TANTO EN LA OFERTA DE EMPLEOS COMO EN LA ESTABILIDAD, REMUNERACIÓN Y DESARROLLO LABORAL;** lo anterior, con base en los siguientes:

CONSIDERANDOS

Con motivo de la selección de personal para distintos trabajos, resulta muy común encontrarnos con diversos anuncios en periódicos impresos y digitales, mediante los cuales se ofrecen diversos puestos, estableciéndose ciertos requisitos que deben cumplir quienes estén interesados en competir por los mismos.

Sin embargo, uno de los requisitos más comunes de los referidos anuncios, es una distinción basada en la edad, es decir, las empresas o inclusive la Administración Pública Estatal, ponen un cierto límite de edad para estar en condiciones de contratar



"2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

al personal que requieren, lo cual resulta a todas luces una discriminación en razón de la edad.

En este sentido, la preocupación por la discriminación por edad en el empleo es calificada por la Organización Internacional del Trabajo como una forma de discriminación polifacética, cambiante y una de las más relevantes en el mercado de trabajo, debido a la creencia de que los trabajadores maduros son de lento aprendizaje, poco adaptables, de salud frágil y representan un costo mayor ya que su productividad disminuye progresivamente debido al deterioro de sus capacidades físicas y mentales¹.

Nuestra Constitución, desde la reforma de 2001, introdujo en el último párrafo del artículo 1° la cláusula de no discriminación, la cual desde sus orígenes prevé a la edad como un posible factor de discriminación. El texto actual de dicho artículo, en la parte conducente, establece lo siguiente:

"Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

Al igual que el sexo, la raza, la religión o la discapacidad, la edad se ha considerado como un factor que puede contribuir a efectuar diferenciaciones arbitrarias en el actuar social. Como es sabido, la discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica

¹ Véase el informe de la Organización Internacional del Trabajo, titulado "La hora de igualdad en el trabajo", disponible en la página web del organismo: www.ilo.org.



“2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER”

social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona.

El concepto de discriminación, aunque manifestación del principio de igualdad, tiene un contenido más específico y se refiere a la llamada tutela antidiscriminatoria, que impone una paridad de trato, evitando o suprimiendo ciertas diferencias de trato socialmente existentes, cuyo carácter *odioso* se reconoce como contrario a la dignidad humana. La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la incorporación de la edad al elenco de categorías discriminatorias ofrece peculiaridades muy específicas. A diferencia de los restantes tipos discriminatorios, la edad no permite juicios homogéneos sobre la categoría de sujetos afectados: juventud, madurez o vejez ofrecen entre las personas susceptibles de quedar subsumidas en alguno de dichos colectivos caracteres variables. **La edad es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto por lo que, a priori, no existe una unidad de categoría entre las personas que poseen una misma edad².**

En las sociedades occidentales contemporáneas, se ha venido relacionando la edad con el desarrollo de determinadas habilidades físicas o mentales y se ha sustentado en el erróneo parecer de que aquéllas con la edad, y por ese único hecho,

² Véase en este sentido, N. Serrano Argüello, “La edad como factor de discriminación en el empleo”, en *Revista Universitaria Ciencias*, n° 12, 2011, pp. 17-43; y J. R. Mercader Uguina, “Bases para la construcción del juicio de no discriminación por razón de edad”, en *Trabajadores Maduros. Un análisis multidisciplinar de la representación de la edad en el ámbito social*, Madrid, Lex Nova y Universidad Carlos III de Madrid, pp. 23-41.



"2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

tienden a disminuir, siendo éste el principal pivote sobre el que se sustenta el apartamiento de los trabajadores del mundo laboral y sin tomar en cuenta que, en primer término, no se trata de una realidad universal para todas las personas y, en segundo lugar, que ciertas capacidades en el trabajo precisamente se consolidan con la edad.

En otras ocasiones se considera que las funciones encomendadas a un trabajador no serán realizadas igual que si se tuviera otra edad (menor o mayor). Por otro lado, se instituye la idea de que la edad avanzada supone menor productividad laboral y las edades más jóvenes en el empleo se asocian más a la impericia. El diferente trato otorgado a los empleos más jóvenes se suele vincular con la eventualidad del trabajo que desarrollan, la alta temporalidad de sus contrataciones y la consustancial precariedad de sus condiciones laborales³.

En definitiva, la discriminación se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad, para los jóvenes: inexperiencia o la poca destreza o falta de pericia, para los mayores: la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, la dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o menor capacidad de reacción⁴.

Como es sabido, los estereotipos son generalizaciones acerca de los miembros de un grupo, pero en la mayoría de las ocasiones son negativas, falsas y resistentes al cambio, por lo que facilitan el prejuicio y la discriminación. En esta lógica, es necesario tener en cuenta que la noción de edad es una creación cultural.

³ G. De Castro Freixo, "El envejecimiento demográfico en la UE: retos y oportunidades para las empresas", en *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Madrid, Iustel, 2007, pp. 153-165.

⁴ M. Porret Gelabert, "La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos", en *Revista técnico laboral*, vol. 23, n° 126, 2010, pp. 513-568; y M. T. Bazo Royo, "Envejecimiento de la población: un reto para las políticas públicas del siglo XXI", en *Gestión y análisis de políticas públicas*, n° 16, 1999, pp. 119-126.



El hecho de contabilizar el tiempo que ha transcurrido desde nuestro nacimiento y el modo en que se lleva a cabo dicha medición no son aspectos de la vida instintiva, sino creaciones culturales.

La cronometría es análoga a otros tipos de mediciones y sistemas de clasificación (por estatura o peso, por ejemplo). Podemos asumir que las personas de determinada estatura, peso o complexión tienden a ser de una determinada manera o tienen un cierto tipo de actitud, o nos pueden parecer más o menos atractivas, según nuestras preferencias personales. Pero siempre serán generalización y prejuicios⁵.

Por el contrario, y aunado a lo que nos demuestra la mera observación de nuestro entorno, es posible identificar una serie de estudios que demuestran que no se produce una pérdida de capacidad en los trabajadores de edad⁶. Algunos muestran un ligero declive de capacidad de los trabajadores de edad para determinados puestos, pero de ningún modo un declive pronunciado y general, como habitualmente se tiene a asumir.

De hecho, algunos estudios empíricos dan mejores resultados para los trabajadores de edad que para los jóvenes (por ejemplo, en nivel de productividad, precisión y constancia en el nivel de productividad)⁷. Otros han apuntado a que es meramente la expectativa de una pérdida de aptitudes lo que lleva a los responsables de un lugar de trabajo a tomar decisiones discriminatorias que acarrearán una pérdida de motivación por parte del trabajador⁸.

⁵ J. A. Herrero-Brasas, "La discriminación por edad y su efecto en la economía", en *Claves de Razón Práctica*, n° 196, 2009, p. 40; y M. L. Lavine, *Age Discrimination and the Mandatory Retirement Controversy*, John Hopkins University Press, Baltimore, 1998, p. 151.

⁶ C. T. Gillian y T. R. Klassen, "Retire Mandatoy Retirement", en *Policy Options*, julio-agosto 2000, pp. 59-62; y A. G. Adams y A. B. Beehr, *Retirement: Reasons, processes, and results*, Springer Publishing Company, New York, 2003.

⁷ Véase, M. L. Lavine, *Age Discrimination and the Mandatory Retirement Controversy*, op. cit., pp. 111-112.



"2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

En cualquier caso, algo en lo que todos los estudios coinciden es en la existencia de una enorme variabilidad, que debería medirse mediante pruebas individualizadas de aptitud, y en lo erróneo de aplicar medidas basadas tan sólo en prejuicio y en generalización sin fundamento en la realidad. En pocas palabras, la enorme variabilidad individual es independiente de la edad.

Por último, no hay que perder de vista que, en un buen número de casos, de la mano de la discriminación por razón de edad se suele actualizar la denominada discriminación múltiple, es decir cuando se combinan varios factores discriminatorios en un mismo supuesto⁸. Especialmente grave por sus efectos en la exclusión en el mundo laboral, es la conjunción de la edad, el género y la apariencia física.

En numerosas ocasiones, como los estudios lo demuestran, la fijación de un determinado límite de edad en una oferta de trabajo va dirigida, en el imaginario del empresario y de buena parte de nuestra sociedad, a la obtención de una imagen comercial sexista. La trabajadora joven y con determinada apariencia y estado físico se utiliza, desgraciadamente, en muchas ocasiones como un simple reclamo comercial, haciendo a un lado cualquier referencia a su valía profesional, lo que provoca que aquellas trabajadoras que no cumplen con ese estándar se consideren no aptas para un puesto de trabajo, independientemente de su preparación, y bajo la excusa de tener una determinada edad y no cumplir con los requisitos de buena imagen.

⁸ R. Benson y T. H. Jerdee, "Too Old or Not Too Old", en *Harvard Business Review*, n° 55, noviembre-diciembre, 1977, p. 97.

⁹ Véase sobre el reconocimiento de la discriminación múltiple en la jurisprudencia comparada a R. Serra Cristóbal, "La mujer como especial objeto de múltiples discriminaciones. La mujer multidiscriminada", en *La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 15-44.



"2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

Consecuentemente, se propone exhortar al Titular del Poder Ejecutivo, para que a través de la Secretaría de Economía implemente mecanismos necesarios y suficientes, para que los empleadores no realicen acciones discriminatorias por razón de la edad; lo anterior, ya que compete a ésta Dependencia *"Promover entre los empleadores la equidad y la no discriminación tanto en la oferta de empleos como en la estabilidad, remuneración y desarrollo laboral, así como, vigilar la observancia de tales principios del interior del gobierno del Estado"*, de conformidad con la fracción XXIV, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.

Por tal motivo, y atendiendo a que no es posible que en la actualidad sigan realizándose ésta clase de conductas discriminatorias en razón de la edad, someto a consideración esta Soberanía la siguiente proposición con punto de acuerdo, con el carácter **DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN**, en los siguientes términos:

**LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA:**

ACUERDA:

ÚNICO. La Sexagésima Cuarta Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, exhorta al Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, para que a través de la Secretaría de Economía, implementen mecanismos necesarios y suficientes, para que los empleadores no realicen acciones discriminatorias a personas de edad avanzada, tanto en la oferta de empleos como en la estabilidad, remuneración y desarrollo laboral.



"2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo surtirá sus efectos a partir de la fecha de su aprobación.

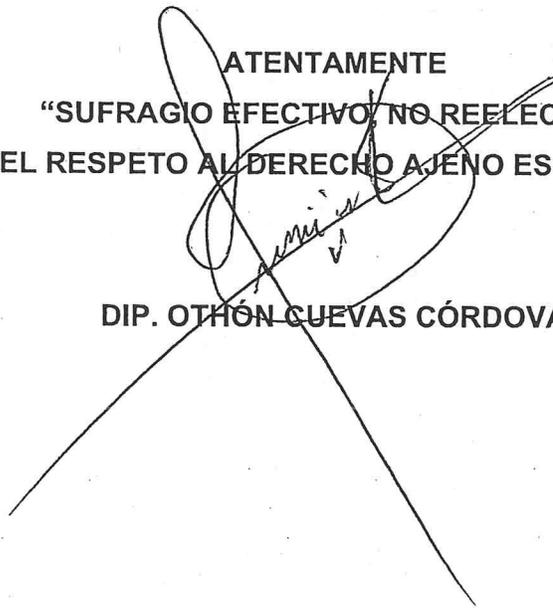
SEGUNDO. Remítase a la autoridad correspondiente para los efectos legales y administrativos procedentes.

Dado en la sede del H. Congreso del Estado, San Raymundo Jalpan, Oaxaca, a veinticinco de marzo de dos mil diecinueve.

ATENTAMENTE

"SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN"

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"


DIP. OTHON CUEVAS CÓRDOVA



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
DIP. OTHON CUEVAS CORDOVA
DISTRITO XII
SANTA LUCIA DEL CAMINO

ESTA HOJA DE FIRMA CORRESPONDE A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA AL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE OAXACA, PARA QUE A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA, IMPLEMENTEN MECANISMOS



"2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

NECESARIOS Y SUFICIENTES, PARA QUE LOS EMPLEADORES NO REALICEN ACCIONES DISCRIMINATORIAS A PERSONAS DE EDAD AVANZADA,
TANTO EN LA OFERTA DE EMPLEOS COMO EN LA ESTABILIDAD, REMUNERACIÓN Y DESARROLLO LABORAL