

## **INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO, Y PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, SUSCRITA POR LOS DIPUTADOS RENÉ JUÁREZ CISNEROS E IVONNE LILIANA ÁLVAREZ GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI**

Quienes suscriben, René Juárez Cisneros e Ivonne Liliana Álvarez García, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto, por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de las Leyes Federales del Trabajo, y para prevenir y eliminar la Discriminación, con base en la siguiente

### **Exposición de Motivos**

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud,<sup>1</sup> hacia 2050, 1 de cada 5 personas tendrá más de 60 años y 80 por ciento vivirá en zonas de ingresos medios y bajos.

El proceso de envejecimiento comenzó en los países con economías fuertes, es el caso de Japón, Alemania, Taiwán y Rusia, donde se han implementado políticas públicas que incentivan a tener más hijos, aunque en la mayoría de las ocasiones sin éxito, por ejemplo, la mujeres en Japón declinan a ser madres en virtud del impacto que representaría a su economía –alrededor de 250 mil dólares anuales–,<sup>2</sup> de tal forma que, ni con apoyos como los 6 mil dólares que se brindan para el primer año de vida de un bebé en Australia o el *baby care bonus* de hasta 35 mil dólares anuales para cuidados infantiles en Alemania se ha logrado revertir la pirámide de envejecimiento.

Queda claro que el fenómeno del envejecimiento poblacional no se resuelve únicamente desde la perspectiva económica. La baja tasa de fertilidad obedece a múltiples factores, entre ellos el cambio de paradigma conductual sobre el estilo de vida de las nuevas generaciones como los *centennials*, también conocidos como *nativos digitales*,<sup>3</sup> quienes dan prioridad a la experiencia del aquí y ahora frente a los horizontes de largo plazo.

Este panorama obliga a poner atención en las oportunidades y desventajas de tener una sociedad con personas mayores de 45 años con amplia gama de conocimientos y experiencia, pero que requieren acciones de gobierno que les permitan reingresar a la fuerza laboral en condiciones más flexibles y con oportunidades de capacitarse en áreas diferentes.

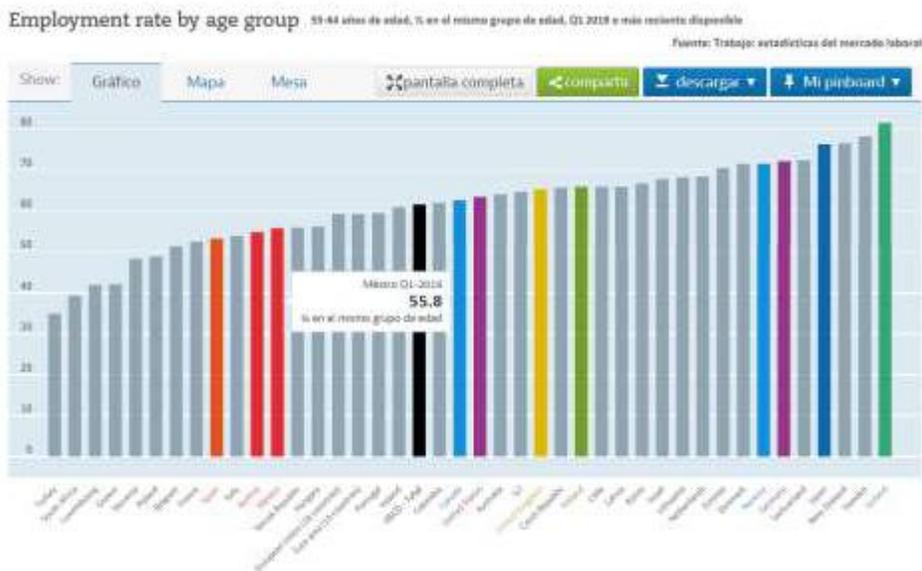
El país no es la excepción. Recientemente se publicó el *Informe especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas mayores en México, 2019*,<sup>4</sup> cuyo objetivo es visibilizar el contexto actual de las personas con más de 60 años desde la perspectiva de los derechos humanos. La apuesta del documento es brindar información cualitativa y cuantitativa sobre este grupo etario para que los tomadores de decisiones, especialmente quienes hacen política pública o leyes, cuenten con horizontes certeros sobre las diversas problemáticas que enfrentan quienes han rebasado las seis décadas de edad.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) calculó en 2015 que en México<sup>5</sup> el porcentaje de individuos de 65 años y más, cuyas condiciones de vida eran de pobreza, rebasaba 30, mientras que el índice promedio de los países que integran la OCDE rondaba 12.6. Este escenario evidencia que las personas adultas mayores enfrentan circunstancias de pobreza en diversas dimensiones: propiedad, alimento, salud, trabajo y bienestar general, lo cual deriva en un acto de discriminación absoluta por la sociedad.

Afortunadamente no todo el panorama es negativo. Se ha reportado de manera muy lenta pero constante que la fuerza laboral en este grupo etario cobra fuerza; de acuerdo con el reporte de la situación laboral al primer trimestre de 2018 de la OCDE hubo un aumento en la tasa de empleo que benefició a todos los grupos de edad, particularmente, a los mayores (de 55 a 64 años de edad, que rondó entre 0.2 y 61.0 por ciento). Lo anterior no implica que México vaya rumbo a una sociedad más inclusiva laboralmente con las personas en edad media de 45 años y más; lo que ocurre es que hay más personas obligadas a reinsertarse al mercado laboral por sus condiciones económicas precarias.

En este contexto, resulta oportuno revisar los países líderes que están poniendo el ejemplo en la reincorporación laboral de quienes han rebasado 45 años, a través de acciones afirmativas y programas de gobierno de reinserción laboral específicos que se llevan a cabo de manera conjunta con las empresas y la sociedad.

Ejemplo de lo anterior se aprecia en el Reporte de Tasas<sup>6</sup> de Empleo por Edad (55 y más) de la OCDE que muestra a Islandia, Suecia, Nueva Zelanda, Japón, Suiza, Alemania, Noruega, Dinamarca, Estonia y Países Bajos encabezar la lista de empleos estables con porcentajes de personas en edad media y avanzada. Se aprecia que en la zona Euro la tasa promedio es 59.4 años, en Estados Unidos es de 63.5 y en Reino Unido de 65.4 años, mientras que en México la tasa promedio es de 55.8 años.



**Fuente:** OCDE: Tasa de Empleo por Edad. Primer cuarto, 2019.

En el análisis del caso mexicano, la Encuesta Nacional sobre Discriminación de 2017 evidencia como principales problemáticas de este grupo: la falta de empleo, así como de oportunidades para ser productivos (como reentrenarse en otras áreas) y que la queja de 4 de cada 10 adultos mayores<sup>7</sup> por depender económicamente de sus hijos.

En un análisis comparativo del segundo trimestre 2017, 2018 y 2019 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo encontramos cómo la población económicamente activa de 45 a 59 años pierde en este rango de 14 años más de 2 millones de empleos y este fenómeno se incrementa año tras año en 5.6 por ciento, lo cual es muy grave porque esta edad productiva refleja un fenómeno de discriminación laboral por edad.



No se considera el siguiente rango de 60 años y más en virtud de que los adultos mayores tienen políticas públicas en específico, aunque no es desconocido que son el porcentaje de trabajadores con menores prestaciones (50), el más bajo con acceso a servicios de salud (38) y sólo alcanza un contrato laboral 38.6%.

Aunado a lo anterior, el informe de la CNDH<sup>8</sup> cita que el Inegi estimó que en México sólo 18.32 por ciento de las personas mayores cuenta con una pensión o jubilación, con una brecha de género vergonzosa entre hombres y mujeres (26.59 y 11.20 por ciento, respectivamente).

Lo importante de todas estas cifras es visibilizar el reto común del siglo XXI sobre el envejecimiento de la humanidad y sus consecuencias, la apuesta es abordarlo con oportunidad y eficacia en México, a fin de que el derecho al trabajo no sea nugatorio por un fenómeno natural y dinámico que nada tiene que ver con falta de habilidades o experiencia.

Afortunadamente, contamos con esfuerzos institucionales de calidad que nos provee de insumos esenciales para que los legisladores podamos actuar de manera activa y no reactiva en esta materia; un ejemplo de apoyo documental es el ya citado informe de la CNDH, el cual estima que en 2050 sólo 2 de cada 10 mexicanos tendrán menos de 15 años (20.7 por ciento), muy cercano al 21.5 de los adultos mayores, como se muestra a continuación en el siguiente cuadro, del Consejo Nacional de Población:

Población total 2050 = 150'837,517			
Con más de 60 años = 32'400,000			
Mujeres	56.1%	Hombres	43.9%
Esperanza de vida	81.60 años	Esperanza de vida	77.34 años

**Fuente:** Consejo Nacional de Población.<sup>9</sup>

Para abordar esta problemática y la consecuente discriminación laboral por motivos de edad, es necesario entender y diferenciar lo que significa la vejez y ser una persona de edad media a partir de los 45 años. En el primer caso implica una serie de cambios psicosociales y físicos que se manifiestan a través de la edad, otras voces señalan que es un proceso singular de modificaciones corporales y conductuales que se experimentan de manera diferente por cada individuo.

La Organización Mundial de la Salud<sup>10</sup> reconoce esta etapa de la vida desde un punto de vista biológico como “la consecuencia de la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares a lo largo del tiempo, lo que lleva a un descenso gradual de las capacidades físicas y mentales, un aumento del riesgo de enfermedad, y finalmente a la muerte”.

El *Diccionario* de la Real Academia Española<sup>11</sup> equipara el concepto de *vejez* con el de *senil*, cuyo significado es “perteneciente o relativo a la persona de avanzada edad en la que se advierte su decadencia física”.

Mientras que una persona de edad media<sup>12</sup> se identifica generalmente como aquella entre los 45 y 59 años muy cercana al vértice de la parábola de la felicidad, donde muchas personas se frustran porque no lograron alcanzar el éxito previsto al inicio de carreras profesionales o cuentan con hijos cuya edad demanda menos tiempo de ellos; además de ser una especie de limbo donde se padece del fenómeno discriminatorio laboral por edad.

Otras opiniones revelan que esta etapa es de felicidad inusual dado que se cosechan éxitos, existe tiempo para reconocerse internamente, para el *wellness* y perseguir exclusivamente lo que contribuye a su bienestar integral,<sup>13</sup> lo cual cobra razón cuando se analiza el *ranking* de felicidad<sup>14</sup> mundial, encabezado por Finlandia (7.76), Dinamarca (7.60), Noruega (7.55), Islandia (7.49) y Países Bajos (7.48).

Es notorio que la percepción de la felicidad depende de muchos factores y no obedece únicamente a un asunto de edad –tal como evidencian los datos anteriores– cuyas poblaciones tienen un punto en común: ser seniles.

Favorablemente, el país cuenta con un amplio andamiaje jurídico que permite tutelar los derechos de las personas adultas mayores, así como de quienes sin pertenecer legalmente a este grupo poblacional, comienzan a compartir problemáticas similares.

De acuerdo con la **Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores**,<sup>15</sup> se reconoce como tales a quienes tengan **60 años de edad o más**, establece entre sus derechos el del trabajo y la mejora de sus capacidades económicas; señala que deben **gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo** o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y **desempeñarse en forma productiva** tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Esta norma también **mandata llevar a cabo investigaciones inherentes a los procesos de envejecimiento para que sirvan como herramientas de trabajo a las instituciones** del sector público y privado **para desarrollar programas** en beneficio de esta población. Asimismo el establecimiento de **programas especiales de educación** y becas de capacitación para el trabajo **a fin de lograr su reincorporación** a la planta productiva del país.

**La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**<sup>16</sup> prevé la **vejez como uno de los aspectos mínimos que debe atender la seguridad social** según se advierte en el artículo 123. Por otra parte, el artículo 1o. prevé:

... 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 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.

De manera coherente, la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación<sup>17</sup> señala en la fracción III del artículo 1o. que se entenderá como **discriminación “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”**.

Lo anterior, con 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 (...) los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

La misma ley reglamentaria del artículo 1o. constitucional faculta al **Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación** llevar a cabo **acuerdos y convenios de colaboración con instituciones públicas, privadas y sociales que permitan acciones afirmativas** para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y sub representados en espacios laborales.

El mismo ordenamiento señala en el artículo 15 Octavus que **las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes** a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y **personas adultas mayores**.

En suma a lo anterior, se recupera la resolución **293/2011 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación** la cual establece que todos los operadores de la justicia así como quienes tienen la responsabilidad de legislar, deben atender el principio relativo a que los derechos humanos previstos en la Constitución, así como aquellos previstos en tratados internacionales y en su conjunto constituyen el **parámetro de regularidad constitucional que deberá atenderse conjuntamente con carácter de vinculante a la jurisprudencia resuelta por la Corte Interamericana de Derechos Humanos**.

En tal razonamiento se hace referencia a los siguientes **instrumentos internacionales** que fortalecen el objetivo de la presente iniciativa en materia de discriminación laboral por edad a partir de los 45 años.

- El **Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**<sup>18</sup> propone a los gobiernos **ocuparse de la problemática de la edad como un factor de discriminación de las personas, en especial por lo que hace al acceso a empleo**, capacitación y readiestramiento profesional, y hacia las de más edad que viven en la pobreza.

- Derivado de la ejecución del **Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento**,<sup>19</sup> de 1982, la ONU propuso acentuar dos aspectos fundamentales en torno al envejecimiento:

1. La multiplicidad de situaciones de vida de las personas de edad, no sólo en los distintos países sino dentro de cada país, las cuales requieren respuestas políticas igualmente diversas; y

2. El hecho de que “(...) la ciencia ha puesto de manifiesto la falsedad de muchos estereotipos sobre la inevitable e irreversible declinación que la edad entraña”.

- El Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (**Protocolo de San Salvador**), adoptado el 17 de noviembre de 1988, prevé:

Toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados Partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a

A) Proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas; y

B) **Ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva** adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos.

- La **Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos** de las Personas Mayores establece en materia de vejez lo siguiente:

Artículo 18. Los Estados adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo (...) Los Estados parte adoptarán las **medidas legislativas**, administrativas o de otra índole para **promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo** y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado.

A manera de ejemplo –“de que es posible implantar políticas públicas en favor del empleo de las personas en edad media”–, es oportuno resaltar que hay el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (Inapam),



de sufrir actos de exclusión en razón de su edad, o por pertenecer a un grupo de edad, particularmente en la esfera laboral; sin embargo, hay una cláusula<sup>23</sup> que protege a las empresas que argumenten no poder contratar a un individuo debido al tipo de actividad a realizar, la cual deberá estar objetivamente fundada. Además lograron eliminar desde 2011 la obligación de una edad límite para jubilarse.

En Reino Unido se reconoce la discriminación por edad de manera directa e indirecta.<sup>24</sup> La primera ocurre cuando un empleador excluye a un aspirante frente a otro, en las mismas condiciones pero decide que por la edad ya no compita alguno.

El segundo caso, ocurre cuando en los avisos de empleo se impone una cláusula de edad para abstenerse de participar.

El caso de Estados Unidos es analizado a través del reporte de McKinsey Global Institute denominado *The future of work in America, 2019*,<sup>25</sup> donde analiza 315 ciudades y más de 3 mil condados, revela que solamente 25 ciudades serán responsables de la generación de 60 por ciento de los empleos hacia 2030 y que en virtud de la automatización creciente de actividades, entre 2017 y 2030 cerca de 14.7 millones de empleos ocupados tradicionalmente por quienes tienen actualmente entre 18 y 34 años se perderán, otros 11.5 millones de empleos estarán en grave riesgo de perderse –del grupo de quienes tienen 50 años y más–, además de otros 11.9 millones de empleos tradicionalmente ocupados por hispanoparlantes y afroamericanos.

En tal virtud, el MGI logró mapear 19 ciudades que denominó *silver cities* por la población de 50 y más que se ha desplazado –migrado internamente– para retirarse (la mayoría a Florida) la cual incluye dentro de las ciudades de crecimiento medio debido a la alta demanda de personas en edad media y mayores que requieren servicios para mejorar su calidad de vida y en algunos casos tener oportunidades de reentrenarse para seguir siendo productivos en diferentes áreas. Una de las propuestas de McKinsey es que los 50 estados otorguen incentivos fiscales a las empresas que inviertan en capacitar y recontractar a personas de 45-50 años y más.

Estados Unidos cuenta con el Age Discrimination in Employment Act, que data de 1967, dependiente del Departamento del Trabajo y de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, su misión es proteger a quienes tienen 40 años y más del fenómeno de discriminación laboral. La Comisión contempla un apartado en su portal electrónico para denunciar posibles actos de discriminación laboral por edad, lo cual detona su intervención, investigación y mediación –de ser posible– de lo contrario, remite al quejoso al *staff* legal para acudir ante un juez. Si la empresa o empleador se niega a cooperar para resolver el problema, la comisión puede solicitar una orden<sup>26</sup> de cateo para recuperar evidencia y ofrecer pruebas.

Cabe señalar que también está prohibido en la ley laboral norteamericana postular avisos de empleos que especifiquen una edad o que mencionen leyendas tipo (se solicita gente joven entusiasta o con experiencia de 10 años en el puesto) al igual que requerir la edad en una entrevista; solo se permite preguntar cuando haya duda razonable de que se trata de una persona menor de 18 años.

En Europa continental en promedio no se cuenta con leyes para abatir este fenómeno social discriminatorio. Por ejemplo, España<sup>27</sup> no tiene leyes al respecto ni en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, salvo Francia, Países Bajos, Noruega y Suiza, que revelaron en el reporte *Vive más, trabaja más*<sup>28</sup> que implantaron tres estrategias para conservar en el empleo a las personas de edad media y más:

1. Eliminar los incentivos para retirarse de manera temprana. Innovar esquemas de retiro por fases. Eliminar la edad de retiro obligatorio.
2. Presionar y supervisar a los empleadores a cumplir la legislación en materia de combate a la discriminación laboral por edad. Socializar las mejores prácticas empresariales en este rubro.

3. Mejorar la empleabilidad de las personas de 50 años y más, con nueva capacitación, reentrenamiento de técnicas.

Como se aprecia, éste es un fenómeno social que se expande pero se aborda de manera diferente y dispersa en los países. La Organización de las Naciones Unidas ha tratado de establecer una especie de mejores prácticas en la materia a través de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas Mayores, sin embargo, prevalecen argumentos diversos<sup>29</sup> en pro y en contra.

En pro	En contra
Las personas mayores experimentan de manera particular la violencia y discriminación en relación con su edad.	Los derechos humanos ya son universales y seguir fragmentándolos por grupo rompería su coherencia y efectividad.
Existe una multiplicidad conceptual sobre la vejez y edad media, por lo que primero tendría que generarse un consenso que no inhiba el ejercicio de derechos específicos de este grupo etario.	La <i>soft law</i> funciona mejor que las medidas legales ortodoxas que coaccionan. Además una convención suele ser firmada primero por los países que justamente no respetan los DD.HH. pero se escudan en estos instrumentos para generar otra percepción.
Hay barreras normativas que afectan la dignidad de estas personas.	Crear la Convención y su ratificación por los Estados es un proceso muy largo y costoso.
Visibilizar esta problemática hará que los Estados tomen en serio este fenómeno social.	Diferenciar con un instrumento así a las personas mayores solo las encasillará más.

Lamentablemente, no se ha logrado el consenso necesario para trabajar en dicha convención y, mientras tanto, en la mayoría de los países persiste como única opción de los *seniors* autoemplearse, resistirse a realizar trabajos precarios u optar por convertirse en empresarios, aunque en cualquiera de los tres casos, el capital de conocimiento, la experiencia y las destrezas adquiridas **se pierden**.

Por lo expuesto y fundado se somete a consideración del pleno de esta asamblea el siguiente proyecto de

## Decreto

**Primero.** Se **reforman** y **adicionan** el párrafo segundo y tercero del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

### Artículo 3o. ...

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. **Para garantizar la efectiva tutela del derecho humano a no ser discriminado, la Secretaría promoverá los acuerdos y convenios que considere necesarios con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, los cuales deberán hacerse públicos y agregarse con resultados en los informes anuales respectivos.**

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada; **la edad no será razón suficiente para evitar o**

eludir la contratación o permanencia de una persona en el empleo, en todo caso, deberá fundarse y motivarse objetivamente para conocimiento del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el cual deberá pronunciarse al respecto en un plazo máximo de sesenta días hábiles y lo hará del conocimiento de la secretaría.

...

**Segundo.** Se reforman las fracciones XXXIV y XXXV del artículo 20 y el primer párrafo del artículo 32 de la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, para quedar como sigue:

**Artículo 20.** Son atribuciones del Consejo

I. a XXXIII. ...

XXXIV. Elaborar y difundir pronunciamientos sobre temas relacionados con la no discriminación que sean de interés público; **particularmente, en materia de discriminación laboral respecto a las personas en edad media de 45 años en adelante;**

XXXV. Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación; **particularmente, con la Secretaría del Trabajo en materia de discriminación laboral respecto a las personas en edad media de 45 años en adelante;**

XXXVI. a LVI. ...

**Artículo 32.** La Asamblea Consultiva estará integrada por no menos de diez ni más de veinte personas representantes de los sectores privado, social y de la comunidad académica que, por su experiencia o especialidad puedan contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación y a la consolidación del principio de igualdad real de oportunidades. La asamblea no podrá estar integrada con más del 50 por ciento de personas del mismo sexo. **Al menos 10 por ciento se integrará por personas en edad media de 45 años en adelante.**

...

**Transitorios**

**Primero.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Una vez publicado el presente decreto, quedan derogadas las disposiciones opuestas al presente.

**Tercero.** En un plazo que no exceda de noventa días naturales a partir de la publicación del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo en conjunto con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación deberán publicar en el Diario Oficial de la Federación las acciones afirmativas o estrategias que acuerden para combatir la discriminación laboral por razones de edad a efecto de tutelar efectivamente dicho derecho humano.

**Cuarto.** En lo correspondiente al artículo 18 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, se estará a lo que en su caso determinen las comisiones dictaminadoras correspondientes, previo advertencia de que no existe propuesta para la creación de nuevas estructuras o solicitud de recursos adicionales a los previstos para el ejercicio fiscal de 2019.

## Notas

1 Consultado el 11 de julio de 2019 en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/envejecimiento-y-salud>

2 Consultado el 11 de julio de 2019 en <https://www.npr.org/sections/money/2011/11/03/141943008/when-governments-pay-people-to-have-babies>

3 Se refiere a las generaciones contemporáneas, que carecen de pensamiento lineal y se guían por uno multidimensional, complejo y profundo como es la ubicuidad de las redes sociales.

4 CNDH. *Informe especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas mayores en México, 2019*. Recuperado de

[http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/INFORME\\_PERSONAS\\_MAYORES\\_19.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/INFORME_PERSONAS_MAYORES_19.pdf)

Consultado el 10 de julio de 2019.

5 La Ciudad de México es un ejemplo del acelerado proceso de envejecimiento, el cual ha generado una relación activa entre las generaciones más jóvenes y las más viejas. De acuerdo con la colección Proyecciones de la Población de México 2016-2050, publicadas por el Consejo Nacional de Población, mientras en 1970 se tenían 8.1 personas de 65 y más años de edad por cada 100 menores de 15 años, en 2015 se registraban 46.2 personas adultas mayores por cada 100 jóvenes y se espera que crezca a 100.6 en 2030 y para 2050 alcance 209.7 personas adultas mayores por cada 100 jóvenes. Comparada con el ámbito nacional, esa situación coloca a la Ciudad de México en el primer lugar en el proceso de envejecimiento poblacional del país. Consultado en

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/487395/09\\_CMX.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/487395/09_CMX.pdf)

6 OECD (2019), Employment rate by age group (indicator). Documento 10.1787/084f32c7. Consultado el 11 de julio de 2019 en

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm>

De acuerdo con la metodología de la OCDE, la tasa de empleo para un grupo de edad dado se mide como el número de personas empleadas de una edad determinada como porcentaje del número total de personas en el mismo grupo de edad.

7 Consultado en <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>

8 Obra citada, página 36.

9 Conapo. *Proyecciones de la población 2010-2050*. Cálculo elaborado a partir de la base de datos Población por Sexo y Edad a Principio de año, 2010-2051. Recuperado de

<http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones> consultado el 10 de julio de 2019.

10 Consultado el 12 de julio de 2019 en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/envejecimiento-y-salud>

11 Consultado el 12 de julio de 2019 en <https://dle.rae.es/?id=XZjxUFk>

12 El censo de EUA establece como middle age a los grupos de entre 35-44 y 45-54 años. Sin embargo, varias definiciones de diccionarios citan el rango de los 50 y 55. En Reino Unido, las encuestas revelan que las personas ubican esta etapa en los 55 años y la vejez a partir de los 62 años. Consultado en

<http://www.quora.com/is-there-a-term-to-describe-the-over-50s> en: <https://www.bbc.com/news/education-19622330>

13 De acuerdo con Jonathan Rauch, integrante del *think tank* The Brookings Institution y autor del texto *The happiness curve: why life gets better after 50?*

14 Consultado el 12 de julio de 2019 en <https://countryeconomy.com/demography/world-happiness-index>

15 Consultado en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/245\\_120718.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/245_120718.pdf)

16 Consultado en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_060619.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060619.pdf)

17 Consultado en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)

18 Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

19 Primer instrumento internacional para el combate de la discriminación por edad. Disponible en

[http://www.msal.gov.ar/ent/images/stories/programas/pdf/2013-08\\_plan-accion-envejecimiento-viena-1982.pdf](http://www.msal.gov.ar/ent/images/stories/programas/pdf/2013-08_plan-accion-envejecimiento-viena-1982.pdf)

20 Un aspecto interesante del informe de la CNDH es que revela que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social omitió compartir datos sobre los avances de los programas citados y el monto del presupuesto destinado para ello.

21 Gobierno de México. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Anexo. Página 90. Desde el periodo 1982-1988 se incluyó el tema de las personas mayores en el plan y el entonces Instituto Nacional de la Senectud publicaba el catálogo de programas, servicios asistenciales y la investigación geriátrica.

22 Disponible en <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

23 Consultado el 15 de julio de 2019 en <https://www.ageuk.org.uk/information-advice/work-learning/discrimination-rights/ageism/ageism-at-work/>

24 Consultado en <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/age-discrimination>

25 Disponible en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-america-people-and-places-today-and-tomorrow>

26 Una subpoena u orden para atender ante un juez, <https://www.eeoc.gov/employees/process.cfm>

27

Consultado

en

[http://blogs.publico.es/econonuestra/2018/09/10/la-discriminacion-laboral-por-edad-en-espana/?doing\\_wp\\_cron=1562688043.6159849166870117187500](http://blogs.publico.es/econonuestra/2018/09/10/la-discriminacion-laboral-por-edad-en-espana/?doing_wp_cron=1562688043.6159849166870117187500)

28 Consultado en OECD. Ageing and Employment Policies, <http://www.oecd.org/els/emp/Towards-More-Inclusive-Ageing-and-Employment-Policies.pdf>

29 The Centre for Public Policy. Marthe Fredvang y Simon Biggs. *The rights for older persons*. Papel de trabajo número 16. Australia, 2012. Consultado en

<https://social.un.org/ageing-working-group/documents/fourth/Rightsforolderpersons.pdf>

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, sede de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a 1 de octubre de 2019.

**Diputados:** René Juárez Cisneros (rúbrica), Ivonne Liliana Álvarez García.