

There are no translations available.

Circular 2328-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el imponer límite de edad para las vacantes en los empleos.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 30 de septiembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Incluir límite de edad en las vacantes laborales queda prohibido desde la Constitución

El 90% de las ofertas laborales en el país excluyen a las personas a partir de los 35 años de edad una vez iniciado el proceso de reclutamiento. El perfil más solicitado por las empresas es: 28 años, con licenciatura y entre tres y cinco años de experiencia.

Desde la Constitución, las empresas y el Estado tendrán prohibido establecer un límite **máximo de edad** para contratar a alguien. Por unanimidad, la Cámara de Diputados aprobó este jueves una reforma a la Carta Magna para impedir, de manera más efectiva, la **discriminación laboral** por ese motivo.

La iniciativa fue presentada por la diputada Julieta Ramírez Padilla (Morena). En el documento, habla del rechazo a las **personas adultas mayores**, pero esto no le ocurre sólo a quienes tienen más de 65 años de edad, pues muchas vacantes indican una edad límite de 35, 40 años máximo, de ahí la importancia de esta reforma que beneficia a un sector más amplio de la población.

Según la Asociación Mexicana por la no Discriminación Laboral por la Edad o Género, el perfil más solicitado por las empresas es el de una persona de 28 años, con licenciatura y con entre tres y cinco años de experiencia. El estudio citado en la iniciativa señala que el **90% de las ofertas laborales** deja fuera a quienes ya cumplieron 35 años.

“Su exclusión laboral es motivada simplemente por estigmas y prejuicios que terminan provocando pobreza e inseguridad económica”, dijo en la tribuna la diputada Julieta Ramírez al defender su propuesta. “Esto cierra la puerta a miles de mexicanas y mexicanos en plenitud de salud física y mental que ven limitas sus oportunidades de desarrollo profesional y económico por [un requisito muchas veces absurdo](#)”.

El proyecto de reforma modifica la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución, el cual está dedicado a las empresas privadas. **El texto aprobado dice:** “Una vez cumplidos los dieciocho años, no podrá establecerse un límite máximo de edad para la contratación u ocupación de un empleo, salvo los casos plenamente justificados”.

También cambia la fracción VII del apartado B, el cual regula los empleos y ocupaciones en el sector público. Dicho fragmento de la Constitución dice que la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, y se le agregará: “En ningún caso podrá establecerse una **restricción de edad máxima** para el acceso o continuación de un encargo del sector público”.

Hacen falta más cambios en la materia

No solamente las empresas excluyen a las personas por ser muy jóvenes o ser mayores,

también lo hacen las **instituciones públicas**. La diputada Julieta Ramírez Padilla documenta este señalamiento con la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la cual establece que para ser parte de la Junta Directiva deben tener entre 30 y 70 años.

El trabajo, señala la legisladora, es una de las principales herramientas de inclusión social, el **67% de los ingresos de los hogares** provienen de un empleo. Pero además, tiene efectos positivos en las personas, que se consideran activas y útiles.

“En el contexto de una severa crisis económica y la falta de empleo”, es necesario garantizar el acceso y permanencia al empleo y la reforma ayudará a lograrlo, dijo la diputada Genoveva Huerta Villegas (PAN). Sin embargo, advirtió “que no será suficiente, en tanto la parte contratante no sea concientizada de los efectos de esta **reforma constitucional**”.

Para el diputado Salvador Caro Cabrera, de Movimiento Ciudadano (MC), este cambio “exige que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) tenga los instrumentos para vigilar que esto se cumpla, que tenga **dientes para sancionar**, como sucede en otros lugares del mundo, a las empresas o a las dependencias que impidan, que discriminen a quienes buscan una oportunidad laboral”. La reforma debe ir acompañada de medidas complementarias, dijo.

Y la diputada Lorena Piñón Rivera (PRI) señaló que para que esta modificación constitucional sea efectiva es necesario que se aprueben otras tres reformas pendientes. La primera es artículo 5o de la Ley de los Derechos de las Personas Adultos Mayores, para establecer el **der echo a jornadas laborales**. Otra es a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en la que se debe prohibir la restricción al empleo con motivo de la edad.

Por último, una adición al artículo 149 del Código Penal Federal, que trata sobre el **delito de discriminación**, para señalar que no se pueden negar o restringir derechos laborales con motivos de la edad. “La mayor injusticia que enfrentan las personas mayores es ser invisibles en el mercado laboral”, dijo.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”