



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

COMISIONES DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL Y DE
ATENCIÓN A GRUPOS
VULNERABLES.

HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA:

A las comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Atención a grupos Vulnerables, se turnó para estudio y Dictamen, la **Iniciativa de Punto de Acuerdo por el cual se exhorta a la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas, para que supervise, vigile e implemente las acciones administrativas y jurídicas necesarias a efecto de que se impida la discriminación laboral hacia las personas, por razones de edad y para que se coordine con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, para los mismos efectos,** promovida por la **Diputada Susana Hernández Flores**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, de la Sexagésima Tercera Legislatura Constitucional del Estado de Tamaulipas.

Al efecto quienes integramos las Comisiones de referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 35, párrafos 1 y 2, incisos p) y u); 43, párrafo 1, incisos e) y g); 44; 45; 46, párrafo 1; y 95, de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, procedimos al estudio de la Iniciativa de referencia, a fin de emitir nuestra opinión a través del siguiente:

D I C T A M E N

I. Antecedentes

La iniciativa de mérito fue recibida en Sesión Pública Ordinaria celebrada en fecha 25 de octubre de 2017, y turnada por la Presidencia de la Mesa Directiva a las Comisiones que formulan el presente Dictamen, cuyos integrantes tuvimos a bien reunirnos en la Sala de Comisiones de este Congreso del Estado, a fin de analizar la acción legislativa que nos ocupa y emitir nuestra opinión correspondiente.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

II. Competencia

Con apoyo en lo dispuesto por el artículo 58, fracción LXI, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas, este Poder Legislativo del Estado tiene la potestad de ejercer las facultades que le señalan, tanto la Constitución General de la República, como la ley fundamental de Tamaulipas y las leyes que emanen de ambas, tomando en consideración que el asunto en análisis, por su naturaleza, constituye una acción legislativa en torno a la cual el Congreso del Estado es competente para conocer y resolver en definitiva, ya que la misma tiene sustento en la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, por tratarse de una Iniciativa que contiene un proyecto de Punto de Acuerdo, en términos del artículo 93, párrafo 3, inciso c), del citado ordenamiento.

III. Objeto de la acción legislativa

La iniciativa en estudio tiene por objeto exhortar a la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado, y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, con la finalidad de que se supervise, vigile e implementen acciones administrativas y jurídicas, para impedir la discriminación laboral por razones de edad; asimismo, para que se implementen y apliquen políticas públicas de incentivos a empresas que contraten a personas mayores de 35 años de edad.

IV. Análisis del contenido de la Iniciativa

En primer lugar, mencionan los promoventes, que al segundo trimestre del 2017, la distribución económica de la población en el Estado de Tamaulipas, se sitúa en el orden de los 3 millones 453 mil 525 habitantes, de los cuáles, 1 millón 625 mil 475 son población económicamente activa, clasificándose de la siguiente manera: personas ocupadas 1 millón 569 mil 065; siendo población asalariada 1 millón 144 mil 955 personas; trabajando por cuenta propia 315 mil 275; siendo empleadores 64 mil 696; y no recibiendo pago 44,139.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

En ese sentido, comentan que, información generada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en octubre del actual, reporta a 650,620 personas registradas como empleadas y 1 millón 53 mil 650 personas como población económicamente inactiva.

Derivado de lo anterior, refieren que, las principales actividades de la población económicamente activa son las actividades agropecuarias, de industria manufacturera, industria extractiva y electricidad, construcción, comercio, transportes y comunicaciones, otros servicios, gobierno, organismos internacionales y no especificadas.

Finalmente, manifiestan que, el mercado laboral nacional y estatal ostenta un comportamiento de altibajos, citando que, independientemente de las estadísticas, en la práctica cotidiana, con frecuencia, al realizar contrataciones de personal, algunas empresas y empleadores en general, aplican criterios por los cuáles, prefieren a personas jóvenes, hombres, mujeres solteras, casadas no embarazadas y personas sin discapacidades para contratación, lo cual, constituye sin duda alguna, una actitud discriminatoria, en contra del principio social de inclusión, asimismo afectando la economía de las personas que por razones de edad, género, condición reproductiva o de salud en general, no pueden acceder al mercado laboral como empleados.

V. Consideraciones de las Comisiones Dictaminadoras

Del análisis efectuado a la acción legislativa que nos ocupa, las comisiones dictaminadoras tenemos a bien emitir nuestra opinión a las propuestas de mérito a través de las presentes consideraciones:

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, señala que la discriminación es una práctica habitual, la cual consiste en darle a determinada persona o grupo, un trato desfavorable o de desprecio.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Al respecto debemos precisar que, en la persona, dichas acciones discriminatorias propician la pérdida, exclusión o restricción de derechos, lo que indirectamente genera casos de aislamiento, violencia, o perdida de la vida, esto último en el peor de los escenarios.

Ahora bien, debemos tener en cuenta que jurídicamente solo existe discriminación cuando en el acto existe distinción, exclusión o restricción, y que a raíz de ello se anule o impida el ejercicio de sus derechos, ya sea por su origen étnico o nacional, el sexo, **la edad**, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, entre otras.

A nivel internacional, existen diversos instrumentos en materia de derechos humanos, los cuales tienen como finalidad el respeto y garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación, mismos que han sido firmados y ratificados por el Estado mexicano para proteger la igualdad laboral y la no discriminación, de los cuales cabe resaltar los siguientes:

- El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos;
- El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos; y
- El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación.

En tal entendido, nuestro país como Estado Parte está obligado a garantizar tal derecho e implementar acciones y programas que permitan combatir la discriminación y atender de manera especial los diversos grupos poblacionales.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

No obstante, a la fecha siguen existiendo violaciones a los derechos humanos por diversos actos de discriminación que atentan de manera directa a la integridad y dignidad de las personas, esto al momento de buscar incorporarse al ámbito laboral.

En nuestro país, la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, establece en términos generales en su artículo 1o., que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma, así como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; aunado a ello, obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, debiendo el Estado prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley; aunado a ello, prohíbe toda discriminación motivada por la edad, siendo éste el tema que nos ocupa.

Por cuanto hace a la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** y la **Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tamaulipas**, éstas a groso modo tienen por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerza o se pretenda ejercer contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

A su vez, de manera especial, el artículo 2, de la **Ley Federal del Trabajo**, establece a la letra lo siguiente:

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

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 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.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

El ...

Se....

La ...

En tal entendido, dichos ordenamientos jurídicos, sirven de base rectora del **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018**, el cual propone la construcción de un “México Incluyente” y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la desigualdad y de la discriminación; dicho plan constituye la base del **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018**, para promover una cultura laboral donde la edad, entre otras condiciones, no sean obstáculo para la inclusión laboral, promoviendo a su vez la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos en el ejercicio del derecho al trabajo.

Cabe poner de relieve que, la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**, certifica los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que estén ubicados en nuestro país, y que han adoptado y cumplen los procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación, de manera que se garanticen ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación; cabe precisar que dicha norma fue propuesta de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

En cuanto al **Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022**, se propone incorporar el enfoque de derechos humanos como una serie de ejes transversales en el actuar institucional y en políticas públicas, poniendo énfasis en los principios de igualdad y no discriminación en general.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Además, debemos tomar en cuenta que, según datos de la Asociación Mexicana por la No Discriminación Laboral por Edad o Género (ANDLEG), el 90 por ciento de las vacantes laborales ofrecidas dejan fuera a los mayores de 35 años; es así que, la oferta laboral disponible para ese segmento poblacional se ve reducida a un 10 por ciento, los cuales son empleos con un salario bajo, mismos que no son otorgados de acuerdo al perfil académico del solicitante, por lo que los años de experiencia no son tomados en cuenta.¹

Ahora bien, es de resaltar que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), adoptó por mayoría de cuatro votos la propuesta del Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, dando solución a un caso sobre discriminación por razón de edad en el contexto de convocatorias de trabajo, determinando lo siguiente en su resolución:

a) El derecho a la no discriminación debe ser respetado tanto por las autoridades como por los particulares. Por ende, a pesar de la libertad de la que goza el empleador para contratar, éste debe abstenerse de discriminar al seleccionar al personal, distribuir el tiempo de trabajo, e instaurar normas de conducta y disciplina en el lugar de trabajo.

b) No es posible generalizar que debido a cierta edad las personas gocen de determinadas habilidades físicas y mentales, al tratarse de un factor altamente individualizado. Por tanto, la edad avanzada no supone necesariamente una menor productividad laboral, pues ello corresponde a un estereotipo social.

c) En muchos casos, contar con mayor edad se refleja en un alto nivel de productividad, precisión y constancia en el nivel de productividad, por lo que las habilidades y aptitudes no se pueden generalizar a partir de un rango de edad, sino que tales aspectos dependerán de pruebas individuales, y no a partir de prejuicios. El cumplimiento de una edad no supone necesariamente que se pierdan ciertas aptitudes necesarias para el trabajo, ya que la edad también conlleva la acumulación de experiencia y conocimiento que pueden llegar a ser más valiosos. En suma, todo ello depende de cada caso en concreto, y no de generalizaciones referidas a cierta edad.

d) En numerosas ocasiones, la fijación de un determinado límite de edad en una oferta de trabajo va dirigida a la obtención de una imagen comercial sexista, lo cual fue calificado por la Primera Sala como un caso de discriminación múltiple.

¹ http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id_opcion=&op=447



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

e) Por lo tanto, cuando se pretenda contratar a una persona, la edad será un elemento justificado para que el empresario tome la decisión, solamente cuando debido a la naturaleza de la actividad de que se trate o el contexto en que se lleve a cabo, ese factor sea un requisito esencial y determinante para realizar las actividades.

f) En el caso en concreto, se determinó que los rangos de edad establecidos en las convocatorias laborales no estaban justificados, pues no existía una razón suficiente para considerar que solamente las personas que gozaban de la edad exigida pudiesen desempeñar los cargos de recepcionista en un restaurante y organizador de eventos.

g) Por último, la Primera Sala estableció que la declaratoria de inconstitucionalidad de los anuncios provoca su nulidad. Asimismo, señaló que los actos discriminatorios en ocasiones pueden dar lugar a una indemnización y a medidas reparatorias en contra de la empresa.

Con esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que, bajo tal contexto, la discriminación por razón de edad, en la fase de acceso, constituye un trato diferencial hecho a una persona sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes, sino sólo su edad, actuación que resulta arbitraria y contraria a la prohibición constitucional y legal de no discriminación.

En esa tesitura, ante el andamiaje jurídico antes descrito, como legisladores, somos coincidentes con la promovente de la presente acción legislativa, a fin de exhortar a la Secretaría de Trabajo del Gobierno del Estado para supervisar, vigilar e implementar las acciones administrativas y jurídicas necesarias, a efecto de que se impida la discriminación laboral hacia las personas, por razones de edad.

Lo anterior, toda vez que estamos ciertos de la importancia de que, de manera permanente, todas las autoridades deben respetar los derechos humanos de la sociedad en general, evitando siempre actos discriminatorios; lo anterior, estando siempre alertas para prevenir y erradicar todas aquellas prácticas y conductas que sean violatorias de derechos.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Por otra parte, tenemos a bien especificar que, en cuanto a la propuesta tocante a diseñar, implementar y aplicar políticas públicas de incentivos a empresas y empleadores en general que contraten trabajadores mayores de 35 años de edad, sea la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado, por ser la dependencia correspondiente, quien haga las propuestas respectivas a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual es instancia competente de la Administración Pública Federal.

Esto, en razón de lo previsto en el artículo 28, fracción XVI, de la **Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas**, y conforme a la interpretación de dicha previsión de la cual se aduce que es la Secretaría de Desarrollo Económico, la instancia correspondiente para proponer, ante las diversas instancias federales y locales la creación y otorgamiento de estímulos fiscales. De igual modo, en base a lo previsto por la **Ley para el Desarrollo Económico y la Competitividad del Estado de Tamaulipas** en sus artículos 2, fracción XVII; 20; y 30, fracción XXII.

Así también, tomando en consideración, lo estipulado en la **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**, en su artículo 31, fracción IX, misma que señala que, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público le corresponde, *“determinar los criterios y montos globales de los estímulos fiscales, escuchando para ello a las dependencias responsables de los sectores correspondientes...”*

Derivado de ello, se tiene a bien exhortar a la Secretaría del Trabajo del Estado, a realizar labores para concertar y suscribir acuerdos y convenios con empresas y empleadores en general, para contratar a los trabajadores sin discriminación alguna, ya que sólo a través de la prevención, la promoción de la igualdad, la diversidad, el respeto y la inclusión, se logrará erradicar en gran medida los actos discriminatorios.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Es así que, consideramos pertinente se lleven a cabo las acciones antes descritas, toda vez que, a ninguna persona se le puede discriminar por motivos de edad, tomando en cuenta que la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo lo prohíben, pues con ello se estaría limitando su oportunidad de desarrollo social y económico.

En ese contexto, como integrantes de las Comisiones de Atención a grupos Vulnerables y de Trabajo y Seguridad Social, estimamos viable la presente acción legislativa con las modificaciones propuestas en reunión de estos órganos dictaminadores, ya que estamos convencidos que se habrá de garantizar, proteger y promover el derecho humano de referencia, y así éste sea ejercido de manera plena sin discriminación alguna, por los habitantes de Tamaulipas.

En virtud de lo expuesto, y al ser determinado el criterio de quienes integramos estos órganos dictaminadores, tenemos a bien someter a la consideración de este alto Cuerpo Colegiado, el presente dictamen, con el siguiente proyecto de:

PUNTO DE ACUERDO

ARTÍCULO PRIMERO. La Sexagésima Tercera Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, con absoluto respeto a las respectivas competencias, exhorta a la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas, para que supervise, vigile e implemente las acciones administrativas y jurídicas necesarias a efectos de que se impida la discriminación laboral hacia las personas, por razones de edad en la Entidad; asimismo, para que realice las labores de concertación y suscripción de acuerdos y convenios con empresas y empleadores en general, para contratar a los trabajadores en general, sin discriminación alguna.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

ARTÍCULO SEGUNDO. Se exhorta a la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado para que se coordine con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para proponer, diseñar, implementar y aplicar políticas públicas de estímulos fiscales a empresas y empleadores en general que contraten trabajadores mayores de 35 años de edad.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO. El presente Punto de Acuerdo surtirá efectos a partir de su expedición.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Dado en la Sala de Comisiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a los veintiocho días del mes de febrero del año dos mil dieciocho.

COMSIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

	NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. PEDRO LUIS RAMÍREZ PERALES PRESIDENTE		_____	_____
	DIP. OSCAR MARTÍN RAMOS SALINAS SECRETARIO		_____	_____
	DIP. ISSIS CANTÚ MANZANO VOCAL		_____	_____
	DIP. CLEMENTE GÓMEZ JIMÉNEZ VOCAL		_____	_____
	DIP. JOAQUÍN ANTONIO HERNÁNDEZ CORREA VOCAL		_____	_____
	DIP. JUAN CARLOS CÓRDOVA ESPINOSA VOCAL		_____	_____
	DIP. RAFAEL GONZÁLEZ BENAVIDES VOCAL		_____	_____

HOJA DE FIRMAS DEL DICTAMEN RECAIDO A LA INICIATIVA DE PUNTO DE ACUERDO POR EL CUAL SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS, PARA QUE SUPERVISE, VIGILE E IMPLEMENTE LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y JURÍDICAS NECESARIAS A EFECTO DE QUE SE IMPIDA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LAS PERSONAS, POR RAZONES DE EDAD Y PARA QUE SE COORDINE CON LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO FEDERAL, PARA LOS MISMOS EFECTOS.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Dado en la Sala de Comisiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a los veintiocho días del mes de febrero del año dos mil dieciocho.

COMSIÓN DE ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES

	NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. JUANA ALICIA SÁNCHEZ JIMÉNEZ PRESIDENTA		_____	_____
	DIP. NOHEMÍ ESTRELLA LEAL SECRETARIA		_____	_____
	DIP. ANA LIDIA LUÉVANO DE LOS SANTOS VOCAL		_____	_____
	DIP. GUADALUPE BIASI SERRANO VOCAL		_____	_____
	DIP. PEDRO LUIS RAMÍREZ PERALES VOCAL		_____	_____
	DIP. CARLOS GUILLERMO MORRIS TORRE VOCAL		_____	_____
	DIP. MARÍA DE LA LUZ DEL CASTILLO TORRES VOCAL		_____	_____

HOJA DE FIRMAS DEL DICTAMEN RECAIDO A LA INICIATIVA DE PUNTO DE ACUERDO POR EL CUAL SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS, PARA QUE SUPERVISE, VIGILE E IMPLEMENTE LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y JURÍDICAS NECESARIAS A EFECTO DE QUE SE IMPIDA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LAS PERSONAS, POR RAZONES DE EDAD Y PARA QUE SE COORDINE CON LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO FEDERAL, PARA LOS MISMOS EFECTOS.