



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Dip. Rosana Díaz Reyes – Grupo Parlamentario de MORENA

H. CONGRESO DEL ESTADO. P R E S E N T E.

Quienes suscriben, **Ilse América García Soto, Leticia Ortega Máynez, Óscar Daniel Avitia Arellanes, Gustavo de la Rosa Hickerson, Jael Argüelles Díaz, María Antonieta Pérez Reyes, Edin Cuauhtémoc Estrada Sotelo, Benjamín Carrera Chávez, David Óscar Castrejón Rivas, Magdalena Rentería Pérez,** y la de la voz, **Rosana Díaz Reyes**, en nuestro carácter de Diputadas y Diputados de la Sexagésima Séptima Legislatura e integrantes Grupo Parlamentario de **MORENA**, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 68 fracción primera de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, me permito someter a consideración de la Soberanía, Iniciativa con carácter de **DECRETO**, a fin de adicionar y reformar la Ley de Derechos de las Personas Mayores en el Estado de Chihuahua con el propósito lograr la inclusión laboral y la erradicación de las prácticas discriminatorias de las personas mayores, lo anterior sustentado en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para muchas representaciones es sencillo representar a las mayorías y a los sectores más fuertes de la sociedad, pero realmente, el mayor deber de quienes ostentamos una diputación, está en representar a los



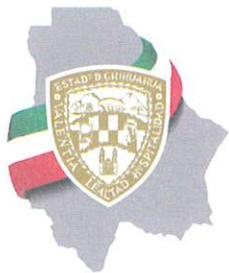
sectores más vulnerables de la sociedad, a quienes no se les escucha, es a quienes debemos nuestra prioridad.

La inclusión laboral de las personas adultas mayores, es desde la raíz una cuestión que debe lograrse venciendo todas las formas de discriminación. La marginación social y económica se da, muchas veces, desde la vulnerabilidad labora.

Construir las normas y las políticas públicas debe hacerse de forma diferenciada en los casos donde así sea necesario. Las situaciones de vulnerabilidad y dificultad de ejercicio de derechos, obliga a quienes representamos al pueblo a buscar mecanismos, no sólo de beneficio, sino de igualdad, para que todas las personas sin importar sus circunstancias pueda tener el mismo acceso a derechos y oportunidades

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

Al igual que el sexo, la raza, la religión o la discapacidad, la edad se ha considerado como un factor que puede contribuir a efectuar diferenciaciones arbitrarias en el actuar social. Como es sabido, la discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona. El



concepto de discriminación, aunque manifestación del principio de igualdad, tiene un contenido más específico y se refiere a la llamada tutela antidiscriminatoria, que impone una paridad de trato, evitando o suprimiendo ciertas diferencias de trato socialmente existentes, cuyo carácter odioso se reconoce como contrario a la dignidad humana. La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. Así, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la incorporación de la edad al elenco de categorías discriminatorias ofrece peculiaridades muy específicas. A diferencia de los restantes tipos discriminatorios, la edad no permite juicios homogéneos sobre la categoría de sujetos afectados: juventud, madurez o vejez ofrecen entre las personas susceptibles de quedar subsumidas en alguno de dichos colectivos caracteres variables. La edad es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto por lo que, a priori, no existe una unidad de categoría entre las personas que poseen una misma edad. En las sociedades occidentales contemporáneas, se ha venido relacionando la edad con el desarrollo de determinadas habilidades físicas o mentales y se ha sustentado en el erróneo parecer de que aquéllas con la edad, y por ese único hecho, tienden a disminuir, siendo éste el principal pivote sobre el que se sustenta el apartamiento de los trabajadores del mundo laboral y sin tomar en cuenta que, en primer término, no se trata de una realidad universal para todas



las personas y, en segundo lugar, que ciertas capacidades en el trabajo precisamente se consolidan con la edad. En otras ocasiones se considera que las funciones encomendadas a un trabajador no serán realizadas igual que si se tuviera otra edad (menor o mayor). Por otro lado, se instituye la idea de que la edad avanzada supone menor productividad laboral y las edades más jóvenes en el empleo se asocian más a la impericia. El diferente trato otorgado a los empleados más jóvenes se suele vincular con la eventualidad del trabajo que desarrollan, la alta temporalidad de sus contrataciones y la consustancial precariedad de sus condiciones laborales. En definitiva, la discriminación se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad, para los jóvenes: inexperiencia o la poca destreza o falta de pericia, para los mayores: la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, la dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o la menor capacidad de reacción.

En México, las acciones diferenciadas o acciones afirmativas han sido de gran trascendencia para romper con la discriminación estructural y sistemática. Nuestras autoridades jurisdiccionales, al analizar lo anterior, expresan:

**DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA.
RECONOCIMIENTO DE SU DIMENSIÓN SUSTANTIVA O DE
HECHO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO.**

El derecho humano a la igualdad jurídica ha sido tradicionalmente interpretado y configurado en el ordenamiento jurídico mexicano a partir de dos principios: el de igualdad ante la ley y el de igualdad



en la ley (los cuales se han identificado como igualdad en sentido formal o de derecho). El primer principio obliga, por un lado, a que las normas jurídicas sean aplicadas de modo uniforme a todas las personas que se encuentren en una misma situación y, a su vez, a que los órganos materialmente jurisdiccionales no puedan modificar arbitrariamente sus decisiones en casos que compartan la misma litis, salvo cuando consideren que deben apartarse de sus precedentes, momento en el que deberán ofrecer una fundamentación y motivación razonable y suficiente. Por lo que hace al segundo principio, éste opera frente a la autoridad materialmente legislativa y tiene como objetivo el control del contenido de la norma jurídica a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad en sentido amplio. No obstante lo anterior, debe destacarse que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es ciega a las desigualdades sociales, por lo que contiene diversas protecciones jurídicas a favor de grupos sujetos a vulnerabilidad, a través, por ejemplo, de manifestaciones específicas del principio de igualdad, tales como la igualdad entre el varón y la mujer (artículo 4o., párrafo primero) y la salvaguarda de la pluriculturalidad de los pueblos indígenas de manera equitativa (artículo 2o. apartado B). Así, la igualdad jurídica en nuestro ordenamiento constitucional protege tanto a personas como a grupos. De ahí que se considere que el derecho humano a la igualdad jurídica no sólo tiene una faceta o dimensión formal o de derecho, sino también una de carácter sustantivo o de hecho, la cual tiene como objetivo remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o



Dip. Rosana Díaz Reyes – Grupo Parlamentario de MORENA

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupo social.

El problema de inclusión laboral y no discriminación de las personas adultas mayores es inmenso, sobre todo, porque es una discriminación que cuando hay inclusión laboral también existe el riesgo de prácticas envueltas en diferentes formas de violencia y explotación.

Mediante la presente, se busca que el Estado y los Ayuntamientos intervengan en la creación de mecanismos dirigidos a lograr una efectiva inclusión laboral de las personas mayores en la vida laboral; así también adoptar las medidas necesarias para la prevención, detección, y en su caso, sanción de las prácticas de segregación y discriminación laboral contra las personas mayores.

Además, se reforma con la intención de establecer como obligación del Estado la creación de una bolsa de trabajo para las personas adultas mayores, pues hasta ahora, existe en la ley como una posibilidad y no como una obligación, por lo que puede existir o no. Además, con la presente iniciativa buscamos establecer ferias de empleo e inclusión laboral dirigidas a las personas adultas mayores, porque es importante que el Estado sea un puente incluyente de las personas adultos mayores en la vida económica y laboral.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Dip. Rosana Díaz Reyes – Grupo Parlamentario de MORENA

En mérito de lo antes expuesto, someto a consideración de esta Soberanía, el siguiente proyecto de

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona una fracción VII al artículo 5, una fracción X al artículo 19 y una fracción XI al artículo 29; y se reforma la fracción VIII del artículo 29; todos de la Ley de Derechos de las Personas Mayores en el Estado de Chihuahua, para quedar redactado de la siguiente manera:

LEY DE DERECHOS DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA

Artículo 5. Para garantizar la atención integral de los derechos de las personas mayores, las autoridades estatales y municipales deberán:

...

VII. Establecer mecanismos particularmente dirigidos a lograr una efectiva inclusión laboral de las personas mayores en la



vida laboral; así también adoptar las medidas necesarias para la prevención, detección, y en su caso, sanción de las prácticas de segregación y discriminación laboral contra las personas mayores.

Artículo 19. Las autoridades estatales y municipales, en el ámbito de su competencia, deberán:

...

X. Promover y propiciar en colaboración con los diferentes sectores del ámbito privado, la inclusión laboral de las personas mayores garantizando el ejercicio del derecho al trabajo digno.

Artículo 29. Las autoridades estatales y municipales, en el ámbito de su competencia, con independencia de lo que establezcan las leyes de la materia, deberán:

...

VIII. Establecer la creación de una bolsa de trabajo única, así como la celebración continua de ferias de empleo o inclusión laboral de personas mayores.



Dip. Rosana Díaz Reyes – Grupo Parlamentario de MORENA

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

....

XI. Reforzar las acciones y medidas para la erradicación de las prácticas discriminatorias en contra de las personas mayores, permitiendo el acceso y disfrute de condiciones laborales dignas.

D a d o en la Sede del Poder Legislativo, al día décimo sexto del mes de abril del año dos mil veinticuatro.

A T E N T A M E N T E


DIP. ROSANA DÍAZ REYES


**DIP. ILSE AMÉRICA GARCÍA
SOTO**

**DIP. LETICIA ORTEGA
MÁYNEZ**



Dip. Rosana Díaz Reyes – Grupo Parlamentario de MORENA

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

**DIP. ÓSCAR DANIEL AVITIA
ARELLANES**

**DIP. GUSTAVO DE LA ROSA
HICKERSON**

**DIP. MAGDALENA RENTERÍA
PÉREZ**

**DIP. MARIA ANTONIETA PÉREZ
REYES**

**DIP. EDIN CUAUHTÉMOC
ESTRADA SOTELO**

DIP. BENJAMÍN CARRERA CHÁVEZ

**DIP. DAVID OSCAR CASTREJÓN
RIVAS**

DIP. JAEL ARGÜELLES DÍAZ.