

29 ABR. 2026

se permitió a CÁMARA DE DIPUTADOS.



LXVI
SENADORAS Y SENADORES DEL PRI 2024-2027

Sen. Pablo Angulo Briceño

209
Quien suscribe, **Senador Pablo Angulo Briceño**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXVI Legislatura del Honorable 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 los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164, numeral 1, 169 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República; someto a la consideración de esta Honorable Asamblea la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un artículo 186 Bis a la Ley del Impuesto sobre la Renta**, de acuerdo con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El mercado laboral en México enfrenta una problemática estructural que, si bien no siempre es visible en las estadísticas agregadas, tiene efectos profundos en la vida de millones de personas: la exclusión progresiva de la población adulta en edades avanzadas, particularmente a partir de los 45 años y de manera más acentuada después de los 55 años. Esta situación responde a múltiples factores, entre los que destacan prejuicios relacionados con la edad, cambios en los perfiles de contratación asociados al uso de nuevas tecnologías, así como prácticas empresariales que privilegian la incorporación de trabajadores jóvenes bajo supuestos de mayor adaptabilidad o menores costos laborales. No obstante, estos criterios no necesariamente responden a una evaluación objetiva de las capacidades, experiencia y productividad de las personas mayores, sino a inercias culturales que reproducen esquemas de exclusión que terminan por afectar de manera sistemática su acceso al empleo formal.

En términos sociales, esta dinámica implica que un sector de la población con trayectoria laboral consolidada, conocimientos especializados y habilidades desarrolladas a lo largo de décadas enfrenta barreras persistentes para acceder a nuevas oportunidades de empleo. Ello no solo limita su capacidad de generar ingresos estables, sino que incrementa su vulnerabilidad económica en una etapa de la vida en la que los mecanismos de protección social resultan insuficientes para garantizar condiciones de bienestar sostenidas.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)¹, una proporción relevante de personas adultas mayores ha enfrentado algún tipo de discriminación, siendo la edad uno de los factores más recurrentes. En particular, alrededor del 39% de quienes reportaron haber sido discriminados identificaron la edad como la causa principal, lo que evidencia la

¹ Se puede consultar en el siguiente enlace:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENADIS/ENADIS_Nal22.pdf

persistencia de este fenómeno en el ámbito social y, de manera específica, en los procesos de acceso al empleo.

A esta problemática se suma un elemento estructural de gran relevancia: el proceso de envejecimiento poblacional. México se encuentra en una etapa de transición demográfica acelerada que modificará de manera sustantiva la composición de su población en las próximas décadas. Proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO)² estiman que hacia el año 2050 las personas de 60 años y más representarán aproximadamente el 24% de la población nacional, lo que implica que uno de cada cuatro mexicanos se ubicará en este rango de edad. Este cambio estructural plantea nuevos retos para el mercado laboral, los sistemas de seguridad social y el diseño de políticas públicas.

En este contexto, mantener esquemas de exclusión laboral para personas mayores no solo resulta socialmente injusto, sino también económicamente ineficiente. La exclusión de este sector representa una pérdida directa de capital humano, entendido como el conjunto de conocimientos, experiencia y capacidades que pueden contribuir de manera significativa al desempeño productivo de las organizaciones. Las personas mayores suelen contar con habilidades consolidadas, experiencia en la toma de decisiones, conocimiento sectorial y capacidad para la resolución de problemas complejos, elementos que constituyen activos estratégicos para cualquier empresa.

Diversos organismos internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)³, han señalado que la permanencia y reinserción laboral de las personas mayores tiene efectos positivos en la productividad agregada, así como en la sostenibilidad de los sistemas de protección social. En particular, la OCDE ha advertido que la salida anticipada del mercado laboral incrementa la presión sobre los sistemas de pensiones y reduce la base de contribuyentes, generando impactos fiscales relevantes en el mediano y largo plazo.

Desde una perspectiva macroeconómica, la exclusión de las personas mayores del empleo formal implica una reducción en la masa salarial potencial, lo que afecta el consumo interno y limita el dinamismo de la economía. Asimismo, se desaprovecha la posibilidad de generar procesos de transferencia intergeneracional de conocimientos

² Puede ser consultados en los siguientes enlaces

<https://www.jornada.com.mx/2025/09/15/economia/022n1eco#:~:text=Para%202050%20la%20poblaci%C3%B3n%20mayor,de%20Conapo%20recuperadas%20por%20Hacienda.> <https://www.gob.mx/conapo>
Proyecciones de la Población de México y de las Entidades Federativas 2016-2050

³ <https://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>

dentro de las empresas, lo que puede impactar negativamente en la formación de capital humano.

En el ámbito internacional, diversos países han implementado mecanismos de política pública orientados a incentivar la contratación de personas mayores mediante instrumentos fiscales, subsidios directos o esquemas de seguridad social diferenciados, reconociendo que la inclusión de este sector constituye una herramienta estratégica frente al envejecimiento poblacional y la transformación de los mercados laborales.

Un caso relevante es el de Singapur, que cuenta con el programa denominado "Senior Employment Credit"⁴, a través del cual el Estado otorga apoyos a los empleadores que contratan o retienen trabajadores de mayor edad, cubriendo hasta un porcentaje del salario mensual. Este esquema se complementa con políticas de capacitación continua y adaptación de espacios laborales, lo que ha permitido incrementar de manera sostenida la tasa de participación laboral de personas mayores y reducir las brechas de acceso al empleo.

En Europa, Alemania⁵ ha impulsado reformas orientadas a incentivar la permanencia de personas mayores en el mercado laboral, mediante esquemas fiscales que permiten percibir ingresos adicionales en condiciones más favorables, incluyendo beneficios tributarios para quienes continúan trabajando después de la edad de retiro. Estas medidas responden tanto a la necesidad de enfrentar la escasez de mano de obra como a la de fortalecer la sostenibilidad de su sistema económico y de pensiones.

De igual forma, países como Francia han implementado mecanismos de reducción de cargas sociales para empleadores que contratan personas de mayor edad, particularmente en sectores con alta demanda de experiencia laboral, lo que ha contribuido a mejorar las tasas de empleo en grupos etarios avanzados. En el caso de España, se han desarrollado bonificaciones en las cuotas a la seguridad social para la contratación de personas mayores de 45 y 52 años, así como incentivos para la reincorporación laboral de personas desempleadas de larga duración en estos rangos de edad.

En América del Norte, Canadá ha impulsado políticas orientadas a la prolongación de la vida laboral mediante incentivos fiscales y programas de empleo dirigidos a personas mayores, incluyendo esquemas que permiten compatibilizar ingresos laborales con beneficios de pensión, reduciendo los desincentivos a la participación económica en edades avanzadas. Por su parte, en América Latina, Chile ha desarrollado subsidios

⁴ Pueden consultarse en los siguientes enlaces: <https://www.iras.gov.sg/schemes/disbursement-schemes/senior-employment-credit>

⁵ <https://www.reuters.com/world/europe>

específicos para la contratación de trabajadores mayores, particularmente a través del Subsidio al Empleo Joven y programas focalizados que han evolucionado para incorporar a personas de mayor edad, reconociendo la necesidad de ampliar la cobertura de políticas activas de empleo hacia este sector de la población.

Estos ejemplos evidencian que la inclusión laboral de las personas mayores no debe entenderse únicamente como una política social, sino como una estrategia económica integral orientada a maximizar el potencial productivo de la población, fortalecer la competitividad de las empresas y garantizar la sostenibilidad de los sistemas fiscales y de protección social en contextos de envejecimiento demográfico.

En México, sin embargo, no existe actualmente un mecanismo fiscal específico que incentive de manera directa la contratación de personas mayores de 55 años. Esta ausencia limita la capacidad del Estado para incidir en los incentivos económicos de las empresas y corregir fallas de mercado asociadas a la discriminación por edad.

En este sentido, la presente iniciativa propone establecer un estímulo fiscal en la Ley del Impuesto sobre la Renta que permita a los empleadores realizar una deducción adicional por la contratación de personas mayores de 55 años, siempre que dicha contratación se realice en condiciones de formalidad y cumpla con los requisitos establecidos en la legislación fiscal y laboral.

La lógica de intervención de esta propuesta se basa en modificar los incentivos económicos del sector privado, de tal manera que la contratación de personas mayores deje de percibirse como un posible costo adicional y se convierta en una decisión económicamente viable y atractiva, alineada con objetivos de inclusión social y desarrollo productivo.

Este mecanismo permitirá reducir la discriminación por edad, fomentar la generación de empleo formal, ampliar la base de contribuyentes y aprovechar el capital humano disponible, contribuyendo así a un crecimiento económico más incluyente y sostenible.

Por lo anterior, el presente proyecto de decreto propone:

1. Establecer en la Ley del Impuesto sobre la Renta un estímulo fiscal dirigido a las personas físicas y morales que contraten a personas mayores de 55 años.
2. Permitir la deducción adicional de un porcentaje del salario efectivamente pagado a dicho sector de la población.
3. Condicionar el estímulo a la generación de empleo formal mediante la inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

4. Evitar el uso indebido del incentivo mediante restricciones a la sustitución de personal.
5. Promover la inclusión laboral, reducir la discriminación por edad y fortalecer el empleo formal.

La reforma que se plantea se ilustra en el siguiente cuadro comparativo:

Ley del Impuesto sobre la Renta en vigor	Iniciativa con proyecto de decreto
Sin Correlativo	Artículo 186 Bis. Los contribuyentes personas físicas y morales que empleen a personas de 55 años o más, podrán efectuar una deducción adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a dichas personas, siempre que: I. El trabajador se encuentre debidamente inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; II. Se trate de contratación nueva y no de sustitución de personal; III. El salario sea efectivamente erogado conforme a las disposiciones fiscales aplicables. El estímulo previsto en este artículo no será acumulable para efectos del Impuesto sobre la Renta, deberá aplicarse conforme a las reglas de carácter general que emita el Servicio de Administración Tributaria y sin que dicha deducción adicional exceda del monto efectivamente erogado ni se duplique con otros estímulos fiscales aplicables.

Conforme al artículo 169, numeral 1, fracción III del Reglamento del Senado de la República, la presente iniciativa se vincula de manera directa con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, al incidir en la construcción de un mercado laboral más incluyente, equitativo y eficiente mediante la implementación de incentivos fiscales orientados a la contratación de personas mayores.

La inclusión laboral de personas mayores constituye un elemento clave dentro de una estrategia de desarrollo sostenible, en la medida en que permite aprovechar el capital humano acumulado, reducir brechas de desigualdad y fortalecer la cohesión social. En este sentido, la propuesta no se limita a un ajuste fiscal, sino que forma parte de una visión más amplia de desarrollo económico con justicia social.

En particular, la iniciativa se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Trabajo decente y crecimiento económico, al fomentar la generación de empleo formal y ampliar las oportunidades laborales para un sector de la población que enfrenta barreras estructurales de acceso al mercado de trabajo, contribuyendo así a un crecimiento económico más incluyente.

Asimismo, se vincula con el Objetivo 10, Reducción de las desigualdades, al combatir la discriminación por edad y generar condiciones más equitativas de acceso al empleo, reduciendo brechas sociales y económicas.

De igual forma, la iniciativa guarda relación con el Objetivo 16, Paz, justicia e instituciones sólidas, al fortalecer el marco normativo en materia laboral y promover condiciones institucionales más justas y equitativas en el mercado de trabajo.

Adicionalmente, contribuye al Objetivo 1, Fin de la pobreza, al facilitar el acceso a ingresos formales para personas mayores, reduciendo su vulnerabilidad económica y fortaleciendo su autonomía.

En su conjunto, la iniciativa es consistente con los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, al promover un modelo de desarrollo económico incluyente que reconoce el valor de la experiencia, fomenta la igualdad de oportunidades y fortalece la participación de todos los sectores de la población⁶.

Por lo anterior expuesto, se presenta a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO QUE ADICIONA UN ARTÍCULO 186 BIS A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

ÚNICO. Se **adiciona** un artículo 186 Bis a la Ley del Impuesto sobre la Renta, para quedar como sigue:

Artículo 186 Bis. Los contribuyentes personas físicas y morales que empleen a personas de 55 años o más, podrán efectuar una deducción adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a dichas personas, siempre que:

⁶ONU. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>



Sen. Pablo Angulo Briceño

I. El trabajador se encuentre debidamente inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social;

II. Se trate de contratación nueva y no de sustitución de personal;

III. El salario sea efectivamente erogado conforme a las disposiciones fiscales aplicables.

El estímulo previsto en este artículo no será acumulable para efectos del Impuesto sobre la Renta, deberá aplicarse conforme a las reglas de carácter general que emita el Servicio de Administración Tributaria y sin que dicha deducción adicional exceda del monto efectivamente erogado ni se duplique con otros estímulos fiscales aplicables.

Sen. Pablo Angulo Briceño

TRANSITORIOS

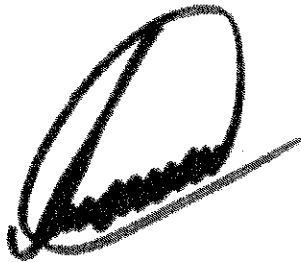
PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. El Servicio de Administración Tributaria deberá emitir las reglas de carácter general para la correcta aplicación del estímulo fiscal previsto en el presente Decreto en un plazo no mayor a 90 días naturales contados a partir de su entrada en vigor.

TERCERO. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público evaluará anualmente el impacto del estímulo fiscal en la generación de empleo formal para personas mayores de 55 años, a efecto de proponer, en su caso, ajustes que fortalezcan su efectividad.

Sala de Sesiones del Senado de la República, Ciudad de México, a Abril de 2026.

Suscribe



SENADOR PABLO ANGULO BRICEÑO