



**SENADORA LAURA ITZEL CASTILLO JUÁREZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
CÁMARA DE SENADORES DEL H. CONGRESO DE LA
UNIÓN EN LA LXVI LEGISLATURA.
PRESENTE.**

El Suscrito Senador **JOSÉ MÁXIMO GARCÍA LÓPEZ**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 8 numeral I, fracción I, 164, 169 y 172 del Reglamento del Senado de la República, presento a consideración de esta soberanía, la siguiente, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 186 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA; SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3 Y 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; SE REFORMAN Y ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 40 F Y 40 G DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 9 DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN, PARA INCENTIVAR A EMPRESAS QUE CONTRATEN A PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Hoy en día, el mercado laboral mexicano se encuentra en una encrucijada delineada por una acelerada y profunda transición demográfica, así como por transformaciones estructurales en las dinámicas de contratación del sector privado. Históricamente, la arquitectura de las políticas públicas y del marco tributario nacional, orientada al fomento del empleo, se ha concentrado de manera asimétrica en dos polos demográficos: la inserción de las juventudes al mercado de trabajo (a través de programas de primer empleo o aprendices) y la protección o asistencia social para las personas adultas mayores que superan la barrera de los 65 años.

Sin embargo, en medio de estos dos extremos subyace una vasta franja demográfica, comprendida entre los 40 y los 64 años, que enfrenta barreras sistémicas, cognitivas y corporativas para su contratación y permanencia en la economía formal. Este fenómeno de exclusión, ampliamente documentado en la sociología laboral y la economía institucional, se denomina "edadismo" o discriminación laboral por motivos de edad.

A medida que la pirámide poblacional mexicana experimenta un ensanchamiento en sus estratos superiores, la edad mediana de la población se incrementa de forma inexorable. De acuerdo con proyecciones demográficas del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP), la edad mediana en México pasará de los 29 años registrados en 2015 a los 39 años para el año 2050. Esta metamorfosis demográfica implica que la exclusión de la fuerza laboral madura trasciende la

esfera de las violaciones a los derechos humanos para convertirse en un riesgo macroeconómico inminente, amenazando la sostenibilidad de las finanzas públicas, la viabilidad del sistema de pensiones y la capacidad de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB).

El concepto de "Economía Plateada" (Silver Economy), conceptualizado por organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), engloba el conjunto de actividades económicas, productos, servicios y adaptaciones de infraestructura destinados a satisfacer las demandas de la población mayor de 50 años. Esta economía no es un mero nicho de mercado, sino un motor de crecimiento ineludible que, según las estimaciones, será responsable del 30% del crecimiento del consumo en las principales urbes de América Latina. No obstante, la condición *sine qua non* para que este sector demográfico se consolide como un vector de dinamismo económico es que disponga de capacidad adquisitiva, lo cual depende directamente de su permanencia en el mercado laboral formal y de su capacidad de generar ahorro.

Los datos más recientes proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), correspondientes al tercer trimestre de 2025, exponen una realidad insoslayable. La Población Económicamente Activa (PEA) en México se sitúa en aproximadamente 61.1 millones de personas, con una tasa de desocupación general que oscila entre el 2.7% y el 2.9%. Detrás de esta aparente estabilidad estadística, se oculta una profunda asimetría etaria. El 47.6% del total de la población desocupada (cerca de 1.8 millones de personas) se concentra en el segmento poblacional de 25 a 44 años, experimentando incrementos interanuales significativos en la dificultad para insertarse en el mercado formal. Más alarmante resulta el análisis de la duración del desempleo: un 16.4% del total de desocupados buscó empleo por un periodo superior a los tres meses, un indicador de cronicidad que afecta de manera desproporcionada a las personas mayores de 40 años debido a la persistencia de sesgos cognitivos en los algoritmos de reclutamiento y en las políticas de recursos humanos de las empresas.

Ante la perspectiva de un índice de dependencia de la vejez que escalará de 10 adultos mayores por cada 100 personas en edad laboral en 2015, a 26 por cada 100 en 2050, el Estado mexicano enfrenta un dilema inexorable. Si las personas mayores de 40 años continúan siendo expulsadas prematuramente hacia la economía informal, llegarán a la edad de retiro sin las semanas cotizadas suficientes para acceder a una pensión contributiva del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). En consecuencia, pasarán a depender íntegramente de las transferencias directas otorgadas a través de pensiones universales no

contributivas. Dado que el gasto en pensiones en México ya absorbe proporciones que superan el 5% del PIB, esta trayectoria es fiscalmente insostenible.

Ante esta realidad, la intención de generar incentivos fiscales a empleadores para la contratación de personas de 40 de edad en adelante no es nueva, por el contrario tiene detrás un camino de más de una década, intentando avanzar, aun sin un consenso global, mediante la presentación de diversas iniciativas que han buscado reformar principalmente el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre Renta, planteando diversas variantes, por ejemplo, para:

- Ampliar el estímulo para incluir el rango 40–64 con 25% del salario;
- Aumentar el estímulo a personas de 65 años de edad al 50%;
- Incrementar el estímulo incluso al 100% para personas adultas mayores;
- Actualizar la edad de estímulo para incluir a personas de 45 a 64 años;
- Otorgar el estímulo a mujeres mayores de 45 años en un 25%; y
- Crear un artículo 186 bis para no cargarle más incentivos el texto vigente.

A pesar de los grandes esfuerzos legislativos de todas las fuerzas políticas, no se han logrado cristalizar las reformas federales para fomentar la contratación de personas mayores de 40 años. Ante ello, la edificación sólida de una nueva propuesta legislativa exige trascender las fronteras nacionales y abreviar de los modelos de fomento al empleo implementados en jurisdicciones que enfrentan presiones demográficas similares o más avanzadas. El análisis del derecho comparado en América Latina y Europa evidencia modelos coincidentes respecto a la insuficiencia de las deducciones simples al impuesto corporativo y una migración hacia modelos directos de bonificación a la seguridad social, subsidiados por el Estado.

Por ejemplo, la legislación laboral española, representa uno de los paradigmas más evolucionados y sofisticados en la reintegración de la población laboral madura. Ante el rápido envejecimiento de su población y altas tasas históricas de desempleo estructural, el gobierno español reestructuró su sistema de incentivos mediante el Real Decreto-ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, el cual estableció las normativas aplicables para los periodos 2024, 2025 y 2026, abandonando las complejas deducciones porcentuales al impuesto corporativo, pero priorizando las bonificaciones directas y de cuota fija en las aportaciones a la Seguridad Social.

La normativa dicta que aquellas empresas que formalicen contratos de carácter indefinido con personas mayores de 45 años en situación de desempleo gozarán de una bonificación de 128 euros mensuales (que equivalen a 1,536 euros en el cálculo anual) aplicados de manera directa a la cuota empresarial a la Seguridad Social durante un horizonte temporal de tres años continuos. La sofisticación de la

legislación española radica en sus mecanismos de interseccionalidad y condicionamiento. El incentivo económico se incrementa si la contratación recae sobre una mujer mayor de 45 años que además padezca algún grado de discapacidad superior al 33% o al 65%, pudiendo las bonificaciones alcanzar niveles muy superiores. Asimismo, existen estímulos diferenciados para los trabajadores autónomos que decidan incorporar personal de estas franjas etarias, otorgándoles incrementos adicionales en los puntos porcentuales de la bonificación base.

En Latinoamérica, naciones como Chile, Uruguay y Argentina han instrumentalizado políticas públicas destinadas a mitigar la brecha de inclusión de la fuerza laboral senior, empleando enfoques que combinan la coerción jurídica con subsidios directos y alivios previsionales.

Nación	Instrumento Normativo / Programa	Mecanismo Central del Estímulo	Condicionantes y Salvaguardas
Chile	Programa de Fomento a la Empleabilidad Sostenible 2025 y Ley 21.015	Reducción dramática en los aportes de Seguridad Social. Bonificación del 50% el primer año y 45% el resto del contrato para contrataciones de 45 a 55 años. Para el grupo de 55 a 65 años, la bonificación asciende al 55% en el primer año y 50% posteriormente.	Aplica a contratos de trabajo de carácter indefinido. El trabajador beneficiario debe registrar un periodo de desempleo de al menos 6 meses sin cotizaciones previsionales previas. No pueden ser beneficiarios de otros programas de empleo público de forma simultánea.
Uruguay	Ley 19.973 y Decreto Reglamentario 308/021	Otorgamiento de un crédito económico expedido a nombre de la empresa, utilizable exclusivamente para cancelar obligaciones fiscales y tributarias corrientes ante el Banco de Previsión Social (BPS), organismo recaudador de las contribuciones de la seguridad social.	Demostrar encontrarse en situación regular de pagos ante el BPS, la Dirección General Impositiva y el Ministerio de Trabajo. Prohibición estricta de haber despedido o enviado al seguro de desempleo a trabajadores de la misma categoría laboral en los 90 días precedentes a la contratación.
Argentina	Programa "Puente al Empleo" (Decreto 551/2022 y Res. 1/2025) e Iniciativa de Ley S-1365/2024	Reducción de hasta el 100% de las contribuciones patronales a la seguridad social durante 12 meses para la contratación de poblaciones vulnerables. Simultáneamente, el Senado debate una iniciativa (S-1365/2024) para crear un régimen formal exclusivo de promoción para mayores de 50 años.	El beneficio está condicionado estrictamente al incremento comprobable de la dotación total de personal (plantilla neta) de la empresa comparado con su base histórica, aplicando severas exclusiones para empleadores en registro de sanciones.

Este análisis comparado revela una convergencia doctrinal en la política pública laboral moderna a nivel mundial: los incentivos más eficientes para vencer los prejuicios edadistas del mercado no son solamente aquellos diferidos al cierre del ciclo contable anual (impuesto sobre utilidades), sino aquellos que además proveen un alivio inmediato al flujo de caja operativo de las empresas mediante la reducción directa y sustancial de las cargas sociales y de seguridad social ligadas a la nómina del mes corriente. Esta evidencia constituye el argumento toral para que la nueva intención legislativa incluya modificaciones no solo a la legislación tributaria, sino a la seguridad social.

En México, el pacto federal otorga potestades tributarias a los gobiernos estatales, siendo el gravamen más importante y representativo de los ingresos locales el Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, comúnmente conocido como Impuesto Sobre Nóminas (ISN). Ante la parálisis o insuficiencia de las reformas federales, diversas entidades federativas han asumido el liderazgo en la promulgación de estímulos fiscales proactivos dirigidos a poblaciones vulnerables y a las personas mayores, instrumentalizando el ISN como vector de inclusión económica.

Conforme al Plan Nacional de Desarrollo 2025–2030 (PND), particularmente el Eje General 3 “*Economía moral y trabajo*”, su Objetivo 3.2 establece expresamente la obligación del Estado mexicano de “*promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos con derechos y protección social*”. Dicho objetivo se complementa con la Estrategia 3.2.1, orientada a incrementar la formalidad laboral, y la Estrategia 3.2.2, que mandata fortalecer las capacidades institucionales para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral formal.

Asimismo, el Eje General 1 “*Gobernanza con justicia y participación ciudadana*”, en su Objetivo 1.2, obliga a dirigir una política de Estado que promueva los derechos humanos y erradique prácticas discriminatorias que generen exclusión. En ese contexto programático, la discriminación etaria en el acceso al empleo constituye una barrera estructural que contradice los principios rectores del PND. Por tanto, la creación de incentivos fiscales orientados a fomentar la contratación formal de personas mayores de 40 años no sólo es compatible con la planeación democrática del desarrollo, sino que se erige como un instrumento operativo para materializar los objetivos nacionales de inclusión laboral, combate a la discriminación y fortalecimiento del empleo formal como base del crecimiento económico con justicia social.

Asimismo, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025–2030 refuerza la pertinencia de fomentar la contratación de personas mayores de 40 años al establecer, en su Objetivo 3, la obligación de “*promover la colocación de las personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales*”. Este objetivo se desarrolla mediante la Estrategia 3.1, que impulsa mecanismos de intermediación laboral, fortalecimiento de la empleabilidad y atención prioritaria a poblaciones vulnerables. De igual forma, la Estrategia 4.1 dispone diseñar e implementar acciones inclusivas que eliminen barreras estructurales y promuevan igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo formal, mientras que la Estrategia 4.4 establece la necesidad de fortalecer la inspección laboral con perspectiva de inclusión y no discriminación.

En este marco, la política pública sectorial reconoce que existen obstáculos de carácter estructural que impiden a ciertos grupos poblacionales —entre ellos personas mayores de 40 años que enfrentan exclusión anticipada del mercado laboral— acceder en condiciones de igualdad a oportunidades de empleo formal. En consecuencia, la incorporación de estímulos fiscales en la Ley del Impuesto sobre la Renta constituye un mecanismo complementario a las políticas activas de empleo del Servicio Nacional de Empleo, permitiendo que la intermediación laboral se traduzca efectivamente en contrataciones reales, permanentes y registradas ante la seguridad social, cerrando así la brecha entre colocación potencial y contratación efectiva.

Por su parte, el Programa Sectorial de Economía 2025–2030, impulsa la consolidación de un mercado interno competitivo y formal. Dicho programa, vinculado expresamente al Eje 3 del PND, establece como prioridades el fortalecimiento de las cadenas productivas nacionales, la integración de MIPYMES, la especialización de la mano de obra y la formalización económica. En su Objetivo 2, orientado a incrementar el contenido nacional y la participación de empresas mexicanas en sectores estratégicos, así como en las estrategias relativas a capacitación y especialización de la fuerza laboral, se reconoce que la competitividad no depende exclusivamente de la inversión en infraestructura o capital físico, sino también del aprovechamiento eficiente del capital humano existente.

En un contexto de transición demográfica y envejecimiento progresivo de la población, desaprovechar la experiencia y capacidades acumuladas de trabajadores mayores de 40 años implica una pérdida de productividad agregada. Por ello, incentivar su contratación formal contribuye a fortalecer la base productiva nacional, reducir la informalidad y aumentar la contribución tributaria derivada de empleos registrados. Desde la perspectiva económica, un incentivo fiscal no debe entenderse como un subsidio asistencial, sino como una política de productividad

que reconoce el valor estratégico de la experiencia laboral en la consolidación de un modelo de desarrollo incluyente y sostenible.

De esta forma, la presente iniciativa tiene la finalidad de construir un nuevo andamiaje legislativo para relanzar la visión de fomentar la contratación de personas de 40 años de edad en adelante, optimizando su noble visión que data de más de una década, invocando esfuerzos de autoría propia en la Cámara de Diputados, pero adaptándola a la evolución de la nueva realidad laboral, fiscal y económica del país, mediante una estrategia legislativa transversal que trasciende a la modificación aislada de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), para incorporar adecuaciones complementarias en la Ley Federal del Trabajo (LFT), en la Ley del Seguro Social (LSS) y en la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (LFPED) para garantizar la eficacia empírica del estímulo fiscal.

En ese tenor, se propone reformar el artículo 186 de la LISR, reformulando su estructura, introduciendo lenguaje incluyente y reorganizando los tipos de estímulos fiscales para identificarlos por separado para personas con discapacidad, personas adultas mayores y personas de 40 años en adelante. Lo que se busca es el otorgamiento a todo patrón del derecho a la aplicación de una deducción fiscal equivalente al 20% del salario base efectivamente pagado aplicable a toda persona contratada que alcance o sobrepase el umbral cronológico de los 40 años al instante de la suscripción del vínculo contractual. Esta medida implica actualizar también la denominación del capítulo II.

Además, se introduce un postulado preventivo de naturaleza anti elusiva en materia tributaria, previendo que la aplicación del beneficio fiscal resultará procedente exclusivamente en aquellos casos que denoten y comprueben un incremento efectivo en el volumen o número total del capital humano perteneciente a la plantilla laboral de la empresa reclamante, con estricta referencia al promedio numérico del personal correspondiente al ejercicio fiscal del año calendario inmediato precedente a la aplicación. Esta previsión homologa los requerimientos jurídicos nacionales con los esquemas garantistas demostrados por legislaciones de países como España y Uruguay.

A la par de la condicionalidad mencionada, deberá estipularse normativamente la exigencia de mantener formalizada e inscrita ante las instancias rectoras (IMSS, INFONAVIT) a la persona sobre la cual se invoca el estímulo tributario, asegurando la preservación continuada de dicho contrato por un plazo que supere los doce meses de registro, condicionando así la validación ulterior en la declaración corporativa anual correspondiente.

Por otra parte, se propone reformar los artículos 3 y 133 de la LFT, para balancear armónicamente la implementación de estímulos de carácter fiscal, con un blindaje

sólido instituido para la prohibición legal de instaurar, proponer, exhibir o comunicar públicamente desplegados de reclutamiento con exigencias relativas a la imposición de límites y tabuladores inflexibles atados al factor de la edad máxima de ingreso.

Asimismo, se propone reformar el artículo 40 F y adicionar un nuevo artículo 40 G, a la LSS. El primero, para eliminar la restricción absoluta de los patrones para liberarse del pago de las cuotas obrero-patronales o de su condonación total o parcial. El segundo para establecer el supuesto específico en que opera esta liberación o condonación y tiene que ver con los patrones que contraten a personas de 40 años o más, que se hayan encontrado en situación de desempleo o inactividad formal por un periodo mínimo comprobable de 6 meses previos a su contratación, gozarán de un subsidio en el pago de las cuotas obrero-patronales a su cargo correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad, y de Riesgos de Trabajo.

Para prever el resguardo del blindaje financiero a largo plazo de los recursos institucionales del Instituto Mexicano del Seguro Social, la tasa de condonación de cuotas se diseñará siguiendo una trayectoria decreciente a medida que el trabajador en madurez consolida su reinserción; proveyendo, a modo ilustrativo, una exoneración impositiva patronal equivalente al 50 por ciento del monto ordinario aplicable durante los primeros doce meses, el cual transitará gradualmente hacia niveles atemperados en torno al 25 por ciento en el segundo ciclo anual, antes de equipararse finalmente al costo normativo ordinario al inaugurar su tercer periodo de servicio regular ininterrumpido. Este tipo de exenciones han probado amplia solvencia en la normatividad chilena contemporánea.

Finalmente, se propone reformar el artículo 9 de la LFPED, para establecer que la discriminación por prohibición de libre elección de empleo o por restricción de oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, incluya también restricciones de edad, imponer límites o topes máximos etarios en las ofertas y vacantes de empleo, o aplicar cualquier criterio basado en prejuicios generacionales o edadismo que impida el acceso, permanencia, capacitación o promoción laboral. Lo anterior, debido a las lógicas y heurísticas de despido corporativo que continúan apuntando sistemáticamente a quienes rebasan las fronteras de los 40 años e incluso hacia la década de los 30's.

En suma, la amalgama indisoluble de estas cuatro sendas normativas, forjará una plataforma legislativa dotada de una solidez excepcional. Al entrelazar un instrumento compensador corporativo al final de los ejercicios fiscales mediante la LISR; conferir alivios y ahorros puntuales vitales inyectados en el dinamismo del gasto mensual operativo de la nómina por medio de las exoneraciones calibradas en la normativa de cuotas de la LSS; sellar las lagunas y ambigüedades jurídicas frente al reclutamiento arbitrario en la LFT; y finalmente robustecer las políticas

públicas en materia de combate a la discriminación etaria en la LFPED, lograremos apuntalar un vehículo integral y sofisticado que reescribirá indiscutiblemente los destinos del capital y el talento humano maduro en el tejido económico contemporáneo del Estado mexicano.

La viabilidad y oportunidad de relanzar el proyecto de incentivos fiscales que presentamos en 2015, pero ahora con una visión corregida y aumentada adquiere gran pertinencia política si se examina el comportamiento del poder legislativo federal en el pasado reciente. El diagnóstico de que el "edadismo" y la consecuente expulsión del talento maduro constituyen una de las mayores distorsiones del mercado laboral en México ha trascendido las fronteras partidistas, reflejando una preocupación sistémica por la materia.

Este panorama multi-partidista sugiere que existe un momentum idóneo y una predisposición favorable para que impulsemos una reforma profunda, que supere en diseño técnico, blindaje económico e integridad jurídica a las versiones precedentes.

A continuación, se muestra el cuadro comparativo que ilustra los cambios:

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

TEXTO VIGENTE	INICIATIVA
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II DE LOS PATRONES QUE CONTRATEN A PERSONAS QUE PADEZCAN DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES</p> <p>Artículo 186. 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.</p> <p>El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II DE LOS PATRONES QUE CONTRATEN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A PERSONAS ADULTAS MAYORES Y A PERSONAS DE 40 AÑOS DE EDAD EN ADELANTE</p> <p>Artículo 186. Los patrones que contraten a personas con discapacidad, a personas adultas mayores y a personas de 40 años de edad en adelante, recibirán los siguientes estímulos fiscales:</p> <p>I. Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas con discapacidad motriz, que requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.</p> <p>El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del</p>

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. 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. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de los citados trabajadores.

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. 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.

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. 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. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de **las citadas personas trabajadoras con discapacidad**.

II. Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate **a personas adultas** 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. 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.

III. Se otorgará un estímulo fiscal a quien contrate a **personas de 40 años de edad en adelante, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 20% del salario efectivamente pagado a dichas personas. 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 de la persona trabajadora de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.**

La aplicación del estímulo fiscal previsto en el párrafo anterior de la presente fracción será procedente exclusivamente cuando el patrón acredite un incremento neto en el número de **personas trabajadoras que integren su plantilla laboral respecto al**

<p>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.</p>	<p>ejercicio fiscal inmediato anterior, y siempre que dicha persona trabajadora por el cual se aplica el beneficio se mantenga inscrito en el régimen obligatorio de seguridad social por un periodo mínimo ininterrumpido de 12 meses.</p> <p>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.</p>
--	---

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	INICIATIVA
<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad sustantiva ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias.</p> <p>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.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p>	<p>Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad sustantiva ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias.</p> <p>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.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada, pero queda expresamente prohibido establecer un límite máximo de edad como requisito para la postulación, reclutamiento, contratación, permanencia o ascenso en el empleo, salvo en los casos en que las particularidades o exigencias físicas de una labor específica lo justifiquen plenamente ante las autoridades laborales.</p>

<p>Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>II. ... a la XVIII. ...;</p>	<p>Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio. Esto incluye la difusión, publicación o comunicación de vacantes u ofertas de empleo, ya sea en medios impresos, plataformas digitales o algoritmos de selección, que contengan exclusiones, restricciones o topes máximos basados en la edad de las personas aspirantes;</p> <p>II. ... a la XVIII. ...;</p>
--	---

LEY DEL SEGURO SOCIAL

TEXTO VIGENTE	INICIATIVA
<p>Artículo 40 F. En ningún caso el Instituto podrá liberar a los patrones del pago de las cuotas obrero patronales. Tampoco podrá condonar, total o parcialmente, la actualización de las cuotas ni los recargos correspondientes.</p>	<p>Artículo 40 F. En ningún caso el Instituto podrá liberar a los patrones del pago de las cuotas obrero patronales. Tampoco podrá condonar, total o parcialmente, la actualización de las cuotas ni los recargos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 40 G.</p>

<p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 40 G. Los patrones que contraten bajo la modalidad de tiempo indeterminado a personas de 40 años o más, que se hayan encontrado en situación de desempleo o inactividad formal por un periodo mínimo comprobable de 6 meses previos a su contratación, gozarán de un subsidio en el pago de las cuotas obrero-patronales a su cargo correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad, y de Riesgos de Trabajo.</p> <p>Este subsidio se aplicará de forma gradual conforme al siguiente régimen de descuentos:</p> <p>I. El 50% de descuento aplicable durante los primeros 12 meses de vigencia de la relación laboral; y</p> <p>II. El 25% de descuento aplicable a partir del mes 13 y hasta el mes 24 de la relación laboral ininterrumpida.</p> <p>Para acceder y conservar este beneficio, el patrón no deberá presentar estado de morosidad, adeudos fiscales ni omisiones ante el Instituto en el entero de las cuotas correspondientes al resto de su plantilla laboral.</p>
--------------------------------	--

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN

TEXTOS VIGENTES	INICIATIVA
<p>Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:</p> <p>I. ... a la II. ...;</p> <p>III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;</p>	<p>Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:</p> <p>I. ... a la II. ...;</p> <p>III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, incluyendo restricciones de edad, imponer límites o topes máximos etarios en las ofertas y vacantes de empleo, o aplicar</p>

IV. ... a la XXXV. ...;	cualquier criterio basado en prejuicios generacionales o edadismo que impida el acceso, permanencia, capacitación o promoción laboral; IV. ... a la XXXV. ...;
-------------------------	---

Por último, resulta relevante recordar que la presente propuesta tiene anclaje en el Eje IV denominado “Desarrollo Económico” en la Agenda Legislativa de nuestro Grupo Parlamentario en el presente periodo de sesiones.

Por todo lo anteriormente expuesto, someto a consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente: **PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 186 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA; SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3 Y 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; SE REFORMAN Y ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 40 F Y 40 G DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 9 DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN, PARA INCENTIVAR A EMPRESAS QUE CONTRATEN A PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS**, para quedar como sigue:

ARTÍCULO PRIMERO: SE REFORMA EL ARTÍCULO 186 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, para quedar como sigue:

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

CAPÍTULO II

DE LOS PATRONES QUE CONTRATEN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A PERSONAS ADULTAS MAYORES Y A PERSONAS DE 40 AÑOS DE EDAD EN ADELANTE

Artículo 186. Los patrones que contraten a personas con discapacidad, a personas adultas mayores y a personas de 40 años de edad en adelante, recibirán los siguientes estímulos fiscales:

I. Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas **con** discapacidad motriz, **que requieran** usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un **80%** 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. 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. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de **las citadas personas trabajadoras con discapacidad**.

II. Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate **a personas adultas** 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. 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.

III. Se otorgará un estímulo fiscal a quien contrate **a personas de 40 años de edad en adelante**, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 20% del salario efectivamente pagado a dichas personas. 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 de la persona trabajadora de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.

La aplicación del estímulo fiscal previsto en el párrafo anterior de la presente fracción será procedente exclusivamente cuando el patrón acredite un incremento neto en el número de personas trabajadoras que integren su plantilla laboral respecto al ejercicio fiscal inmediato anterior, y siempre que dicha persona trabajadora por el cual se aplica el beneficio se mantenga inscrito en el régimen obligatorio de seguridad social por un periodo mínimo ininterrumpido de 12 meses.

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.

ARTÍCULO SEGUNDO: SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 3 Y 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO



Artículo 3o.- ...

...

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada, **pero queda expresamente prohibido establecer un límite máximo de edad como requisito para la postulación, reclutamiento, contratación, permanencia o ascenso en el empleo, salvo en los casos en que las particularidades o exigencias físicas de una labor específica lo justifiquen plenamente ante las autoridades laborales.**

...

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio. **Esto incluye la difusión, publicación o comunicación de vacantes u ofertas de empleo, ya sea en medios impresos, plataformas digitales o algoritmos de selección, que contengan exclusiones, restricciones o topes máximos basados en la edad de las personas aspirantes;**

II. ... a la XVIII.;

ARTÍCULO TERCERO: SE REFORMA EL ARTÍCULO 40 F Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 40 G A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, para quedar como sigue:

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 40 F. En ningún caso el Instituto podrá liberar a los patrones del pago de las cuotas obrero patronales. Tampoco podrá condonar, total o parcialmente, la actualización de las cuotas ni los recargos correspondientes, **salvo lo dispuesto en el artículo 40 G.**

Artículo 40 G. Los patrones que contraten bajo la modalidad de tiempo indeterminado a personas de 40 años o más, que se hayan encontrado en situación de desempleo o inactividad formal por un periodo mínimo comprobable de 6 meses previos a su contratación, gozarán de un subsidio en el pago de las cuotas obrero-patronales a su cargo correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad, y de Riesgos de Trabajo.

Este subsidio se aplicará de forma gradual conforme al siguiente régimen de descuentos:

I. El 50% de descuento aplicable durante los primeros 12 meses de vigencia de la relación laboral; y

II. El 25% de descuento aplicable a partir del mes 13 y hasta el mes 24 de la relación laboral ininterrumpida.

Para acceder y conservar este beneficio, el patrón no deberá presentar estado de morosidad, adeudos fiscales ni omisiones ante el Instituto en el entero de las cuotas correspondientes al resto de su plantilla laboral.

ARTÍCULO CUARTO: SE REFORMA EL ARTÍCULO 9 DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

I. ... a la II. ...;

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, **incluyendo restricciones de edad, imponer límites o topes máximos etarios en las ofertas y vacantes de empleo, o aplicar cualquier criterio basado en prejuicios generacionales o edadismo que impida el acceso, permanencia, capacitación o promoción laboral;**

IV. ... a la XXXV. ...;



Transitorios

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

Segundo. El Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, transferirá al Instituto Mexicano del Seguro Social los recursos equivalentes a los subsidios otorgados por la aplicación del artículo 40 G de la Ley del Seguro Social, para no afectar sus reservas financieras.

ATENTAMENTE



SEN. JOSÉ MÁXIMO GARCÍA LÓPEZ

**INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO
DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

Dado en el Senado de la República al 09 de marzo de 2026.