Reseña del amparo directo en revisión 992/2014, “discriminación por edad”

Review of direct protection in revision 992/2014, “age discrimination”

DOI: <https://doi.org/10.30973/DyG/2024.3.4/25>

Ximena Liaixa Cisneros Paredes¹

RESUMEN: La presente reseña tiene como finalidad brindarle al lector una síntesis de una sentencia relevante sobre eficacia horizontal de los derechos fundamentales, con el objetivo de que quien la lea, pueda advertir la importancia de analizar las situaciones cotidianas, en relación a actos realizados entre entes del derecho privado, cuando dichas situaciones vulneran derechos fundamentales.

PALABRAS CLAVE: particulares, derechos fundamentales, eficacia horizontal, edad, discriminación.

ABSTRACT: *The purpose of this review is to provide the reader with a summary of a significant ruling on horizontal effectiveness of fundamental rights, aiming to highlight the importance of analyzing everyday situations where acts between private entities violate fundamental rights.*

KEYWORDS: *Private individuals, fundamental rights, horizontal effectiveness, age, discrimination.*

Los derechos fundamentales son atribuibles a un sujeto, ya sea individual o colectivo, por lo que poseen una dimensión subjetiva que les caracteriza en inmunidades oponibles frente al Estado e incluso frente a particulares². Pero estos derechos también reportan una dimensión objetiva, como valores rectores de todo

¹ Licenciada en Derecho, por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, maestranda en derecho por la misma institución, ORCID: 0009-0007-2781-8207. Correo electrónico: ximena.cisneros@uaem.edu.mx

² Tapia, Ricardo, *Los Derechos Fundamentales en Operación*, Texto Inédito, México 2023, página 93

el sistema normativo e institucional de un estado de derecho.

La creación formal de la teoría de la doble dimensión de los derechos fundamentales tiene origen durante la segunda mitad del siglo XX, en Alemania, mediante la decisión del Tribunal Constitucional Federal del año 1958, con el fallo Lüth³.

En México, desde el año 1919 tenemos uno de los primeros antecedentes del reconocimiento de los particulares como entes capaces de afectar los derechos fundamentales de otros iguales, sin embargo, no es hasta el año 2000 que, con la sentencia recaída en el amparo en revisión 2/2000, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴, se habla ya, de forma expresa, de la posibilidad de que los particulares cometan “ilícitos constitucionales” al momento en que desconozcan los derechos fundamentales de otro igual.

En ese contexto, desde el inicio del siglo XXI, a la fecha, la Corte ha emitido diversas tesis, que buscan reglamentar la teoría conocida como la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, sin embargo, las mismas son contadas, por lo que, ateniendo a la relevancia doctrinal y jurisprudencial de las mismas es que surge la necesidad de analizar una de ellas, en este caso nos referiremos al Amparo Directo en Revisión 992/2014, mismo que estuvo bajo la ponencia del ahora ministro en retiro Arturo Zaldívar Lelo De Larrea, donde, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronuncia respecto de un caso de discriminación por razón de edad.

³ Fuchs, Marie-Christine, *El efecto radiante de los derechos fundamentales y la autonomía del derecho privado: la “sentencia Lüth” y sus efectos*, Fundación Konrad Adenauer, p.1, visible en la siguiente liga: <https://www.kas.de/documents/271408/4627511/Aufsatz+-+Drittwirkung+-+Privatrecht+-+Lueth+-+Redeformat+%28final%29.pdf/b39dbae3-e03d-4f1a-227a-895f29cd6ec0#:~:text=La%20c%C3%A9lebre%20sentencia%20L%C3%BCth%20dictada,privados%20tiene%20car%C3%A1cter%20exclusivamente%20indirecto> (consultada el 14 de mayo del 2024).

⁴ Amparo directo en revisión 1621/2010, Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la siguiente liga: https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/VjMx3ngB_UqKst8oOCeJ/%22Redes%20sociales%22 (consultada el 26 de mayo de 2024).

Dicha controversia se suscita, derivado de una convocatoria laboral publicada por una empresa particular, en la que se ofrecía un puesto de recepcionista y otro de analista contable, estableciéndose ciertos requisitos que debían cumplir quienes estuvieran interesados en competir por dichos empleos.

Es por lo anterior, que un grupo de personas promovieron un juicio ordinario en contra la referida convocatoria laboral, demandando la ilegalidad de la misma por ser discriminatoria, así mismo, demandaron el pago de daños y perjuicios, atendiendo a la afectación que dicha convocatoria les causaba. Todo ello, atendiendo a la discriminación que les había sido causada, debido a que la convocatoria en mención dejaba a su grupo etario fuera, impidiéndoles realizar las actividades remuneradas publicadas en la misma.

En ese tenor y luego de agotar todos los medios ordinarios de defensa, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación admite a trámite el recurso de revisión interpuesto por los actores del juicio de origen, registrando dicho asunto con en número de expediente 992/2014.

De tal forma que, al resolver, la Primera Sala se pronuncia respecto de la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, el principio de autonomía de la voluntad, la edad como factor de discriminación en el mercado de trabajo, el juicio de razonabilidad en los casos de discriminación por razón de edad y los efectos de un acto discriminatorio, asentando con todo ello un precedente más de eficacia horizontal de los derechos fundamentales.

En seguimiento a lo anterior, resulta relevante analizar el criterio de la Corte respecto de la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, pues en la misma, la Sala en referencia tiene a bien reconocer al empleador como un ente susceptible de violentar derechos fundamentales, pese a que también es particular. Lo anterior es así derivado de que la Sala⁵ considera que “los derechos fundamentales se enfrentan, en la mayoría de las ocasiones, a límites

⁵ Véase el Amparo Directo en Revisión 992/2014, del índice de dicha Sala.

específicos y derivados de los principios estructurales del Derecho privado. Lo que está en juego, a fin de cuentas, es el frágil equilibrio entre estos derechos y el principio de autonomía de la voluntad”.

En ese tenor, refiere que mientras más cercana sea una relación interpersonal, es claro que la autonomía de la voluntad tiene mayor presencia, por otro lado, si más nos alejamos de dicha autonomía, mayor alcance debe tener el principio de igualdad.

En esta lógica, existen tres factores que, a juicio de la Primera Sala, resultan útiles a la hora de medir la incidencia de los derechos fundamentales, y en particular la prohibición de no discriminación en el tráfico jurídico-privado, cuando se ve enfrentado con el principio de autonomía de la voluntad.

Luego entonces, al analizar el caso en particular, primero, se debe entender el tipo de relación existente entre el recurrente y el emisor de la convocatoria, ambos sujetos privados, siendo que, previo a realizar un juicio de ponderación y razonabilidad, se advierte que existe una relación asimétrica, ya que el particular que emite la convocatoria, ostenta una posición de clara superioridad frente a los promoventes del amparo. Lo anterior, resulta ser uno de los elementos, ya que, cuanto menor sea la libertad de la parte débil de la relación, mayor es la necesidad de protección del sujeto.

El segundo factor que la sala toma en cuenta, es la repercusión social de la discriminación, la cual, se observa cuando existe un patrón de comportamiento generalizado o ampliamente extendido, según el punto de vista sociológico. En tales casos, la discriminación deja de ser un tema estrictamente privado para convertirse en un asunto de relevancia pública.

Y, el tercer factor, es valorar la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada.

Como se advierte, la Primera Sala establece tres requisitos fundamentales para medir la incidencia de los derechos fundamentales cuando se trata de relaciones horizontales en las que se ve enfrentado con el principio de autonomía de la voluntad, ello debido a la delgada línea existente entre la posibilidad de equiparar a un particular como autoridad para fines de amparo, y no reconocerlo, debido a que su actuar no se cumple con los requisitos a los que la fracción II, párrafo segundo, del artículo 5 de la Ley de amparo establece a efecto de equiparar sujetos del derecho privado como autoridad en un juicio de amparo.

De esa forma, la Primera Sala también refiere en su sentencia que es necesario determinar la medida o intensidad de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, no simplemente declarar en abstracto que un derecho es eficaz frente a un particular.

Además de los factores que la Primera Sala ha explorado, es crucial que el intérprete examine el tipo específico de relación jurídica involucrada. Este análisis es fundamental porque el papel desempeñado por el principio de igualdad y la libertad de contratación varía dependiendo de si se trata de una relación contractual civil o comercial, en contraste con una relación que ocurre dentro del contexto de las relaciones laborales.

En añadidura a lo antes señalado, la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo segundo, señala de manera expresa que el trabajo digno “requiere que no exista una discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil”, así mismo, el artículo tercero, señala que “no podrán establecerse condiciones de trabajo que impliquen discriminación por tales motivos”, por último, el artículo 133, fracción I, de la ya citada ley, indica que los patrones o sus representantes tienen prohibido negarse a aceptar trabajadores por las razones antes indicadas, las cuales constituyen actos discriminatorios. Con lo

que se advierte, que existe un mandamiento expreso de la ley, en la que se prohíbe categóricamente la discriminación por motivo de edad.

Es por las consideraciones anteriores, que la sala señala que el empleador, debe ser considerado como un particular que puede violentar derechos fundamentales de otro igual, derivado de que sus facultades como patrón no se limitan al establecimiento de la contraprestación salarial, sino que también se extienden desde la selección del personal, las modalidades de contratación, llegando incluso hasta la fijación de medidas disciplinarias o de conducta, en relación a las labores.

Por otro lado, la sala considera que la edad no puede ser un factor de discriminación en el mercado de trabajo, pues la discriminación por edad ofrece particularidades muy específicas, a diferencia de los restantes tipos discriminatorios, debido a que la edad no permite juicios homogéneos sobre la categoría de sujetos afectados, es decir, la juventud, madurez o vejez ofrecen entre las personas susceptibles de quedar subsumidas en alguno de dichos colectivos caracteres variables.

En ese sentido, la edad es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto, reiterando que el juzgador debe distinguir entre la actualización de un acto discriminatorio y los efectos que dicho acto puede generar, siendo que, el análisis en torno a la naturaleza discriminatoria dependerá de la razonabilidad que exista entre los requisitos exigidos y las labores a realizarse. Por lo que, para el caso que nos ocupa, la sala advierte que no existe razón fundada para establecer edades en la convocatoria publicada, ya que los puestos de recepcionista y de analista contable, no requieren de una edad específica para poder ser llevados a cabo, siendo que, al ser una convocatoria discriminatoria, el amparo fue concedido en favor de los quejosos, puesto que no había fundamento alguno para impedirles acceder a dicha convocatoria por el simple motivo de su edad.

En consecuencia de todo lo anterior, la Primera Sala resuelve amparar y proteger a los quejosos, al tener en cuenta que el empleador, quien publicó la oferta laboral, ejerció actos de autoridad y, en ese sentido, al establecer un rango de edad y sexo determinados para llevar a cabo actividades remuneradas, discriminó al grupo etario de los quejosos.

Con la anterior sentencia, se sienta un precedente más del reconocimiento de privados como entes susceptibles de violentar derechos de otros iguales y así mismo, se observa un análisis en el que la Corte privilegia la prevalencia de los derechos fundamentales, más allá de cualquier norma, realizando una aparente materialización de la dimensión objetiva de los derechos fundamentales, la cual, en el caso en particular, permea en las relaciones laborales, privilegiando el cumplimiento y protección de los derechos fundamentales de todas las personas.