



ASUNTO: Se presenta Iniciativa.

**SEXAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA
DEL HONORABLE CONGRESO
DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES
P R E S E N T E.**



DIPUTADO ARTURO PIÑA ALVARADO, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento de Regeneración Nacional ante la Sexagésima Quinta Legislatura; con fundamento en los artículos 30, fracción I de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; 16, fracción III de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como 153, de su propio Reglamento; someto ante la recta consideración de esta Honorable Asamblea, la *“Iniciativa por la que se reforman el inciso D) de la fracción V del artículo 5º; las fracciones VII y VIII del artículo 21; la denominación del Título Sexto; así mismo se adiciona el artículo 38 G de la Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes”*, en materia de contratación de un mínimo del 2% de personas adultas mayores en las plantillas laborales de las administraciones públicas estatal y municipales, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la actualidad, la sociedad se encuentra en constante cambio demográfico, uno de los grupos poblacionales que está experimentando un crecimiento significativo es el de las personas adultas mayores.

Con el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, es crucial abordar la inclusión laboral de este segmento de la sociedad.

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 adultas mayores constituyen uno de los grupos más vulnerables en cuanto a su integración al mercado laboral. Además de esto, a partir de los 50 años las personas comienzan a tener dificultades para encontrar un empleo.

De acuerdo a lo anterior, un aspecto lamentable es la discriminación por edad, ya que sigue siendo una realidad en el mercado laboral mexicano.

A menudo, las personas adultas mayores son víctimas de estereotipos negativos que los perciben como menos productivos, menos adaptables a los cambios tecnológicos y menos saludables. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México, el 51.6% de las personas mayores de 60 años consideran que son discriminadas en el ámbito laboral.

Otro desafío es la escasez de oportunidades de empleo específicamente dirigidas a las personas adultas mayores. Muchas instituciones y organizaciones tienden a priorizar la contratación de personas más jóvenes, lo que deja a los adultos mayores en desventaja.

Conforme al INEGI, en México, solo el 28.8% de las personas mayores de 60 años están empleadas, en comparación con el 59.1% de las personas de 30 a 59 años.

Por otro lado, los requisitos de empleo también pueden resultar desalentadores para las personas adultas mayores.

Algunas empresas, instituciones u organizaciones pueden exigir habilidades tecnológicas avanzadas o una mayor flexibilidad en horarios y

¹ Tomado de: <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico/>

movilidad, lo que puede suponer un obstáculo para aquellos que no están familiarizados con las nuevas tecnologías o tienen restricciones físicas.

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, el 48.6% de las personas mayores de 60 años declararon tener dificultades para acceder a un empleo debido a la falta de habilidades tecnológicas.

Asimismo, la falta de una jubilación adecuada también juega un papel importante en las dificultades laborales de las personas adultas mayores.

Muchas personas se ven obligados a buscar empleo después de la jubilación debido a la insuficiencia de sus ingresos para cubrir sus necesidades básicas, como lo señalan los datos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), más del 60% de los trabajadores mexicanos no ahorra lo suficiente para su retiro.

En base a las barreras descritas anteriormente, es fundamental abordar los desafíos que enfrentan las personas adultas mayores en el mercado laboral mexicano.

Al respecto, el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo del séptimo circuito, se ha pronunciado en la cuestión, al señalar en la tesis aislada número 2015256, lo siguiente:

“ADULTO MAYOR. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL TRABAJADOR TENGA ESA CATEGORÍA, NO CONLLEVA, POR SÍ MISMA, ESTIMAR EN TODOS LOS CASOS INVEROSÍMIL QUE PUEDA LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Conforme al artículo 3o., fracción I, de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, toda persona de 60 años de edad o más, adquiere la categoría de adulto mayor, lo cual, si bien implica un envejecimiento natural al existir una disminución de la capacidad motora e intelectual que implica un estado de vulnerabilidad, lo cierto es que ello no es un aspecto que implique forzosamente que pierda todas sus capacidades físicas y cognitivas que lo hagan una persona incapaz de desempeñar una actividad laboral en una jornada mayor a la establecida legalmente, siempre y cuando sus funciones se encuentren dentro de los parámetros posibles de realización, lo que habrá de resolverse caso por caso, pues esa circunstancia es insuficiente, por sí misma, para considerar inverosímil

que pueda desempeñar una jornada laboral de más de 8 horas diarias, absolviendo por ello en automático de su reclamo en un juicio. Establecer lo contrario, implicaría desconocer la vulnerabilidad a que pueden enfrentarse, especialmente en el ámbito social, que puede conducir a una discriminación social, familiar, económica y laboral, lo cual se robustece por el hecho de que los instrumentos internacionales y los regímenes jurídicos modernos han marcado una línea de protección especial hacia este grupo de personas, con el objeto de procurarles mejores condiciones de vida, lo que pretende lograrse garantizándoles el derecho a: i) un estándar de vida adecuado, incluyendo alimentación, vivienda y vestimenta; ii) seguro social, asistencia y protección; iii) no discriminación tratándose de empleo, acceso a vivienda, cuidado de la salud y servicios sociales; iv) servicios de salud; v) ser tratado con dignidad; vi) protección ante el rechazo o el abuso mental; vii) participar en los espacios sociales, económicos, políticos y culturales; y, viii) participar enteramente en la toma de decisiones concernientes a su bienestar, entre otros.”

Para promover una inclusión laboral efectiva, es necesario combatir la discriminación por edad, fomentar la creación de oportunidades de empleo específicas para este grupo de edad, adaptar los requisitos laborales a sus capacidades, así como reconocer y valorar la experiencia y habilidades de las personas adultas mayores.

Además, es importante garantizar que los adultos mayores gocen de todos sus derechos humanos y sean tratados con dignidad y respeto, incluyendo el derecho al trabajo.

Para proteger sus derechos, existen instrumentos jurídicos internacionales y leyes nacionales que buscan promover el bienestar y la inclusión de las personas de edad avanzada.

A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha desempeñado un papel fundamental en la promoción y protección de los derechos de las personas adultas mayores. En 2002, se adoptó el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, el cual estableció los principios básicos para garantizar el disfrute pleno y equitativo de todos los derechos humanos por parte de las personas mayores.



También, la Asamblea General de la ONU proclamó el 1 de octubre como el Día Internacional de las Personas de Edad, con el objetivo de crear conciencia sobre los desafíos que enfrentan y promover su inclusión en todas las esferas de la sociedad.

En el ámbito regional, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha impulsado la adopción de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Esta convención, adoptada en 2015, establece un marco de derechos humanos específicos para las personas adultas mayores en la región, reconociendo su derecho a la igualdad, la no discriminación, la autonomía, la participación, la salud, la vivienda, el trabajo y la seguridad social, entre otros.

Para el Observatorio de Política Social y Derechos Humanos, Los Estados firmantes de los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos se comprometen a respetar, proteger y satisfacer el derecho al trabajo, como el resto de los derechos humanos. Esto significa que los Estados deberán utilizar recursos legales, institucionales, programáticos y presupuestales para que las personas, además de tener seguridad en el acceso al trabajo, tengan empleos con salarios suficientes para vivir dignamente, laboren bajo condiciones seguras y limpias, estén protegidas ante actos discriminatorios o ante violaciones de las distintas leyes laborales y cuenten con mecanismos para denunciar y hacer valer sus derechos laborales.

En el caso de México, el país ha implementado medidas para proteger los derechos de las personas adultas mayores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce en su artículo 4º el derecho de las personas a una vida digna, lo que implica la garantía de los derechos sociales, económicos, culturales y ambientales, incluyendo la protección de las personas adultas mayores.

Además, en el año 2002, se creó la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en México, la cual establece los derechos fundamentales de este grupo de la población. Algunos de los derechos reconocidos en esta ley

incluyen el derecho a la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la atención integral de la salud, la seguridad social, la vivienda adecuada, la participación social y la protección contra el abuso y la violencia.

Por lo que respecta al Estado, la Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes, tiene por objeto establecer las bases normativas que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las personas adultas mayores del Estado, sin ningún tipo de discriminación en razón de su condición y sin distinción de sexo, raza, lengua, credo, religión, costumbres, situación económica o nivel cultural o demás circunstancias análogas, condiciones necesarias para lograr la protección, atención, bienestar y desarrollo de los hombres y mujeres a partir de los sesenta años de edad, para lograr su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural.

En base a las disposiciones de la ley citada en el párrafo anterior, se entiende por persona adulta mayor lo siguiente:

“ARTÍCULO 2º.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

...

XVII. Persona adulta mayor: Es toda persona física cuya edad comprenda los sesenta años en adelante. De acuerdo a su grado de vulnerabilidad, las personas adultas mayores se clasifican de la siguiente manera:

a) Adulto mayor independiente: Aquella persona apta para desarrollar actividades básicas e instrumentadas de la vida diaria sin ayuda permanente o parcial;

b) Adulto mayor temporalmente dependiente: Aquel que de manera temporal se encuentra limitado en sus actividades física y/o mentales;

c) Adulto mayor parcialmente dependiente: Adulto con dependencia leve que requiere asistencia de manera permanente en sus actividades;

d) Adulto mayor totalmente dependiente: Adulto mayor que requiere asistencia para realizar todas sus actividades básicas o instrumentadas de la vida diaria; y

e) Adulto mayor en situación de riesgo o desamparo: Adulto con problemas de salud, abandono, carencia de apoyos económicos, carencia de apoyo familiar, víctima de contingencias ambientales o víctima de desastres naturales, que requiere la asistencia y protección del Ejecutivo del Estado, de los Municipios y de las Organizaciones de la Sociedad Civil;

... ”

Es necesario mencionar que en fecha 30 de septiembre de 2022 fue publicado en el periódico oficial la Ley del Instituto Aguascalentense de las Personas Adultas Mayores, por la cual dicho instituto tiene como objetivos específicos entre otros:

IV. Implementar y coordinar los programas y acciones necesarios para que las personas adultas mayores cuenten con los satisfactores necesarios, tales como: ...inclusión laboral de acuerdo a sus capacidades y condiciones... y todas aquéllas que sean necesarios para procurarles una vida digna.

De acuerdo a medios de información, el Estado de Aguascalientes ocupa el lugar 28 en el país en cuanto a la población de personas de la tercera edad, con más de 90 mil habitantes, esta población crece en el ámbito nacional 3.5 por ciento anual.

Asimismo, en Aguascalientes, uno de cada diez habitantes son adultos mayores de 60 años y más, por lo que el porcentaje alcanza al 10.2% de la población total, siendo este inferior al promedio del 14% de la población de ese rango de edad que existe en el país.

De la población adulta de 60 años y más, en Aguascalientes el 10.8% son mujeres y el 9.6% son hombres, en tanto que a nivel nacional el 12.6% son mujeres y el 11.4% hombres.



Respecto a la ocupación de las personas adultas mayores, la mayoría de las personas ocupadas de 60 años y más laboraban por cuenta propia, con el 49%, le siguen las y los trabajadores subordinados y remunerados, con el 39%.

En ese sentido y en el marco de derechos humanos, es indispensable priorizar acciones en torno a las poblaciones en situaciones de mayor urgencia o necesidad. La población adulta mayor, dadas las limitaciones que está teniendo en el empleo y la seguridad social para garantizar un nivel de vida adecuado, encuentra obstáculos que le impiden ya sea la entrada al mercado laboral, en este caso a la prolongación de su vida laboral, la obtención de un empleo de calidad o el retiro digno de la vida laboral.

Por ello, la presente iniciativa propone analizar la importancia y los beneficios de fomentar la inclusión laboral de las personas adultas mayores, reconociendo su valiosa experiencia y su potencial para contribuir al desarrollo de las organizaciones.

Lo anterior, al establecer en la Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes que los Gobiernos Estatal y Municipales, sus entidades paraestatales, así como los Poderes Legislativo y Judicial, y los Órganos Constitucionales Autónomos el deber de contratar y capacitar como mínimo el **dos por ciento** de su planta laboral a personas adultas mayores.

Como se observa, hoy en día, la seguridad económica de la población en edades avanzadas se ha convertido en un tema de gran interés, pues con el paso de los años disminuyen las posibilidades de generar ingresos de forma autónoma para la población activa, y aún más para la gente en edades avanzadas. Si se considera que la población con 60 años o más se encuentra en una transición hacia el retiro y la viudez, los ingresos se reducen y aumenta la probabilidad de pobreza en sus hogares. Esto se convierte en un factor de vulnerabilidad para la seguridad económica en la vejez, cuestión que difícilmente es solucionada y superada por los propios adultos mayores.

Con la presente propuesta, se reconoce y se garantiza el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, establecido en el artículo 5° de la ley local, conforme a lo siguiente:

“ARTÍCULO 5°.- La presente Ley reconoce como derechos de las personas adultas mayores, independientemente de los señalados en otros ordenamientos legales, los siguientes:

...

V. Del trabajo:

A) A seguir siendo parte activa de la sociedad, recibiendo en consecuencia la oportunidad de ser ocupado en trabajos, actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su profesión, oficio o habilidad manual, aprovechando de esta manera sus habilidades, sin más restricción que sus limitaciones físicas o mentales declaradas por autoridad médica o legal competente;

B) A formar parte de las bolsas de trabajo de las instituciones oficiales y particulares;

C) A recibir capacitación para desempeñarse en actividades laborales acordes a su edad y capacidad; y

D) Acceder a las oportunidades de empleo que promuevan a (sic) las instituciones oficiales o los particulares, en instalaciones que garanticen su seguridad e integridad personal;

...”

Por otro lado, les corresponde a los Gobiernos Estatal y Municipales, sus entidades paraestatales, así como los Poderes Legislativo y Judicial, y los Órganos Constitucionales Autónomos deban contratar y capacitar como mínimo el **dos por ciento** de su planta laboral a personas adultas mayores.

Lo anterior es así, debido a que la aplicación y seguimiento de la Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes le corresponde al Ejecutivo del Estado, a través de las dependencias y entidades de la administración pública centralizada y paraestatal, así como, los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, en base al siguiente artículo:



“ARTÍCULO 3º.- La aplicación y seguimiento de esta Ley; corresponde a:

I. El Ejecutivo del Estado, a través de las dependencias y entidades de la administración pública centralizada y paraestatal, así como, los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias;

II. La familia de las personas adultas mayores vinculada por el parentesco, de conformidad con lo dispuesto por los ordenamientos jurídicos aplicables;

III. Los ciudadanos y la sociedad civil organizada; y

IV. Al Instituto.”

Por lo tanto, es que se considera adecuado la implementación en la Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes lo relativo que a los Gobiernos Estatal y Municipales, sus entidades paraestatales, así como los Poderes Legislativo y Judicial, y los Órganos Constitucionales Autónomos deban contratar y capacitar como mínimo el **dos por ciento** de su planta laboral a personas adultas mayores.

En particular, se estima adecuado adicionar la disposición propuesta dentro del Título sexto, Capítulo II denominado “De la protección a la economía de las personas adultas mayores”.

Así, se logra garantizar el derecho laboral de las personas adultas mayores, y además, proteger su economía, se valora la experiencia y el conocimiento, al poseer una amplia trayectoria laboral y una gran cantidad de conocimientos acumulados a lo largo de sus vidas.

Su experiencia puede aportar perspectivas únicas y soluciones creativas a los desafíos que enfrentan las organizaciones e instituciones.

Al brindarles oportunidades laborales, se promueve el aprovechamiento de este capital humano, lo que se traduce en un beneficio para la sociedad en general.



Muy importante es que se contribuye a la diversidad y la inclusión, pues, la inclusión laboral de las personas adultas mayores permite una mayor diversidad en los entornos de trabajo.

La mezcla de generaciones en un mismo espacio fomenta el intercambio de ideas, el enriquecimiento mutuo y la creación de equipos de trabajo más completos. Además, al ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas, sin importar su edad, se promueve la equidad y se combate la discriminación por motivos de edad.

Los beneficios económicos y sociales tiene un impacto positivo, vale decir que estudios han demostrado que el empleo de este segmento de la población contribuye al crecimiento económico, ya que su participación en el mercado laboral aumenta la producción y el consumo.

De la misma manera, fomentar la inclusión laboral de las personas adultas mayores implica retener y aprovechar el talento y la experiencia de quienes han dedicado gran parte de su vida al trabajo, es decir, se les brinda la oportunidad de continuar aportando a la sociedad y a las organizaciones. Esto fortalece y evita la pérdida de valiosas habilidades que podrían transmitirse a las generaciones más jóvenes.

Finalmente, es fundamental reconocer que la correcta redacción y ortografía en las normas y disposiciones legales es de vital importancia para asegurar la claridad, la coherencia y la efectividad de dichos instrumentos jurídicos.

Los errores ortográficos y las deficiencias en la redacción pueden generar interpretaciones equivocadas, ambigüedades y confusiones que perjudican tanto a los ciudadanos como a la administración de justicia.

En este sentido, la presente iniciativa reforma diversas disposiciones con errores ortográficos y de redacción.

Para mejor ilustración de la reforma que se propone, a continuación, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY PARA LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LOS ADULTOS MAYORES DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 5º.- La presente Ley reconoce como derechos de las personas adultas mayores, independientemente de los señalados en otros ordenamientos legales, los siguientes:</p> <p>I a la IV. ...</p> <p>V. Del trabajo:</p> <p>A) a la C) ...</p> <p>D) Acceder a las oportunidades de empleo que promuevan a (sic) las instituciones oficiales o los particulares, en instalaciones que garanticen su seguridad e integridad personal;</p> <p>VI. a la VII. ...</p>	<p>ARTÍCULO 5º.- ...</p> <p>I a la IV. ...</p> <p>V. ...</p> <p>A) a la C) ...</p> <p>D) Acceder a las oportunidades de empleo que promuevan las instituciones oficiales o los particulares, en instalaciones que garanticen su seguridad e integridad personal;</p> <p>VI. a la VII. ...</p>
<p>ARTÍCULO 21.- Corresponde al Instituto de Educación de Aguascalientes, en materia de adultos mayores:</p> <p>I. a la VII. ...</p> <p>VII (SIC). Instituir acciones y programas para que de manera voluntaria, permitan al adulto mayor, conforme a su oficio, habilidad o profesión, la enseñanza de estos a jóvenes, niños y adultos, respetando en todo momento sus derechos y la integridad del adulto mayor, sin más, restricción que</p>	<p>ARTÍCULO 21.- ...</p> <p>I. a la VII. ...</p> <p>VIII. Instituir acciones y programas para que de manera voluntaria, permitan al adulto mayor, conforme a su oficio, habilidad o profesión, la enseñanza de estos a jóvenes, niños y adultos, respetando en todo momento sus derechos y la integridad del adulto mayor, sin más,</p>

su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente; y	restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente; y
VII (SIC) . Las demás que le confiera el Ejecutivo del Estado, las Leyes y Reglamentos de la materia.	IX. Las demás que le confiera el Ejecutivo del Estado, las Leyes y Reglamentos de la materia.
TÍTULO SEXTO	TÍTULO SEXTO
DE LA (SIC) ASISTENCIA SOCIAL	DE LA ASISTENCIA SOCIAL
Sin correlativo.	ARTÍCULO 38 G.- Las administraciones públicas del Estado y de los municipios, así como los Poderes Legislativo y Judicial, y los Órganos Constitucionales Autónomos deberán contratar como mínimo el dos por ciento en su planta laboral a personas adultas mayores.

Por lo anteriormente expuesto y fundado someto ante la recta consideración del Pleno Legislativo el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. – Se reforman el inciso D) de la fracción V del artículo 5º; las fracciones VII y VIII del artículo 21; la denominación del Título Sexto; así mismo se adiciona el artículo 38 G de la *Ley para la Protección Especial de los Adultos Mayores del Estado de Aguascalientes*, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 5º.- ...

I a la IV. ...



V. ...

A) a la C) ...

D) Acceder a las oportunidades de empleo que promuevan las instituciones oficiales o los particulares, en instalaciones que garanticen su seguridad e integridad personal;

VI. a la VII. ...

ARTÍCULO 21.- ...

I. a la VII. ...

VIII. Instituir acciones y programas para que de manera voluntaria, permitan al adulto mayor, conforme a su oficio, habilidad o profesión, la enseñanza de estos a jóvenes, niños y adultos, respetando en todo momento sus derechos y la integridad del adulto mayor, sin más, restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente; y

IX. Las demás que le confiera el Ejecutivo del Estado, las Leyes y Reglamentos de la materia.

TÍTULO SEXTO

DE LA ASISTENCIA SOCIAL

ARTÍCULO 38 G.- Las administraciones públicas del Estado y de los municipios, así como los Poderes Legislativo y Judicial y los Órganos Constitucionales Autónomos deberán contratar como mínimo dos por ciento de su plantilla laboral a personas adultas mayores.



ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. – El presente Decreto iniciará su vigencia al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- Las autoridades señaladas por el Artículo 38 G del presente Decreto harán las modificaciones pertinentes a sus reglamentos, políticas internas, manuales de capacitación, así como habilitar la infraestructura necesaria para contar con espacios laborales inclusivos.

TERCERO.- Las disposiciones contenidas en este Decreto surtirán sus efectos sobre las contrataciones y nombramientos que se realicen con posterioridad al mismo, de manera gradual y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, hasta alcanzar el porcentaje mínimo señalado en las administraciones Estatal o municipales, los Poderes Legislativo y Judicial y los Órganos Constitucionales Autónomos.

Palacio Legislativo de la Ciudad de Aguascalientes,
a los tres días del mes de julio del año 2023.

A T E N T A M E N T E

DIPUTADO ARTURO PIÑA ALVARADO