

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LA DIPUTADA TERESITA DE JESÚS VARGAS MERAZ, EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

La suscrita, **Teresita de Jesús Vargas Meraz**, diputada federal de la LXIV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en el artículo 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; someto a consideración de esta honorable asamblea, **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de inclusión laboral**, conforme a la siguiente:

Exposición de motivos:

La inclusión laboral es uno de los grandes retos de la economía mexicana en la actualidad. Según Jürgen Weller la inclusión laboral se refiere a los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.¹

En este contexto, las personas con discapacidad y los adultos mayores constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral. Además que a partir de los 50 años las personas comienzan a tener dificultades para encontrar un empleo.

La falta de oportunidades laborales y de tipo económico, son uno de los principales problemas a los que se enfrentan los adultos mayores. El 91% refirió serias dificultades para conseguir un empleo. Esto de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México.²

Solo 3.8% de la población de la tercera edad se emplea en sectores de la economía formal, de acuerdo con el estudio Situación de las personas adultas mayores en México del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Debido a las dificultades para insertarse en el campo laboral, gran parte de la población adulta mayor trabaja de manera independiente o subordinada en sectores informales como el agropecuario y el comercio; por tanto no tienen prestaciones de seguridad social, ni de salud.

En la actualidad más de ocho millones de adultos mayores reciben su pensión al doble, debido al firme compromiso de la 4T. La situación es que muchos de ellos desean y necesitan seguir laborando en aras de seguir sintiéndose productivos compartiendo su experiencia y sus conocimientos, esto para tener una mejor calidad de vida. Además, hablemos de la gente de 50 a 68 años, quienes se encuentran aún con vigor y en edad perfectamente productiva para seguir laborando, que por obvias razones al no ser aún adultos mayores no alcanzan la pensión del bienestar y que al ser desocupados de algún trabajo se sienten frustrados por las dificultades a las que se enfrentan para ser contratados en otro empleo por su "edad", debido a que en muchas empresas desvalorizan a este sector importante, capaz y fuerte de la población.

Las empresas buscan trabajadores con experiencia, pero que no rebasen los 50 años, ya que consideran que sus capacidades tienden a disminuir, piensan que son personas que no se adaptan a las nuevas tecnologías, como uso de computadoras o redes sociales, además de que consideran que pueden ser poco productivas y no tienen la capacidad física de laborar eficientemente.

Sin embargo, estos prejuicios son falsos, pues a esa edad una persona se encuentra aún con la capacidad de rendir eficazmente; además de que pueden aportar mucho debido a los años de experiencia que tienen laborando. Las personas de 50 años o cincuentones como se les conoce son personas que físicamente aún se sienten fuertes y óptimos.

Por tanto, el problema no es no tengan la energía o la capacidad de seguir trabajando, lo que sucede es que las empresas prefieren contratar personal recién graduado, que tenga poca o nada de experiencia para pagarles menos.

Es por ello que se debe garantizar que las personas de 50 años o más tengan una vida productiva y no sedentaria, pues muchas de estas personas aún están en una edad adecuada para continuar laborando. Es importante la valoración y enriquecimiento de este un grupo de personas que tradicionalmente se alejan del ámbito laboral, por considerarlas no capaces de realizar algunas actividades, aun cuando ellas mismas se sienten en condiciones de seguir activos.

En cuanto a las personas adultas mayores es importante recordar que en distintas épocas y culturas la vejez era vista como algo bueno, admirable y respetable. Por ejemplo en la prehistoria eran consideradas personas sabias, que se les atribuía la capacidad para curar enfermedades. En la antigua Grecia, los hombres mayores de 60 años eran relevados del ejército y se ocupaban de mantener el orden, por tanto, el poder estaba en manos de los ancianos. En el Imperio Romano todo el poder se concentraba en el Senado, formado por ancianos, quienes eran los encargados de la administración, de la justicia y de las relaciones diplomáticas, pues se consideraban sabios y virtuosos.³

Sin embargo, con el paso del tiempo la vejez pasó a ser vista como una etapa negativa, rechazando a todo lo que se pudiera considerar viejo. Pero es importante entender que la vejez no debe verse como algo negativo ni como sinónimo de estorbo o incapaz. Pues nos olvidamos de que, al llegar a la vejez las personas han adquirido sabiduría y experiencia. La vejez debe entenderse únicamente como un fenómeno estrictamente orgánico, el cual las personas lo viven de acuerdo a sus hábitos. Es por ello que personas de la tercera edad llegan a esta etapa aún muy fuerte y saludable.

“El envejecimiento no es la pérdida de la juventud, sino una nueva etapa de oportunidad y fortaleza.”

-Betty Friedan, psicóloga social y feminista

En cuanto a las personas con discapacidad, según datos la CONAPRED, en México hay 7 millones 739 mil 270 de personas con algún tipo de discapacidad de los cuales cerca de 1 millón se encuentra en posibilidades de trabajar, pero solo el 30% de ellas se encuentra activas en el mercado laboral y menos de 25% cuenta con un contrato ni prestaciones médicas.⁴

Un prejuicio común es que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo lo que deriva en que se les excluya de muchos empleos. Sin embargo en muchos países que han implementado medidas públicas en favor de la inclusión de personas discapacitadas al ámbito laboral, como es Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela se cuentan con cuotas de reserva de empleo público para personas con discapacidad, que van desde el 2% al 7 % de la plantilla.⁵

El caso es que en México no existe un sistema de cuotas obligatorias a nivel federal. Sin embargo, en Ciudad de México la Ley para la Integración al desarrollo de las personas con discapacidad, en el artículo 24, se establece lo siguiente:

“Artículo 24 .Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad”.

No obstante, resulta importante que esta legislación sea establecida a nivel federal tanto en el sector público como privado, para las personas con discapacidad, los adultos mayores y las personas de 50 años o más que requieren seguir laborando ya sea por necesidad, por mejorar su calidad de vida o simplemente por el deseo de seguir activas. Sin embargo, esto puede verse afectado por diversos escenarios de discriminación o exclusión laboral. A pesar de que la Ley Federal del Trabajo prohíbe la discriminación por motivos de edad e incluso se establecen sanciones cuando se demuestre que un patrón incurrió en distinciones injustas en procesos de reclutamiento.

Por lo cual es necesario redirigir las políticas públicas para ampliar las oportunidades de este sector de la población, esto para mejorar sus condiciones laborales, económicas y sociales. Es importante crear una cultura de inclusión y quitarles el pretexto a las empresas de no contratar a personas mayores de 50 años, de la tercera edad o con discapacidad, porque piensan que no tienen la capacidad, fuerza, energía o habilidad para para laborar. Se debe aceptar y valorar la diversidad para generar mayores oportunidades e impulsar una cultura de inclusión laboral para toda la sociedad en general.

Por lo cual, se propone adicionar una fracción XI Bis al artículo 132 de Ley Federal de Trabajo, para que los patrones que tengan 50 o más trabajadores, tengan la obligación de tener el 5% de su plantilla cubierta por personas con discapacidad; el 5% con personas de 50 a 60 años y el 2% por personas adultas mayores.

Al cumplir lo dispuesto en el párrafo anterior, el patrón podrá realizar la deducción prevista en el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la cual establece lo siguiente:

“Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.”

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas.

“Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más”.⁶

Del mismo modo se propone reformar la fracción XVI Bis, para que los empleados adultos mayores cuenten con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de sus actividades al igual que las personas con discapacidad. Finalmente se plantea reformar la fracción XXXI para incluir la discapacidad y la edad en el protocolo para prevenir la discriminación.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Texto Vigente	Texto propuesto
CAPITULO I	CAPITULO I
Obligaciones de los patrones	Obligaciones de los patrones
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:
I a XI...	I a XI...
- Sin correlativo	XI Bis. Los patrones que tengan 50 o más trabajadores deberán tener el 5% de su plantilla cubierta por personas con discapacidad; el 5% con personas de 50 a 60 años y el 2% por personas de la tercera edad.
	Al cumplir lo dispuesto en el párrafo anterior, el patrón podrá realizar la deducción prevista en el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
XII a XVI...	XII a XVI...
XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad ;	XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad y adultos mayores;

<p>XVII a XXX...</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>XXXII a XXXIII...</p>	<p>XVII a XXX...</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, discapacidad, edad y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>XXXII a XXXIII...</p>
---	--

Decreto por el que se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Único. Se adiciona una fracción XI Bis; se reforma la fracción XVI Bis y la fracción XXXI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I a XI...

XI Bis. Los patrones que tengan 50 o más trabajadores deberán tener el 5% de su plantilla cubierta por personas con discapacidad automotriz; el 5% con personas de 50 a 60 años y el 2% por personas de la tercera edad.

Al cumplir lo dispuesto en el párrafo anterior, el patrón podrá realizar la deducción prevista en el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

XII a XVI...

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad y **adultos mayores**;

XVII a XXX...

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, **discapacidad, edad** y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII a XXXIII...

Transitorio

Único. El presente decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el salón de sesiones de la comisión permanente, a 25 de agosto de 2020.

Diputada Teresita de Jesús Vargas Meraz (rúbrica)



Notas.

1. <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico>.
2. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/El-reto-del-empleo-para-adultos-mayores-20180313-0092.html>.
3. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010.
4. (<http://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>).
5. <http://www.incluyeme.com/paises-obligatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/>
6. <https://www.joyners.com/blog/vejez-diferentes-culturas/>
7. <https://www.liderempresarial.com/adultos-mayores-12-de-la-poblacion-en-mexico>.
8. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_091219.pdf.