

## **QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA SANDRA MÉNDEZ HERNÁNDEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI**

Sandra Méndez Hernández, diputada federal de la LXI Legislatura del honorable Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 55, fracción II, 56, 58, fracción I, y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración del pleno de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión la presente iniciativa con proyecto de decreto que adiciona una fracción al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la siguiente

### **Exposición de Motivos**

México padece la peor crisis económica y financiera de los últimos 50 años, muestra de ello, es el agudo aumento en los índices de tasa de desocupación el cual no han disminuido desde el año 2008.

La tasa de desocupación registrada en agosto de 2009, fue de 6.28 por ciento<sup>1</sup>, reflejando la tasa más alta desde hace 14 años. El abatimiento laboral ha sido progresivo desde el año 2008, cuando la tasa de desocupación era del 4.15 por ciento, y ha tenido su mayor impacto en las personas mayores de treinta y cinco años.

Conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, durante el segundo trimestre del año 2008, existieron 1 millón 452 mil 821<sup>2</sup> eventos de pérdida de empleo, de los cuales 605 mil 978 impactaron en personas mayores de treinta y cinco años de edad, lo que representa el 41 por ciento del total de eventos de pérdida de empleo.

Por lo que respecta al año 2009, el Inegi registró un total de 738 mil 611 eventos de pérdida de empleos, de los cuales 298 mil 677 fueron de personas mayores de treinta y cinco años, lo que representó el 40.43 por ciento del total de eventos.

El segmento de personas mayores de treinta y cinco años de edad, enfrenta no sólo la problemática de la pérdida de empleo, sino que también, la falta de oportunidades para recuperarlo, ya que ante la poca oferta laboral del país, los empleadores han optado por una estrategia de contrataciones de personas menores de treinta y cinco años de edad, discriminando de esta manera a un gran sector de la población económicamente activa.

En la actualidad, enfrentamos una situación de desempleo generalizado, de ajustes y transformaciones económicas, y una fuerte crisis recesiva, elementos que favorecen la marginación de los países menos adelantados y crean muchas tensiones sociales.

La disminución del número de empleos disponibles desencadena la competencia entre los individuos por lo que resulta aún más importante vigilar el acatamiento de los principios de no discriminación y la adopción de medidas positivas, protegiendo a los grupos de personas que son vulnerables por la crudeza de una crisis económica.

La igualdad en el empleo no se puede lograr plenamente en un contexto general de desigualdades y, menos aún, las auspiciadas por cuestiones de edad, lo cual es inaceptable en un país que presume ser democrático. Por este sentido se requiere, urgentemente, encauzar a todos los hombres por encima de antagonismos, diferencias y egoísmos en un solo camino, el de la dignidad y la solidaridad humana, para que el trabajo sea considerado la alternativa natural de la raza humana.

La presente iniciativa tiene como finalidad establecer una medida de protección a favor de las personas mayores de treinta y cinco años de edad, para atender una problemática de discriminación real que acontece en nuestro país.

El vocablo discriminación, en algunas de sus connotaciones significa: **diferenciar, excluir, distanciar**, por motivos relativos a determinadas características personales de algún individuo o de un grupo social, con la

intención de "impedir y restringir los accesos a las posibilidades, beneficios y ventajas ofrecidas a otros miembros de la sociedad".<sup>3</sup>

Podemos observar que la intención o efecto discriminatorio es en dos sentidos. El **directo** es el que al empleado se le prohíbe intervenir, no se le tome en cuenta o se le despida en razón de su edad; o el **indirecto**, en el cual, el empleador puede ser autor de políticas discriminatorias en razón de sus negocios, al requerir determinados perfiles para la ocupación de los puestos. Es el caso, que las mujeres y hombre mayores de treinta y cinco años en México, sufren de forma directa el desempleo por razones de su edad; y de forma indirecta, padecen de las políticas de los empleadores de solamente contratar determinados perfiles que implican, por supuesto, una edad menor a treinta y cinco años.

Es un hecho público y notorio que desde las publicaciones o avisos de empleo, se discrimina por razones de edad, ya que se establece como un requisito para ser contratado el no tener más de treinta y cinco años. Es muy común el uso de frases como: "**Hasta 35 años**", "**Menor de 35 años**" o "**No más de 35 años**"; lo que discrimina sin justificación a este segmento poblacional, condenando a un gran porcentaje de mujeres y hombres, a no encontrar trabajo, y a no recuperar su ocupación laboral perdida por la crisis económica.

En nuestro sistema jurídico están vigentes normas que prohíben la discriminación laboral, como lo es el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: "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 cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar, los derechos y libertades de las personas."

En este orden de ideas el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, establece también un principio de igualdad y de no discriminación en su texto, que dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Pese a estas disposiciones, la realidad es que en México, persiste una práctica de discriminación por razones de edad, la cual se agudiza con la crisis económica y con el alto índice de desempleo, afectando con ello a hombres y mujeres, que pese a que se encuentran activas, en plenitud física y productivas con gran experiencia, son desocupados y rechazados como trabajadores de forma arbitraria en determinados oficios y ocupaciones.

El Estado mexicano, desde su ingreso como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, el 12 de septiembre de 1931, fecha a partir de la cual hemos suscrito con todos sus requisitos formales, 78 convenios internacionales con dicho organismo. Entre ellos, Convenio 111, relativos a la discriminación laboral.

El 15 de junio de 1960, México ratificó el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; obligándose, en términos generales, a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y trato para acceder a los medios de formación, a la admisión del empleo y a las condiciones de trabajo. El artículo 2, del citado Convenio, textualmente establece lo siguiente: "**Artículo 2.** Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."

De conformidad con el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con fundamento en las disposiciones internacionales señaladas, el Estado mexicano, como suscriptor del Convenio 111 de la OIT, se encuentra obligado a contrarrestar las prácticas de discriminación, por lo que es prudente implementar normas jurídicas, que protejan al segmento vulnerable, y en consecuencia corregir la práctica discriminatoria.

El citado Convenio 111, de la OIT, en su artículo 5, prevé la posibilidad de que los estados miembros, adopten medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial, por lo que la presente iniciativa propone establecer una protección a las mujeres y hombres, que por razones de edad están siendo discriminados de forma directa e indirecta en materia laboral.

Además, es importante reconocer, que las mujeres y hombres mayores de treinta y cinco años, constituyen el ingreso base de las familias mexicanas. Dentro de este segmento poblacional, se encuentran madres y padres familia, los cuales tienen la necesidad de solventar los gastos cotidianos que representa la educación y manutención de hijos y ascendientes. También, constituyen el grueso de los usuarios de los productos bursátiles, como son los créditos hipotecarios o la adquisición de vehículos, entre otros. Desde el punto de vista económico, es necesario para cualquier plan de contingencia, garantizar desde la ley, la posibilidad de empleo de personas que incentiven la circulación monetaria.

Por lo expuesto, en México se padecen prácticas discriminatorias directas e indirectas, por razones de edad, en perjuicio de los mexicanos mayores de más treinta y cinco años, circunstancia que hace necesario que se tutele desde la norma jurídica una protección para este segmento poblacional, mediante una previsión razonable, que no haga nugatorio el derecho de libertad de contratación que poseen los empleadores y que por lo tanto, no represente una carga excesiva e imposible de cumplir.

Por estas razones, la presente iniciativa propone establecer desde la Ley Federal del Trabajo la participación permanente de personas de más de treinta y cinco años en las plantillas laborales, con la finalidad de proteger este segmento discriminado de forma irracional, así mismo se busca garantizar que por lo menos el treinta por ciento de las plantillas laborales, estén integradas con personas de más de treinta y cinco años de manera permanente; y éstas no puedan ser removidas de su empleo por el simple hecho de su edad, asimismo, que no sean relegadas para la obtención de un empleo en la oferta laboral disponible.

Esta disposición se adicionará a las obligaciones que tienen los patrones expresadas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

El porcentaje propuesto como medida de protección a las prácticas discriminatorias, permite a los empleadores contratar personal de diversas edades, por lo que medida no hace nugatorio el derecho a la libre contratación, y no contraviene los derechos de otros empleados, motivos por cuales la norma propuesta se sujeta a criterios de racionalidad.

La distinción de protección que se propone, obedece a una realidad social, y es congruente con la finalidad de evitar las practicas de discriminación laboral por razones de edad.

Por lo antes expuesto y con fundamento en las disposiciones citadas, someto a la consideración del Pleno de ésta Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de

### **Decreto por el que se adiciona una fracción al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo**

**Artículo único.** Se adiciona la fracción XXIX al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones:

**I. a XXVIII. ...**

**XXIX. Mantener permanentemente en su plantilla laboral, por lo menos un treinta por ciento del personal, con una edad de más de 35 años sin distinción de género.**

## **Transitorio**

**Único.** Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

### **Notas**

1. Boletín del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, LXI Legislatura, Cámara de Diputados, bolcefp/132/2009, septiembre de 2009.
2. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Sistema Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, "Eventos Perdida de Empleo".
3. Proulx, Daniel, *La discrimination dans l'emploi*, Canadá, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1993, página 5.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de febrero de 2010.

Diputada Sandra Méndez Hernández (rúbrica)