



Aguascalientes, Ags., a 26 de septiembre del 2024.

ASUNTO: Se presenta iniciativa.

**HONORABLE SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA DEL CONGRESO
DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.
P R E S E N T E.**

DIPUTADOS JEDSABEL SÁNCHEZ MONTES, HUMBERTO JAVIER MONTERO DE ALBA, ADÁN VALDIVIA LÓPEZ Y SALVADOR MAXIMILIANO RAMÍREZ HERNÁNDEZ en calidad de Diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con fundamento en las facultades que nos confieren los artículos 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 27 fracción I y 30 fracción I de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; así como los artículos 16 fracción III, 108, 112 y 114 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, sometemos a consideración de esta Honorable Soberanía, la **INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 5º EN SU FRACCIÓN III DE LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Aguascalientes, la juventud es una parte fundamental de nuestra sociedad, actuando como un motor clave para el desarrollo económico, social y cultural. Sin embargo, los jóvenes enfrentan diversas barreras para su plena integración en el ámbito laboral. La falta de oportunidades y la discriminación por edad, experiencia y antigüedad siguen siendo problemas persistentes. No es solo una cuestión de requisitos, sino que en la práctica, a menudo se les excluye o no se les toma en cuenta simplemente por ser jóvenes. Es importante asegurar que las y los jóvenes tengan las mismas oportunidades para acceder a empleos dignos, donde sus talentos y capacidades sean reconocidos y valorados en igualdad de condiciones.

La presente iniciativa tiene como objetivo abordar y corregir una de las formas más comunes de discriminación que afecta a la juventud en el ámbito laboral: la discriminación por edad y la falta de antigüedad laboral. A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe todo tipo de discriminación, incluyendo

la relacionada con la edad, la realidad demuestra que los jóvenes enfrentan barreras injustificadas para acceder a condiciones laborales equitativas. Esta iniciativa pretende enmendar dichas injusticias y asegurar que el talento y la capacidad sean los criterios primordiales para el crecimiento profesional, sin que la edad o la poca experiencia laboral se utilicen como argumentos discriminatorios.

Estados como San Luis Potosí se han sumado a presentar iniciativas en el mismo tenor, preocupados por el bienestar laboral y emocional de la juventud.

El **Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en su párrafo quinto, establece claramente la prohibición de todo tipo de discriminación, incluida la basada en la edad. El texto señala:

“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”.

A pesar de esta disposición constitucional, los jóvenes siguen siendo víctimas de estigmatización y trato diferenciado en los centros laborales. Estas prácticas no solo limitan su acceso al empleo, sino que también afectan su permanencia y desarrollo profesional.

Asimismo, el **Artículo 5º de la Constitución Federal** establece que ninguna persona puede ser impedida de ejercer la profesión, industria o comercio que desee, siempre que sea lícito. Sin embargo, en la práctica, los jóvenes enfrentan trabas que limitan su libertad para dedicarse a la profesión que elijan debido a la falta de experiencia o antigüedad laboral. El artículo menciona:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

A pesar de este principio constitucional, los jóvenes continúan siendo excluidos de oportunidades laborales, siendo las justificaciones más comunes su falta de antigüedad o edad, lo que les impide acceder a condiciones igualitarias en remuneración y ascensos.

Este fenómeno de exclusión laboral es particularmente preocupante cuando consideramos que, según datos recientes, casi una tercera parte de la población en México está compuesta por jóvenes. De acuerdo con el Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020, en México había 37.7 millones de personas jóvenes de 12 a 29 años, lo que representa el 30% de la población total del país.¹ Este segmento de la población enfrenta dificultades desproporcionadas para acceder al mercado laboral en condiciones igualitarias. Según la **Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes**, los jóvenes tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo, que incluye la inserción, remuneración y promoción laboral. Sin embargo, en la práctica, el panorama laboral para los jóvenes está plagado de desigualdades.

La **Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes** en su artículo 27 señala:

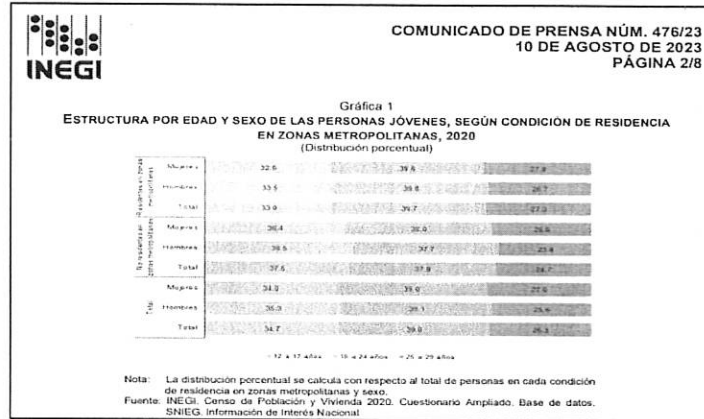
"Artículo 27. Derecho a las condiciones de trabajo.

- 1. Los jóvenes tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones en el trabajo, a que existan programas que promuevan el primer empleo, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a los jóvenes temporalmente desocupados".*

Este instrumento internacional refuerza el compromiso de garantizar igualdad de oportunidades a la juventud, un sector frecuentemente marginado en los ámbitos laborales debido a prácticas discriminatorias que menosprecian su capacidad y talento.

La discriminación laboral hacia los jóvenes se manifiesta de diversas maneras. En primer lugar, la **falta de experiencia** suele ser utilizada como excusa para negarles oportunidades laborales, lo que crea un círculo vicioso: los jóvenes no pueden adquirir experiencia si no se les permite acceder al empleo. Esta barrera inicial es una de las más grandes que enfrenta la juventud al intentar incorporarse al mercado laboral.

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. (s. f.). Sala de prensa. [https://inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8378#:~:text=De%20acuerdo%20con%20los%20datos,del%20pa%C3%ADs%20\(125.5%20millones\).](https://inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8378#:~:text=De%20acuerdo%20con%20los%20datos,del%20pa%C3%ADs%20(125.5%20millones).)



https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_JUV23.pdf

La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** define el **edadismo** como un **estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las personas de ciertas edades** debido a la afectación o deterioro natural de su salud. Incluso, este ha sido señalado como la tercera forma de discriminación, después del racismo y el sexismo.

La edad es una de las primeras cosas que observamos en otras personas. El edadismo surge cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia y menoscaban la solidaridad intergeneracional.

El Consejo Ciudadano para para la Prevención y Eliminación de la Discriminación realizó un Conversatorio en el que se expuso la problemática.

“Estigmas, prejuicios, desprotección, pobreza y la falta de oportunidades educativas y laborales, son parte de la problemática actual que origina discriminación en contra de la juventud y, por tanto, la vulneración cotidiana de sus derechos humanos”.²

²Consejo Ciudadano para para la Prevención y Eliminación de la Discriminación hacia los Jóvenes. (2019, 29 octubre). Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. <https://www.codhem.org.mx/en-la-codhem-visibilizan-causas-y-efectos-de-la-discriminacion-hacia-los-jovenes/#:~:text=%2D%20Estigmas%2C%20prejuicios%2C%20desprotecci%C3%B3n%2C,cotidiana%20de%20sus%20derechos%20humanos.>

El **youngism** es una forma de discriminación por edad, pero a diferencia del **ageism**, que suele afectar a los trabajadores mayores, esta práctica se dirige hacia los jóvenes. Se refiere a la **discriminación** que enfrentan las personas **jóvenes en el ámbito laboral** por su falta de experiencia o simplemente por su edad. En algunos contextos, como los países desarrollados, parece estar ganando terreno, afectando de manera considerable las oportunidades laborales de las nuevas generaciones.³

¿Por qué es una práctica "más aceptada"?

Tradicionalmente, la discriminación laboral por edad se ha enfocado en las personas mayores, quienes son vistas como menos adaptables a los cambios tecnológicos o con menos energía para las exigencias del trabajo moderno. Sin embargo, en los últimos años ha surgido una tendencia contraria que afecta a los jóvenes. Según Lauren Rikleen, consultora experta en ambientes laborales inclusivos, esta práctica discriminatoria está más aceptada socialmente y, en muchos casos, no se percibe como un problema relevante. Esto provoca que su discusión y combate sean mucho más complejos.

Uno de los principales factores que contribuyen a la aceptación del **youngism** es el sesgo social que subestima el valor de los jóvenes en el entorno laboral. A menudo se asume que los jóvenes carecen de la experiencia, la madurez o las habilidades necesarias para ciertos puestos, lo que genera barreras para su acceso a trabajos de mayor responsabilidad o con mejores condiciones.

Rikleen señala que, aunque siempre ha existido algún nivel de sesgo contra los más jóvenes, esta práctica es más común hoy en día debido a las diferencias en la crianza y educación de las nuevas generaciones. Las generaciones actuales han crecido en un entorno donde han tenido mayor participación en la toma de decisiones familiares y en su propio desarrollo personal, lo que a menudo se interpreta erróneamente como una falta de humildad o deseo de "pagar el derecho de piso" en el trabajo.

Además, la incorporación de nuevas tecnologías y una infancia mucho más estructurada y reglamentada en comparación con generaciones anteriores ha dado lugar a diferencias significativas en las expectativas laborales de los jóvenes. Hoy en día, existe una mayor preocupación por la integración entre la vida laboral y personal, con

un enfoque en el equilibrio entre ambas, lo que puede ser percibido como falta de compromiso por parte de algunos empleadores.

Consecuencias del *youngism* en el mercado laboral

El *youngism* genera múltiples desafíos para los jóvenes en el mercado laboral:

1. **Acceso limitado a oportunidades:** Muchos jóvenes enfrentan dificultades para acceder a puestos que requieran cierto nivel de experiencia, incluso cuando tienen las habilidades necesarias, lo que retrasa su crecimiento profesional.
2. **Desigualdad salarial:** Los jóvenes a menudo son remunerados de manera desigual, recibiendo salarios más bajos en comparación con trabajadores mayores, incluso si realizan trabajos similares.
3. **Estereotipos perjudiciales:** Se tiende a etiquetar a los jóvenes como inexpertos, inmaduros o poco comprometidos, lo que perpetúa estereotipos que limitan sus oportunidades.
4. **Menor acceso a puestos de liderazgo:** Es común que los jóvenes se vean excluidos de posiciones de liderazgo o de toma de decisiones importantes bajo la creencia de que su edad les resta capacidad para asumir grandes responsabilidades.

Aunado a ello, una vez que los jóvenes logran obtener un empleo, enfrentan obstáculos adicionales. **Las oportunidades de ascenso o promoción laboral** suelen estar condicionadas a la antigüedad, un criterio que desventaja automáticamente a los jóvenes. A pesar de que estos pueden contar con la formación académica, talento e iniciativa para desempeñarse en puestos de mayor responsabilidad, el criterio de antigüedad limita su crecimiento.

El **adultocentrismo** es otra manifestación de esta discriminación, y se refiere a la actitud predominante que prioriza la experiencia y antigüedad sobre el mérito y la capacidad de los jóvenes. Este fenómeno no solo limita el desarrollo de las juventudes, sino que perpetúa un ciclo de exclusión que afecta tanto al individuo como a la sociedad en su conjunto.

3 Redacción. (2021, 30 agosto). *Qué es el «youngism» y cómo afecta a los jóvenes en el mercado laboral*. BBC News Mundo. [https://www.bbc.com/mundo/noticias-58347212#:~:text=Esta%20pr%C3%A1ctica%20discriminatoria%20conocida%20como%20youngism%20\(una,pasado%2C%20al%20menos%20en%20los%20pa%C3%ADses%20desarrollados.](https://www.bbc.com/mundo/noticias-58347212#:~:text=Esta%20pr%C3%A1ctica%20discriminatoria%20conocida%20como%20youngism%20(una,pasado%2C%20al%20menos%20en%20los%20pa%C3%ADses%20desarrollados.)

Además, cuando los jóvenes finalmente logran un ascenso, a menudo reciben **remuneraciones inferiores** en comparación con sus colegas de mayor antigüedad, lo que contradice los principios de igualdad y equidad en el trabajo. Esta desigualdad salarial, basada en la edad o la falta de experiencia, representa una violación de los derechos fundamentales de los jóvenes y perpetúa un ciclo de discriminación y exclusión.

El **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)** define la discriminación como un fenómeno que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. En el ámbito laboral, esta discriminación se manifiesta cuando se **condiciona, limita o restringe** el acceso, la permanencia o el ascenso en un puesto de trabajo a consecuencia de características personales como la edad. Este tipo de discriminación afecta desproporcionadamente a los jóvenes, quienes, en muchos casos, no pueden siquiera acceder a una primera oportunidad laboral debido a estas barreras injustificadas.

Es fundamental que la legislación local de Aguascalientes adopte medidas claras para garantizar que los jóvenes no sean discriminados por su falta de experiencia o antigüedad en el ámbito laboral. La presente iniciativa, al modificar el **artículo 5º** en relación con la discriminación laboral, representa un paso importante hacia la construcción de un entorno laboral justo y equitativo para todos, en el que el mérito, la formación y el talento sean los criterios primordiales para el desarrollo profesional.

Esta reforma busca garantizar que los jóvenes puedan competir en igualdad de condiciones, eliminando las barreras que los han desventajado históricamente y promoviendo una cultura de inclusión y equidad en el ámbito laboral en Aguascalientes. La juventud no debe ser vista como un impedimento, sino como una oportunidad para renovar y enriquecer el mundo laboral con nuevas ideas, energía y perspectivas.

A efecto de facilitar la comprensión de la modificación propuesta, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p>ARTÍCULO 5º.- Serán consideradas conductas discriminatorias, de manera enunciativa y no limitativa:</p> <p>I a II. ...</p> <p>III. Prohibir o negar el libre acceso, permanencia o ascenso al empleo por preferencia religiosa, sexual, identidad o filiación política. En el caso de las mujeres, condicionar las oportunidades referidas a la realización en cualquier momento de pruebas de gravidez o embarazo;</p> <p>IV a XXXVI. ...</p>	<p>ARTÍCULO 5º.- Serán consideradas conductas discriminatorias, de manera enunciativa y no limitativa:</p> <p>I a II. ...</p> <p>III. Prohibir o negar el libre acceso, permanencia o ascenso al empleo por preferencia religiosa, sexual, identidad, filiación política o por razón de tener poca antigüedad en el ámbito laboral debido a la edad de la persona. En el caso de las mujeres, condicionar las oportunidades referidas a la realización en cualquier momento de pruebas de gravidez o embarazo;</p> <p>IV a XXXVI. ...</p>

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. –SE REFORMA EL ARTÍCULO 5º EN SU FRACCIÓN III DE LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 5º.- Serán consideradas conductas discriminatorias, de manera enunciativa y no limitativa:

I a II. ...

III. Prohibir o negar el libre acceso, permanencia o ascenso al empleo por preferencia religiosa, sexual, identidad, filiación política o **por razón de tener poca antigüedad en el ámbito laboral debido a la edad de la persona**. En el caso de las mujeres, condicionar las oportunidades referidas a la realización en cualquier momento de pruebas de gravidez o embarazo;

IV a XXXVI. ...

TRANSITORIO

ARTÍCULO PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

ATENTAMENTE



DIP. JEDSABEL SÁNCHEZ MONTES



DIP. HUMBERTO JAVIER MONTERO DE
ALBA



DIP. ADÁN VALDIVIA LÓPEZ



DIP. SALVADOR MAXIMILIANO RAMÍREZ
HERNÁNDEZ

**INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL
PARTIDO ACCIÓN NACIONAL PARA LA LXVI LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO
DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES**