

Amparo directo en revisión 992/2014

Tres personas físicas (dos hombres y una mujer), Asociación por la No Discriminación Laboral por la Edad o Género, A.C. y Centro contra la Discriminación, A.C. promovieron juicio de amparo en contra de una **sentencia dictada en un recurso de apelación** en el cual se combatió la validez de dos convocatorias donde se ofrecían puestos de trabajo en una sociedad restaurantera.

Los promoventes solicitaron el pago de una indemnización por daño moral ocasionado por las convocatorias **discriminatorias** al señalar un rango de edad entre **18 y 25 años** y entre **18 y 35 años** para ocupar los puestos de recepcionista y de promotor de eventos respectivamente. El órgano jurisdiccional que conoció del recurso de apelación determinó improcedente dicha solicitud al no acreditar la acción correspondiente.

El Tribunal Colegiado (TCC) que conoció del amparo, determinó negar a los promoventes dicha protección constitucional ya que, al no haberse presentado como posibles candidatos y demostrar que cumplían con el resto de los requisitos de la convocatoria, no se probó el acto discriminatorio; es decir, la sola publicación del anuncio no podría traducirse en una restricción a personas que ni siquiera formularon una solicitud al empleo.

Inconformes con esta resolución, los quejosos presentaron recurso de revisión del cual conoció la Suprema Corte (SCJN), donde se determinó como **tema central: la edad como factor de discriminación y la razonabilidad de este elemento cuando forma parte de los requisitos en una oferta de trabajo.**

Durante el análisis y considerando lo establecido en el Convenio Internacional de Trabajo número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, la SCJN estableció que **la discriminación por edad es el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad, sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes**, lo cual supone también un actuar arbitrario que actualiza **la prohibición constitucional y legal de no discriminar**. Contrario a lo que resolvió el TCC, la SCJN estimó que para proceder al análisis del acto señalado como discriminatorio, **no resulta relevante si los quejosos solicitaron el empleo.**

Analizaron individualmente las convocatorias y determinaron que, respecto a las funciones que podrían realizar conforme a los puestos ofrecidos, no se advierte una razonabilidad para establecer un rango de edad. **En los casos de que en una convocatoria se exija una edad determinada, ésta debe encontrar un vínculo justificable con las funciones a realizarse**, de lo contrario, tal requisito sería ajeno a la exigencia de razonabilidad.

Por lo tanto, **revocó la sentencia** al concluir que las convocatorias **fueron discriminatorias**, cuestión que acorde a la normativa constitucional, convencional y legal **implica una violación a derechos fundamentales**.

Además, la SCJN analizó los **4 tipos de consecuencias que puede acarrear tal discriminación**:

- **Nulidad.** Toda vez que un acto discriminatorio se traduce en una violación directa a la Constitución, **no puede generar efectos jurídicos**. La declaratoria de inconstitucionalidad (nulidad) se encuentra determinada en gran medida por el momento en el cual se lleve la impugnación correspondiente. Por tanto, en el caso concreto, si aún no hubiese concluido el proceso de selección y contratación, la nulidad del acto podrá acarrear una orden de retiro de la convocatoria o su supresión al encontrarse en medios impresos o electrónicos. Sin embargo, en caso de que el proceso hubiese concluido, la declaratoria de inconstitucionalidad no podrá afectar los derechos adquiridos de terceros involucrados, esto es, no podrá anularse una contratación ya realizada, ni el efecto podrá consistir en una orden de contratación en favor del demandante, pues en la mayoría de estos supuestos, cuando se lleva a cabo la impugnación de la convocatoria, el proceso respectivo de selección y contratación ha concluido
- **Indemnización.** Esta deberá ser comparable con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio, sin llegar al caso extremo de considerar que siempre procederá una indemnización, pues dicha postura generaría el surgimiento en nuestro país de estrategias de búsqueda de empleo y posterior litigio.
- **Medidas reparatorias.** Estas deberán ser suficientemente eficaces y tener un efecto disuasorio con el fin de que en un futuro se abstenga de realizar ese tipo de acto.
- **Sanción penal.** Los delitos de discriminación han sido instituidos como mecanismos de tutela dirigidos a los colectivos que se encuentran situados en una posición social desventajosa, es decir, al no lograr garantizar el acceso a derechos, prestaciones y servicios en condiciones de igualdad se emplean medidas de índole penal.

Al respecto, se estableció que estas consecuencias gozan de independencia entre sí, por lo que no implica que se deba decretar la procedencia de una indemnización por daño moral o la imposición de una medida disuasoria toda vez que se está ante la presencia de un acto de discriminación.

La SCJN **ordenó la emisión de una nueva sentencia**, donde se decrete la nulidad de las convocatorias y se **analice si procede una indemnización por daño moral, así como la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio**.