

## **INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, SUSCRITA POR EL DIPUTADO DIEGO ÁNGEL RODRÍGUEZ BARROSO Y LEGISLADORES INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN**

El que suscribe, Diego Ángel Rodríguez Barroso y diputadas y diputados federales del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración del pleno de esta soberanía la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el párrafo tercero del artículo 186 y se adiciona el Capítulo II Bis “De los patrones que contraten a jóvenes”, con el artículo 186 Bis, todos de la Ley del Impuesto sobre la Renta**, al tenor de la siguiente.

### **Exposición de Motivos**

La importancia de permitir que los adultos mayores de 60 años puedan trabajar es un tema que cobra cada vez más relevancia en nuestras sociedades actuales, donde el envejecimiento de la población plantea tanto desafíos como oportunidades. La creciente longevidad y la modificación de las dinámicas familiares y laborales obligan a replantear la forma en que concebimos la participación de las personas mayores en el mercado laboral.

Desde una perspectiva económica, la inclusión de adultos mayores en el mercado laboral representa una respuesta efectiva a los desafíos que enfrentan muchas economías contemporáneas. A medida que la tasa de natalidad disminuye y la población envejece, la fuerza laboral se ve amenazada. En este contexto, los trabajadores mayores pueden desempeñar un papel crucial en la compensación de este déficit. La experiencia y los conocimientos adquiridos a lo largo de décadas de trabajo son activos valiosos que pueden enriquecer las organizaciones y mejorar la productividad. Los adultos mayores no solo aportan habilidades técnicas, sino también una visión amplia y una capacidad para manejar situaciones complejas que solo se adquieren con el tiempo. Por lo tanto, fomentar su participación laboral puede contribuir significativamente al crecimiento y la estabilidad económica.

Además de los beneficios económicos, la inclusión de adultos mayores en el ámbito laboral tiene profundas implicaciones sociales. La interacción entre generaciones en los espacios de trabajo promueve la cohesión social y el entendimiento mutuo. En un entorno laboral diverso, donde conviven personas de diferentes edades, se generan oportunidades para el intercambio de ideas y la transferencia de conocimientos. Este tipo de interacción no solo beneficia a los jóvenes, que pueden aprender de la experiencia de sus colegas mayores, sino que también enriquece la vida profesional de los adultos mayores, quienes a menudo encuentran en el trabajo un sentido de pertenencia y comunidad. La reducción del aislamiento social, un problema común entre las personas mayores es un efecto colateral positivo de esta inclusión.

Desde una perspectiva de derechos humanos, el trabajo es un derecho fundamental que debe ser garantizado para todas las personas, independientemente de su edad. La Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales establecen que toda persona tiene derecho al trabajo, a elegir libremente su empleo y a condiciones de trabajo justas y favorables. Negar a los adultos mayores la oportunidad de trabajar no solo es una violación de sus derechos, sino que también perpetúa estigmas y prejuicios que limitan su participación activa en la sociedad. Al reconocer el derecho al trabajo de los mayores, se promueve su dignidad y se reafirma su valor como miembros activos de la comunidad.

En cuanto al bienestar personal, trabajar puede ser una fuente crucial de satisfacción y realización para los adultos mayores. Mantenerse activo en el ámbito laboral les proporciona un propósito que es fundamental para su salud emocional y mental. El trabajo, además de ofrecer un ingreso, puede ser una vía para mantenerse mentalmente estimulados y físicamente activos. Numerosos estudios han demostrado que el compromiso en actividades laborales puede disminuir el riesgo de enfermedades como la depresión y la ansiedad. La sensación de ser útiles y de contribuir a la sociedad a través del trabajo es un motivador poderoso que puede mejorar significativamente la calidad de vida de las personas mayores.

Pese a los múltiples beneficios que puede traer la contratación de personas mayores, las cifras demuestran que existe una fuerte discriminación laboral motivada por la edad, según la "Asociación Mexicana por la no Discriminación Laboral por la Edad o género", en el país se excluye hasta un 90 por ciento de las vacantes a las personas mayores de 35 años.

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022 dio a conocer que de la población de 60 años y más, 17.9 por ciento declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses. De este porcentaje, 39.2 por ciento refirió que el motivo fue su edad.

Mediante los artículos 2o. y 3o. de la Ley Federal del Trabajo se establece la prohibición de la discriminación laboral por edad; sin embargo, como hemos visto, la realidad dista mucho de ser cumplida.

"Artículo 2. ...

*Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. "*

"Artículo 3. ...

*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”*

Además, de acuerdo con las Proyecciones de Población de México y de las Entidades Federativas 2020-2070 del Consejo Nacional de Población (Conapo), el grupo de jóvenes adultos, que actualmente representa el 38.1 por ciento de la población (personas de 30 a 59 años), se transformará en una significativa mayoría entre los mayores de 60 años en un plazo de 50 años, aumentando su proporción del 12.4 por ciento actual al 34.2 por ciento. Este cambio invertirá la pirámide poblacional de México, reflejando una mayor cantidad de personas mayores en comparación con la población juvenil.

Además, el Consejo indica que la disminución de la población en edad laboral resultará en una caída en el número de trabajadores que contribuyen a los sistemas de pensiones implicando una relación cada vez más desfavorable entre contribuyentes y beneficiarios, lo que podría generar problemas en los fondos destinados al pago de pensiones si no se implementan las medidas adecuadas.

Por lo tanto, es urgente implementar acciones que incentiven a los empleadores a realizar contrataciones por experiencia y conocimientos, sin limitaciones de edad. Esto permitirá que las personas puedan prosperar a cualquier edad.

Por lo anterior, se propone modificar la edad considerada como adulto mayor en la Ley del Impuesto sobre la Renta, en concordancia con lo establecido por la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, que define como adulto mayor a partir de los 60 años, según la fracción I del artículo 3o.

Además, de adicionar el Capítulo II Bis “De los patrones que contraten a jóvenes” con el objetivo de adicionar un estímulo fiscal a quien contrate jóvenes en un rango de edad de 18 a 29 años, esto, debido a que la juventud constituye una de las fases más relevantes en la vida de los individuos, un momento en el que se desarrollan identidades, se adquieren competencias y se traza el camino hacia la adultez. Tan solo en nuestro país, durante el primer trimestre de 2024 se contabilizaban 31 millones de jóvenes de entre 15 y 29 años.

Lamentablemente, este grupo enfrenta numerosos retos, siendo uno de los más críticos la elevada tasa de desempleo. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la tasa de desempleo alcanzó el 5.26 por ciento a finales de 2023, lo que representa un 2.7 por ciento por encima del promedio nacional. Por tal motivo, el 25 de septiembre de 2024, la Cámara de Diputados aprobó una reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elevando a rango constitucional el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, con el propósito de garantizar que las personas de 18 a 29 años reciban apoyo económico y capacitación laboral como un derecho, por un periodo de hasta 12 meses.

No obstante, para que esta reforma tenga un impacto positivo y tangible en la vida de los beneficiarios, es esencial llevar a cabo modificaciones en diversas leyes secundarias que complementen los objetivos planteados en la Constitución. Estas leyes deben abordar aspectos como la regulación de la capacitación, el acceso a oportunidades laborales y la creación de incentivos para las empresas que participen en el programa.

Armonizar el marco normativo es una responsabilidad de los legisladores, quienes deben esforzarse para que los jóvenes puedan ejercer plenamente este derecho.

Solo a través de un enfoque inclusivo y adaptado a las necesidades de todos los trabajadores podremos aprovechar al máximo el potencial de una población que, en lugar de ser considerada una carga, debe ser vista como un valioso recurso para el desarrollo y el bienestar social.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, sometemos a consideración de esta honorable asamblea el siguiente

### **Decreto**

**Único. Se reforma el párrafo tercero del artículo 186 y se adiciona el Capítulo II Bis “De los patrones que contraten a jóvenes” con el artículo 186 Bis, todos de la Ley del Impuesto sobre la Renta**

Artículo 183. ...

...

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 por ciento del salario efectivamente pagado a las personas **de 60 años y más**. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta ley.

...

### **Capítulo II Bis De los patrones que contraten a jóvenes**

**Artículo 183. Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate jóvenes, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 20 por ciento del salario efectivamente pagado en un rango de edad de 18 a 29 años.**

**Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta ley.**

**Los contribuyentes que apliquen los beneficios previstos en este artículo deberán cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.**

## Transitorios

**Artículo Primero.** - Se dispone que los beneficios previstos en los artículos 183 y 183 Bis, serán distribuidos en una proporción de 50 por ciento a favor del patrón y 50 por ciento a favor del trabajador.

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

Sede de la Comisión Permanente del honorable Congreso de la Unión, a 21 de enero de 2025.

Diputado Diego Ángel Rodríguez Barroso (rúbrica)

Sil