

CON PUNTO DE ACUERDO, POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS), A IMPLEMENTAR ACCIONES, PROGRAMAS E INCENTIVOS A EMPRESAS QUE CONTRATEN PERSONAS DE 40 AÑOS EN ADELANTE, CON EL FIN DE ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y EL DESEMPLEO POR EDAD, A CARGO DEL DIPUTADO LIMBERT IVÁN DE JESÚS INTERIÁN GALLEGOS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

El que suscribe, Diputado Limbert Iván de Jesús Interián Gallegos, integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la LXIV Legislatura del honorable Congreso de la Unión con fundamento en lo señalado en los artículos 6, numeral 1, fracción I, y 79 numeral 1, fracción II, y numeral 2, fracciones IV, V y VI del Reglamento de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, somete a consideración de esta soberanía Proposición con Punto de Acuerdo al tenor de las siguientes.

Consideraciones

De acuerdo con el artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley”.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1º en su párrafo quinto prohíbe la discriminación motivada por la edad, y el párrafo primero del artículo 5º establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Estos dos derechos humanos, reconocidos a los ciudadanos, lamentablemente en la práctica cotidiana el Estado sólo los reconoce y tutela, pero desafortunadamente son infringidas en perjuicio de millones de mexicanos.

Con el propósito de identificar y medir las brechas de cumplimiento en el acceso al derecho al trabajo, partiremos de la siguiente definición de trabajo contenida en el art 2º de la Ley Federal del trabajo:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación, 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.

El trabajo digno también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

Sin embargo, al igual que el género, la raza, la religión o la discapacidad; la edad se ha considerado como un factor que puede contribuir a la diferenciación arbitraria en el actuar social.

La edad es la cantidad de años que un ser ha vivido desde su nacimiento, por lo que no es una condición que pueda ser alterada, y tarde o temprano una persona llegará a una edad determinada y no podrá evitar tal condición, lo ideal sería que tal hecho no fuera un factor que perjudicara la vida de las personas, pero definitivamente si lo es y esto ocurre al margen de la ley.

Discriminar, en su sentido literal, es la acción de separar o distinguir unos elementos de otros atendiendo a un criterio específico, pero por lo general, cuando se habla de discriminación, suele emplearse el término en un sentido ofensivo, que alude al trato en condiciones de inferioridad, y que se da a una persona o grupo.

En el ámbito laboral, se trata de una situación en la cual la persona recibe un trato desfavorable en relación con el resto de los trabajadores, a causa de algún tipo de prejuicio, bien sea de orden social, religioso, económico, racial, o por muchas otras condiciones que enfatizan las diferencias.

En las últimas décadas han aparecido nuevas formas de maltrato laboral, una de las cuales es la discriminación por motivos de edad, situación que afecta a mujeres y hombres por igual, y que se expresa a veces de manera sutil, por ejemplo, cuando se rechaza a un candidato que compite por una plaza vacante, por estar sobre calificado, y otras veces de forma abierta, cuando se especifica un límite de edad para la contratación.

Otras formas de discriminación son cuando se limita a partir de cierta edad, el acceso a programas de formación y promoción o se obliga a jubilarse, para no ser permanentemente relegado en sus funciones y oportunidades de desarrollo.

No poder obtener un empleo estable, a partir de los 40 años, es un atentado a la dignidad de las personas, ya que esta negación a poder desempeñar una actividad remunerada, impacta de manera negativa no solo en la que la padece, sino en el núcleo familiar.

Los profesionales con alto nivel educativo y por ende de alta calidad en cuanto a producción se enfrentan en nuestro país, a una economía que no solo no abre los espacios laborales necesarios, sino que los pocos que existen los limita por cuestiones de edad.

Es claro que la edad en México es motivo de discriminación y de falta de oportunidades laborales, aunque el talento y experiencia de estos profesionales sea un gran aporte para las empresas e instituciones de gobierno.

El mercado laboral enfrenta una contradicción: demanda perfiles para cubrir puestos que requieren gran especialización, pero castiga a los empleados más experimentados al no contratarlos, por no querer pagar su trayectoria o bien por un prejuicio de no poseer la misma capacidad de adaptación.

Existen áreas donde el relevo generacional se acerca y no aprovechar al talento de mayor edad será en un error.

Las pequeñas y las medianas empresas son un foro atractivo para ese segmento, porque buscan a personal "más veterano" para dar formación interna a los jóvenes y aplicar su experiencia laboral (conocimientos preexistentes no siempre académicos, o saber cómo hacer las cosas) en el crecimiento del negocio.

Los empleados más jóvenes, a su vez, pueden aprovechar al máximo los conocimientos dados por la experiencia de sus colegas mayores.

Las altas tasas de desempleo han intensificado la competencia por toda clase de puestos de trabajo, y las personas de edad quedan cada vez más excluidas de las oportunidades de empleo. Además, los obstáculos que deben sortear las personas mayores para encontrar trabajo son altos, y una vez que estos pierden su trabajo o se jubilan les resulta difícil encontrar otro ya que muchas veces su pensión no les permite solventar los gastos de manutención necesarios para vivir dignamente.

En México hay un elevado grado de discriminación cuando se busca empleo, señala la Asociación por la no Discriminación Laboral por Edad o Género, quien expuso que 85 por ciento de las empresas privadas y del Gobierno hacen distinción de género para otorgar un trabajo, mientras que sólo 15 por ciento hacen caso omiso de ese requisito. Asimismo, 55 por ciento exige que la edad tope sea los 35 años, mientras que sólo 10 por ciento acepta personas cuya edad máxima oscile entre 48 y 50 años.¹

Sobre esto sostiene que es una contradicción, pues ahora las empresas exigen experiencia, pero al mismo tiempo limitan la edad del aspirante. “La experiencia sólo se consigue con el tiempo, y aunque es verdad que muchos de los jóvenes que ahora egresan de las universidades tienen mayores conocimientos, también carecen de práctica”.

Para el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, es un acto discriminatorio al condicionar o negar el derecho al trabajo por cuestiones de edad. Así pues, aunque negar un empleo por motivos de edad esté prohibido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, lo cierto es que son cada vez más las empresas que, aunque no señalen explícitamente un filtro de edad, cierran las puertas a miles de mexicanos que ven limitadas sus oportunidades de desarrollo económico y social.

De acuerdo con el presidente de la Asociación Mexicana por la No Discriminación Laboral por Edad o Género (ANDLEG), Javier Vázquez Robles, el 90% de las vacantes ofrecidas dejan fuera a los mayores de 35 años. “La oferta laboral disponible para ese segmento poblacional se reduce a 10%, pero se trata de empleos de bajo salario que no tienen que ver con el perfil académico del solicitante, desperdiciándose así años de experiencia”

En el mismo sentido, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ha reconocido que las ofertas se limitan a grupos de edad muy cerrados, a pesar de que desde el punto de vista médico un individuo de entre 35 y 55 años goza de salud óptima para desempeñar con excelencia su labor profesional.²

El proceso de envejecimiento en México va a ser un fenómeno demográfico de mayor importancia durante el siglo XXI. Este incremento en la población envejecida necesariamente debe evaluarse en razón de las consecuencias sociales, económicas y de salud. No debe olvidarse que las características que definen la vejez radican en la vulnerabilidad en cuanto a salud, capacidad física, desempeño mental y dificultades de adaptabilidad a nuevos entornos sociales y económicos. Estas desventajas hacen que la población envejecida sea objeto de prejuicios, estereotipos y discriminación.

La Carta Magna de México considera en el artículo 1o. la prohibición de cualquier tipo de discriminación laboral, y hace mención concreta a la motivada por la edad. De igual manera procede la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación promulgada en 2003, en el artículo 4o.

El marco jurídico considera la protección de los derechos fundamentales otorgados en la Carta Magna y el máximo tribunal constitucional defiende los derechos en ella consagrados, el análisis de las conductas discriminatorias en el ámbito laboral puede abarcar las diferentes fases del trabajo, es decir: el acceso, la contratación, la retribución, las condiciones laborales y la extinción del contrato.

Esta conclusión también se ve reflejada en las previsiones de la Ley Federal del Trabajo, en la cual, desde la reforma de 2012, se estableció, tanto en las llamadas “obligaciones de los patrones” artículo 133º como en las “condiciones de trabajo” artículo 56º, que los empresarios tienen prohibido negarse a aceptar a un trabajador por razón de su edad, entre muchos otros motivos.

La presente propuesta busca garantizar que las personas que hayan cumplido la edad de 30 años puedan tener garantías laborales y que por medio de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se fomente la inclusión laboral de ellos a través de programas que fortalezcan, den difusión y que generen acuerdos con empresas y dependencias otorgándoles beneficios fiscales, deducciones, incentivos, descuentos y estímulos económicos que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social considere pertinentes a las empresas que contraten a personas mayores de 30 años con la finalidad de evitar que las empresas nieguen o restrinjan en las convocatorias laborales el acceso al trabajo a personas meramente por razones de edad, evitando así la discriminación laboral por cuestiones de edad, de esta manera, las empresas que contraten a adultos mayores se podrán hacer acreedoras a diversos apoyos económicos, priorizando a aquellas empresas que contraten a adultos mayores, en la actualidad son pocas las empresas que contratan a personas mayores de treinta años o más, al considerar que no tendrán la misma capacidad para realizar el trabajo, todo esto con el fin de continuar en la construcción de un México más incluyente e igualitario.

Esta medida tiene como propósito demostrar que la experiencia no se improvisa y que las personas mayores pueden enriquecer, con su conocimiento, cualquier entorno laboral.

Por las consideraciones vertidas y en congruencia con el compromiso adquirido con la ciudadanía mexicana, expongo a su consideración la presente proposición con

Punto de Acuerdo

Único. La Cámara de Diputados del Congreso de la Unión exhorta respetuosamente a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, para que, conforme a sus facultades, obligaciones y responsabilidades, implemente programas e incentivos a empresas que contraten personas de 40 años en adelante, con el fin de erradicar la discriminación laboral y el desempleo por edad en nuestro país.

Notas

1 La discriminación y la búsqueda de trabajo, ensayo de Alonso Ismael García López.

2 <https://www.informador.mx/Economia/Discriminacion-laboral-por-edad-inicia-a-los-35-anos-20140114-0199.html>

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, sede de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, a 24 de marzo de 2020.

DIP. LIMBERT IVÁN DE JESÚS INTERIÁN GALLEGOS.