



Martínez Gómez, Gerardo; Espinosa Limón, Jesús; Romero Sánchez, Jesús. “La discriminación por edad para el registro y la certificación como mediador-conciliador y facilitador privado, de los licenciados en MASC en el estado de México”. *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 14, número 28, julio – diciembre 2023, pp., ISSN 2007-8137, e-ISSN 2683-2577

La discriminación por edad para el registro y la certificación como mediador-conciliador y facilitador privado, de los licenciados en MASC en el Estado de México

Age discrimination for registration and certification as a private mediator and facilitator of graduates in MASC in the State of Mexico

*Gerardo Martínez Gómez**

*Jesús Espinosa Limón***

*Jesús Romero Sánchez****

Recepción: 21/06/2022

Aceptación: 05/12/2022

RESUMEN

A partir del año 2015 la Universidad Autónoma del Estado de México a través de la Facultad de Derecho crea la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos, con el objetivo de formar profesionales que alleguen la justicia a los ciudadanos mediante estas formas alternativas, sin embargo, para que los acuerdos suscritos por estos profesionales resultan los efectos de cosa juzgada deben de estar registrados y certificados en términos de la Ley de respectiva y su reglamento estableciendo este último como requisito contar con 30 años cumplidos. Esto nos lleva a realizar el análisis de considerar si este requisito de edad resulta discriminatorio puesto que excluye a los egresados de la licenciatura en MASC impidiéndoles acceder a el registro y certificación y con ello se ve limitado su ejercicio profesional contraviniendo las disposiciones constitucionales al respecto.

Palabras Clave: Licenciatura en MASC, Reglamento de la ley de medición, conciliación y promoción de la paz social, discriminación por edad, certificación, registro.

* Doctor en Derecho Penal por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas y Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma del Estado de México, email: agarciamar@uaemex.mx

** Doctor en Derechos Humanos por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma del Estado de México y Miembro numerario de la Ilustre y Benemérita de Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística del Estado de México.

*** Doctor en Derechos por la Universidad Autónoma del Estado de México y Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma del Estado de México.



ABSTRACT

Starting in 2015, the Autonomous University of the State of Mexico, through the Faculty of Law, created the Bachelor's Degree in Alternative Means of Conflict Resolution, with the aim of training professionals who bring justice to citizens through these alternative forms, however For the agreements signed by these professionals to have the effects of *res judicata*, they must be registered and certified in terms of the respective Law and its regulations, establishing the latter as a requirement to be 30 years old. This leads us to carry out the analysis to consider whether this age requirement is discriminatory since it excludes graduates of the MASC degree, preventing them from accessing registration and certification and thereby limiting their professional practice, contravening the constitutional provisions in this regard.

Keywords: Bachelor's degree in MASC, Regulation of the measurement law, conciliation and promotion of social peace, age discrimination, certification, registration.

PRECISIONES CONCEPTUALES CON RELACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN

En el presente estudio para la conceptualización del término discriminación consideramos partir de los diversos instrumentos o leyes internacionales que se consideran como modelos a seguir para las legislaciones nacionales; en primer término encontramos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (1948), adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 y que en su artículo 7 establece que “Todos [los seres humanos] son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Otro gran esfuerzo y alineada a la perspectiva planteada en la carta, con el ánimo de contribuirá combatir la exclusión y la marginación que por condición social o alguno de los motivos reconocidos en otros instrumentos internacionales para proteger el plan de vida individual y social de individuos y comunidades en riesgo de ser segregadas y marginadas, la Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (CICTFDEI, 2021, Art. 1.1) conceptualiza a la discriminación de la siguiente forma:

Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte.

La no discriminación es uno de los principios fundamentales del Derecho internacional de los derechos humanos, según lo muestra su consagración en diversos instrumentos tanto universales¹ como regionales. Además, y en su calidad de valor jurídico constitucional



fundamental, enraíza profundamente en la noción de dignidad de la persona. Por ello no es de extrañar que se contemple estrechamente vinculada con aquella tras la expresión igualdad en las Constituciones de los Estados Miembros.

Para Gilberto Rincón Gallardo la discriminación es el acto de hacer una distinción, es un acto de abusos e injusticias que viola el derecho de igualdad de oportunidades (Pérez Hernández José Luis, “Memoria del Foro Internacional por la No Discriminación”, México, Ed. Consejo Nacional para la Prevenir la Discriminación, 2003, p.11)

La discriminación es un tema amplio que puede llegar a tener distintas interpretaciones, sin embargo, se caracteriza por la pérdida de igualdad, es decir, anular o limitar el reconocimiento frente a otros, el fin de combatir la discriminación es necesario entender que puede manifestarse de distintas formas y también existe una clasificación que nos puede ayudar a comprender la manera en que se las conductas pueden ser discriminatorias.

La discriminación es sentido amplio; en su sentido amplio la palabra denomina la conducta de distinguir o diferenciar; claro está que la definición de tales acciones no tiene en principio ninguna carga conceptual o ideológica; esto es, se trata de conceptos que traen consigo mismo la idea y ejercicio de perjuicios, favoritismos, fanatismos e intolerancia, ignorancia, temor a lo que reconoceríamos como causas sociales de la misma (Palomar Juan, “Diccionario para Juristas”, México, Ed., Porrúa, 2001, p.115)

Tipos de Discriminación; La clasificación doctrinal en torno a la discriminación laboral puede ser:

- **Positiva o negativa;** son aquellas medidas que se toman para asegurar una igualdad efectiva, mediante políticas que se dan a un determinado grupo social. (Positiva) y aquellas que está prohibida por los convenios y órganos internacionales de derechos humanos y limitan el goce de sus derechos como seres humanos (negativa)
- **Por acción u omisión;** se refiere al hacer (acción) o dejar de hacer (omisión) algo que resulte en discriminación.
- **La conductual;** es aquella que se refleja en el comportamiento hostil, despectivo y perjudicado de las personas contra grupos específicos.
- **La intencional o no intencional;** es aquella que se comete con motivo consciente de causar daño y crear un resultado discriminatorio con ofensas, agresiones, demérito rechazo. (intencional). Cuando se comete un acto discriminatorio, sin pensar o ignorando las consecuencias discriminatorias que tendrá éste (no intencional).
- **Formal o informal;** es aquella prohibida por los convenios y organismos defensores de los derechos humanos porque se utiliza para crear un perjuicio a otra persona basada únicamente en la intolerancia a la diversidad de las características inherentes o adquiridas de los seres humanos (formal). Son nuestras actividades cotidianas sin consecuencias legales prohibitivas (informal).
- **Normativa;** es aquella que se refleja en toda ley, reglamento, ordenanza, norma, política o procedimiento establecido ya sea por el Estado o por instituciones privadas.



Lo anterior es muy importante para entender como nuestras acciones repercuten en el ámbito social, así como indirectamente o sin la intención de discriminar generamos acciones que en vez de crear un ambiente sano de igualdad de oportunidades alentamos prácticas discriminatorias que afectan a grupos de personas, nos encontramos así que en la vida cada solución nos brinda la oportunidad de mejorar día con día pero que si saberlo ni esperararlo podemos generar un prejuicio a las personas que menos esperamos.

La discriminación también puede ser otras características como los son 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, mismos que se contemplan en la norma general constitucional.

Una serie de estudios recientes muestra que, contrariamente a lo que se creía, los trabajadores más jóvenes pueden ser más vulnerables a la discriminación por motivos de edad que los de más edad. Según un informe publicado en el Reino Unido por Employers Forum on Age (Foro de los Empleadores sobre la Edad), la discriminación laboral por razones de edad afecta mucho más a los jóvenes de entre 15 y 19 años de edad que a los quincuagenarios (La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean INFORME DEL DIRECTOR GENERAL, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 96 .a, reunión, 2007, Informe I (B), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, Fotocompuesto en Suiza WEI, Impreso en Suiza SRO, Este informe puede ser consultado en el sitio Internet de la OIT (www.ilo.org/declaration)).

CONSAGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN MÉXICO Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

En el sentido expresado por la comunidad internacional para el ataque frontal a la discriminación, en nuestra Nación, se han llevado a cabo reformas al contenido del artículo 1 de nuestra Carta Magna, siendo la primera en el mes de agosto del año 2001 cuando se plasma lo siguiente:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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.

Este mismo párrafo fue motivo de otra reforma en el año 2011 (CPEUM, 2021, Art.1) para finalmente establecer lo siguiente:

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



Martínez Gómez, Gerardo; Espinosa Limón, Jesús; Romero Sánchez, Jesús. “La discriminación por edad para el registro y la certificación como mediador-conciliador y facilitador privado, de los licenciados en MASC en el estado de México”. *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 14, número 28, julio – diciembre 2023, pp., ISSN 2007-8137, e-ISSN 2683-2577

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.

Así mismo y en el marco del cumplimiento de los compromisos para la erradicación de la discriminación y plantear una mejor estrategia, en el año de 2003 bajo el Gobierno de Vicente Fox Quezada se promulga la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED, 2021, Art.1), ley en la cual se considera que la discriminación es:

...toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

En esta misma ley se contempla la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2021), órgano creado como la “institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal”. Dicho organismo a la vez se encarga de recibir resolver las quejas presentadas por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y por servidores públicos federales, así como promover acciones para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas como lo plasma la LFPED (LFPED, 2021, Art, 4) y que tiene como misión el contribuir a que toda persona goce sin discriminación de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano.

Ahora bien, vista desde la perspectiva cultural, el tratadista Jesús Rodríguez considera que la discriminación se trata, de una conducta con raíces culturales profundas y socialmente extendidas. Esto implica que no puede reducirse a una mera suma de actos discretos o individuales ni a una cuestión de gustos personales o de libertad de opinión. (2007) por lo que en nuestro contexto consideramos que aun contamos con grandes reminiscencias culturales que de forma clara contrastan con lo preceptuado en nuestro máximo ordenamiento constitucional.



FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Formal o sustantiva

El flagelo de la discriminación se puede presentar desde diversas perspectivas y para el presente trabajo resulta interesante la posición planteada por Pablo Villatoro (2021) puesto que considera que esta puede ser formal o sustantiva, la primera se encuentra en la legislación y las políticas gubernamentales mientras que la segunda hace referencia a situaciones de hecho dando cabida a los comportamientos o condiciones que impiden o limitan el acceso de algunas categorías sociales a sus derechos económicos, sociales y culturales básicos.

Discriminación Directa e Indirecta

La discriminación directa sucede cuando las personas son abiertamente desfavorecidas por razones vinculadas con un motivo prohibido. A nivel de los individuos, la discriminación indirecta ocurre cuando las evaluaciones o creencias sesgadas respecto de un grupo son activadas automáticamente por la mera presencia del grupo objetivo. A nivel sociedad, la discriminación indirecta suele expresarse en prácticas aparentemente neutrales, pero que perjudican a ciertas categorías sociales (ej., el requisito de cédula de identidad para acceder a la vacunación contra el COVID 19 excluirá a una parte de la población inmigrante).

Estos “motivos prohibidos” a que alude Villatoro refieren a membresías grupales identificadas en los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos como objetos posibles de discriminación.

Recordando que, de acuerdo con la Carta de las Naciones Unidas, los países deben promover los derechos y las libertades sin exclusiones basadas en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otro tipo, el origen nacional o social y la discapacidad. Sin embargo, y pese a que con el correr de los años y el análisis de los instrumentos legales internacionales y nacionales se ha incluido a la edad, estado civil y familiar, así como la orientación sexual, la identidad de género, el estado de salud, el lugar de residencia, el embarazo y la condición de indígena, como motivos para la discriminación, ello no significa que se encuentren enunciados todos los motivos de pudiesen generarla.

El descontento de la sociedad mexicana en las instituciones de Justicia fue motivo de muchas inconformidades e ideas que los operadores jurídicos no cumplen eficientemente su labor de administración de justicia para los ciudadanos, ideas infundadas pero que no cambiaron la actitud de la sociedad en la confianza en las instituciones jurídicas, siendo de tal manera que en el año de 1997 por cuestiones multifactoriales en el derecho mexicano se planteó estrategias no jurisdicciones, con un enfoque de Justicia Alternativa y extra-judicial siendo un requisito fundamental la voluntad de las partes y siendo un especialista en soluciones de conflicto quien los guía no imponiéndoles un acuerdo, el enfoque social que se buscaba era facilitar una solución proporcionada por las partes y estructurada por los especialistas, materializando estas ideas en la reforma del día 15 de septiembre del 2017, publicadas en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.):



Martínez Gómez, Gerardo; Espinosa Limón, Jesús; Romero Sánchez, Jesús. “La discriminación por edad para el registro y la certificación como mediador-conciliador y facilitador privado, de los licenciados en MASC en el estado de México”. *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 14, número 28, julio – diciembre 2023, pp., ISSN 2007-8137, e-ISSN 2683-2577

Artículo 17...

...

Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.

Este mismo párrafo ha sido motivo de otros cambios, pero quedando en el año 2022 (CPEUM, 2022, Art.17) para finalmente establecer lo siguiente:

Artículo 17...

...

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

Lo de lo anterior se han realizado la creación del Reglamento de la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social del Estado de México, Publicada en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” el 22 de diciembre de 2010.

LA LICENCIATURA EN MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS FRENTE AL ARTÍCULO 12 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE MEDIACIÓN, CONCILIACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA PAZ SOCIAL DEL ESTADO DE MÉXICO Y LA IMPLICACIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD PARA LA CERTIFICACIÓN Y REGISTRO DE SUS EGRESADOS

Con la reforma Constitucional denominada de Seguridad y Justicia se reformó el artículo 17 para dar cabida a las formas alternativas de solución de conflictos al referir: “Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial” (CPEUM, 2021, Art.17)

Una vez plasmado de forma constitucional tanto la Federación como las entidades federativas se dieron a la tarea de legislar para la inclusión de estos mecanismos en las áreas de la impartición de justicia, siendo que en el Estado de México en el año 2010 se creó la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México. (LMCFPPSEM, 2021), así como su respectivo Reglamento de la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México. En este último ordenamiento se establecen el objeto, la naturaleza y la materia de los medios alternos; y establece, además, los requisitos que deberán cumplir quienes aspiren a desempeñar la función de Mediador, Conciliador y facilitador, tanto en el servicio público como en el ámbito privado (RLMCPSEDOMEX, 2021, Art.12)



REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN

Artículo 12. Para obtener la certificación como mediador-conciliador y facilitador, en forma general o especializada en algún ámbito o materia, las personas interesadas deberán cumplir los requisitos siguientes:

- I. Solicitud del interesado, con exposición de motivos que justifiquen la petición;
- II. Tener treinta años;
- III. Presentar un certificado médico de salud;
- IV. No contar con antecedentes penales por delito doloso;
- V. Acreditar la aprobación del curso, diplomado, licenciatura, especialidad o maestría impartido por el Centro Estatal, por conducto de la Escuela Judicial, o bien, por alguna institución con reconocimiento y validez oficial en materia de mediación, conciliación, de justicia restaurativa o, sus equivalentes;
- VI. Aprobar los exámenes teóricos, práctico y de aptitudes profesionales;
- VII. Cubrir la cuota de recuperación para la práctica de exámenes y certificación;
- VIII. Los demás que establezca el Centro Estatal.

Estos requisitos serán exigibles para la certificación de mediadores-conciliadores y facilitadores privados; los requisitos relativos a la edad y la certificación de no antecedentes penales para el sector público, lo determinará la reglamentación respectiva.

En la parte final de este precepto legal se considera la posibilidad de que en el caso de los mediadores-conciliadores y facilitadores del sector público los requisitos de edad y la certificación de no antecedentes penales sea regulado por la reglamentación respectiva; no así para los mediadores-conciliadores y Facilitadores en el ámbito privado; ámbito en él se coloca un gran número de egresados de la Licenciatura en Medios Alternos en Solución de Conflictos de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx).

Considerando que la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos (LMASC, 2021) tiene como objetivo:

...formar mediadores, conciliadores y facilitadores con espíritu ético, empatía, bondad, concordia, paz, alteridad y solidaridad, que apliquen los conocimientos teóricos, prácticos y metodológicos, desde una visión humanística para:

- Relacionar los conceptos esenciales de los Medios Alternos de Solución de Conflictos, en cada uno de los diversos procesos y materiales del Conflicto.
- Interpretar conflictos del contexto actual, con teorías pertinentes a los Medios Alternos de Solución de Conflictos.
- Explicar las causas y consecuencias de un conflicto, tomando en consideración el contexto en el que se presentan antecedentes.
- Aplicar herramientas, técnicas y habilidades del proceso específico, para que los intervinientes encuentren soluciones, tomando en consideración el diagnóstico y las estrategias de abordaje de conflictos.



Martínez Gómez, Gerardo; Espinosa Limón, Jesús; Romero Sánchez, Jesús. “La discriminación por edad para el registro y la certificación como mediador-conciliador y facilitador privado, de los licenciados en MASC en el estado de México”. *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 14, número 28, julio – diciembre 2023, pp., ISSN 2007-8137, e-ISSN 2683-2577

- Reconocer las limitaciones jurídicas y humanas en un determinado conflicto y respetar las leyes, los Derechos Humanos y la voluntad de las partes.
- Colaborar con equipos de trabajo en la solución de conflictos actuales, donde es necesaria la co-mediación o co-facilitación, estableciendo una metodología grupal para el abordaje del conflicto

Todo lo anterior a fin de lograr que los egresados de esta Licenciatura presenten cuenta con los conocimientos teórico-práctico-metodológicos, para disolver las causas que crean los conflictos entre las partes.

Esta licenciatura se apertura a partir del año 2015, con una cobertura estatal, contando en su primera generación con un total de 46 Egresados en el año 2020 y para el año 2021 han egresado 53 alumnos, cuya edad ronda entre los 22 y 23 años, situación que los coloca fuera de toda posibilidad para poder registrarse y certificarse en los términos que señala el reglamento de la LMCFPPEM, puesto que como se ha referido con antelación, debido a la edad es requisito tener 30 años cumplidos.

Es así como pese a que un alto número de jóvenes egresados de la Licenciatura en MASC han obtenido el Título que los acredita como Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos y han logrado la obtención de la cédula profesional que los Habilita para ejercer dicha profesión y que tiene efectos de patente en términos de lo dispuesto por el artículo 32 del Reglamento de la Ley Reglamentaria del artículo 5º de la Constitución, y que es entregado a los profesionistas para su identidad en sus actividades profesionales.

Así mismo en el Estado de México se cuenta con una regulación para el ejercicio profesional contenida en el Libro Tercero del Código Administrativo del Estado de México (CADEM, 2021), que tiene por objeto, entre otros más, regular el ejercicio profesional, buscando asegurar que quienes ejerzan una profesión cuenten con los conocimientos necesarios para ello; siendo así que en dicho ordenamiento en su artículo 3.27 establece que es facultad de la Secretaría de Educación, entre otras;

- I. Fortalecer el ejercicio profesional de excelencia, ético y competitivo;
- II. Impulsar el desarrollo en materia de profesiones y del ejercicio profesional;
- III. Promover la creación de nuevas profesiones o especialidades, a partir de los resultados que arrojen los estudios o investigaciones con estricto apego a los ordenamientos que las rigen;
- IV. Otorgar, negar, revocar o cancelar cédulas de pasante, cédula para autorización del ejercicio profesional, y el registro de asociaciones de profesionistas,

Pero además señala que todas las profesiones creadas o que lo fueren en el futuro, en todas sus ramas y especialidades requerirán título y cédula para su ejercicio (CADEM, 2021, Art. 3.28) de este precepto se desprende que se entiende por profesión, a la facultad adquirida a través de la formación académica de tipo medio superior o superior, para prestar un servicio profesional, y por profesionista; a la persona que obtenga o revalide el título legalmente expedido por las instituciones facultadas para ello; o el extranjero que obtenga la autorización para ejercer su profesión en la entidad, de la autoridad federal competente, conforme a las leyes aplicables.



Martínez Gómez, Gerardo; Espinosa Limón, Jesús; Romero Sánchez, Jesús. “La discriminación por edad para el registro y la certificación como mediador-conciliador y facilitador privado, de los licenciados en MASC en el estado de México”. *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 14, número 28, julio – diciembre 2023, pp., ISSN 2007-8137, e-ISSN 2683-2577

Ahora bien, si entendido que el ejercicio profesional se encuentra debidamente regulado en los ámbitos federal y estatal, en el presente trabajo lo que se busca es establecer si lo contenido en el artículo 12 del Reglamento de la LMCFPSEM contraviene toda la concepción de discriminación contenida en la ley respecto de la prevaleciente en el Derecho internacional de los derechos humanos y el Derecho constitucional, así como a la política gubernamental encaminada a la erradicación de todo tipo de discriminación ya que al establecer como requisito una edad determinada deja imposibilitados a los egresados de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) de poder acceder a dicho registro y certificación que les permita ser reconocidos como Mediadores-conciliadores y facilitadores que les permita hacer factible el acceso de las personas físicas y jurídicas colectivas a los métodos alternos que se consagran en la ley (RLMCPSEDOMEX, 2021)

CONCLUSIÓN

Del artículo expuesto llegamos a la conclusión que, aunque a priori la ley de mediación (RLMCPSEDOMEX, 2021, Art.12) no denota discriminación, es de facto que el artículo 12 del Reglamento de Ley de Mediación, Conciliador y facilitador, tanto en el servicio público como en el ámbito privado (RLMCPSEDOMEX, 2022), misma que en los requisitos siendo específicos en el segundo correspondiente a la edad de **treinta (30) años** y que en la realidad los egresados en el año 2020 y para el año 2021 han egresado con las edad que rondan entre los **veintidós y veintitrés (22 y 23) años**, esto representan de **ocho y siete (8,7) años** de los cuales no pueden ejercer o ser candidatos para obtener la certificación como mediador conciliador y facilitador, siendo esta una situación de discriminación por edad que los autoexilia de poder proporcionar auxilio jurídico a los ciudadanos mexicanos, es decir que la afectación no solo corresponde a los egresados también indirectamente se afectan a personas que pudiendo acudir a ellos no pueden porque no se encuentran certificados por la edad.

BIBLIOGRAFÍA

- CADEM. (2021). <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/cod/vig/codvig008.pdf>. Obtenido de Código administrativo del Estado de México: <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/cod/vig/codvig008.pdf>
- CONAPRED. (2021). www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15. Obtenido de conapred: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15
- CPEUM. (2021). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. Derecho, F. d. (2015). Plan de Estudios 2015. Toluca de Lerdo: Facultad de Derecho.



Martínez Gómez, Gerardo; Espinosa Limón, Jesús; Romero Sánchez, Jesús. “La discriminación por edad para el registro y la certificación como mediador-conciliador y facilitador privado, de los licenciados en MASC en el estado de México”. *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 14, número 28, julio – diciembre 2023, pp., ISSN 2007-8137, e-ISSN 2683-2577

- Desai, M. (2005). “Le transnationalisme: nouveau visage de la politique féministe depuis Beijing”. *Revue Internationale des sciences sociales*, 349 - 361.
- Diputados, C. d. (2008). *Reforma Constitucional de Seguridad y Justicia*. México D. F.: Talleres Gráficos de México.
- Estalvillo, F. (2004). *Medios alternativos de Solución de Controversias*. México: Porrúa.
- Facultad de Derecho, U. A. (2015). *Plan de Estudio 2015*. Toluca de Lerdo México: UAEMex.
- Gorjón Gómez, F., (2014). *Mediación Penal y justicia Restaurativa*. México D.F.: Tirant lo Blanch.
- LMASC. (2021). <http://derecho.uaemex.mx/pdfs/Plan%20Medios.pdf>. Obtenido de Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos: <http://derecho.uaemex.mx/pdfs/Plan%20Medios.pdf>
- LMCFPPSEM. (2021). *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el estado de México*. Sista.
- Moreno, J. M. (2021). www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/coediciones/pdfcoediciones/PreliminaresEjercicioProfesiones.pdf. Obtenido de El Ejercicio de las 16 Profesiones en el Estado Federal Mexicano: <https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/coediciones/pdfcoediciones/PreliminaresEjercicioProfesiones.pdf>
- ONU. (1948). https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf. Obtenido de Declaración Universal de los Derechos Humanos: www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- RLMCPSEDOMEX. (2021). *Reglamento de la Ley de Mediación, Conciliación y promoción de la Paz Social para el Estado de México*. Sista.
- Rodríguez, J. (2007). conapred.org.mx. Obtenido de ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN Y CÓMO COMBATIRLA?: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/50%20CI002_Ax.pdf
- Sotelo Helena, F. M. (2017). *Manual de Mediación Civil*. Chile: Centro de Estudios de Justicia de las Américas.
- UNIFEM. (2009) ¿Quién responde a las mujeres? Género y rendición de cuentas. ONU MUJERES.
- Vázquez, C. S. (2006). *Medios Alternativos de Resolución de Conflictos*. México: UNAM.
- Villatoro, P. (2021). *La medición de la discriminación en base al autor reporte: estado de situación y desafíos*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean INFORME DEL DIRECTOR GENERAL, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 96. a, reunión, 2007, Informe I (B), OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, Fotocompuesto en Suiza WEI, Impreso en Suiza SRO, Este informe puede ser consultado en el sitio Internet de la OIT (www.ilo.org/declaration). el sitio Internet de la OIT (www.ilo.org/declaration).