

De las Senadoras Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre, Cora Cecilia Pinedo Alonso, Martha Cecilia Márquez Alvarado y del senador Joel Padilla Peña integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, de la LXV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 71, Fracción II y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 8, fracción I, 164, 169, 171, fracción I, y 172, párrafo 1 del Reglamento del Senado de la República, someten a consideración de esta Asamblea la siguiente iniciativa con **proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de inclusión laboral plena de las personas jóvenes y personas adultas mayores, mediante cuotas afirmativas**, conforme a la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

En las últimas décadas y como producto del sistema económico, la discriminación en contra de las personas jóvenes y las personas adultas mayores se acentuó en nuestro país. Ante esta situación las y los activistas de estos dos grupos poblacionales han abanderado la causa en conquista de sus derechos y por ser visibilizados.

Para iniciar el análisis, es necesario establecer realizar unas definiciones. Las personas jóvenes son aquellas que se encuentran en un rango de edad entre los 12 y 29 años¹; mientras que las personas adultas mayores son aquellas que tienen sesenta años o más².

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México - durante 2020- vivían 15.1 millones de personas adultas mayores (equivalente al doce por ciento de la población)³. Más de la mitad de las personas adultas mayores tienen entre 60 y 69 años (el 56%), 29% de esta población se encuentra entre los 70 y 79 años, mientras que el 15% tiene ochenta años o más⁴. Por su parte, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo mostró, durante el primer trimestre de 2021, que el 29% de las personas adultas mayores se encuentran económicamente activas.

Se puede observar que una tercera parte de las y los adultos mayores trabajan o están en búsqueda de un trabajo, ya sea para tener un ingreso digno o, bien, por decisión propia. En ambos casos, el Estado mexicano tiene la obligación de garantizar los derechos humanos de las personas adultas mayores.

¹ Artículo segundo de la Ley del Instituto de la Juventud.

² Artículo tercero de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas Adultas Mayores*. 29 de septiembre de 2021. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_ADULMAYOR_21.pdf

⁴ Ibid.

En un acto de justicia social en beneficio de uno de los sectores en situación de vulnerabilidad, el 5 de mayo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una importante reforma al artículo cuarto constitucional mediante la cual se garantiza que las personas que tienen más de 68 años cuenten con ingresos permanentes, mediante la creación de una pensión no contributiva. Durante el bimestre julio-agosto 2022, las y los derechohabientes del programa recibieron \$3,850⁵.

De esta manera, las personas adultas mayores pueden empezar a vivir con dignidad. Como producto del modelo económico, un alto número de personas adultas mayores se han visto en la necesidad de trabajar para aumentar su ingreso disponible.

Muchas personas adultas mayores quieren regresar a trabajar para ser felices y buscar una nueva forma de vivir. Debemos respetar tanto el derecho al trabajo, como el derecho al libre desarrollo de la personalidad de las personas adultas mayores, ambos contenidos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es imperioso que estas personas que buscan incorporarse al mercado laboral no sean discriminadas, ejerzan en plenitud sus derechos laborales y tengan la posibilidad de crecer personal y profesionalmente al interior de una empresa.

Las personas jóvenes también se encuentran en la misma situación y son discriminadas al momento de ser contratadas. Muchas personas argumentan que la juventud es sinónimo de inexperiencia y, por lo tanto, no se les contrata. En las bolsas de trabajo, así como en los anuncios de trabajo podemos observar cómo los requisitos para ingresar a alguna empresa son desproporcionados en cuanto a la experiencia solicitada.

De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda 2020, elaborado por el INEGI, en nuestro país habitan 31 millones de personas que se encuentran en un rango de edad de los 15 a los 29 años, lo que corresponde al 25% de la población total⁶, los cuales se distribuyen de la siguiente manera⁷:

- 15 a 19 años: 10.8 millones (35%)
- 20 a 24 años: 10 millones (33%)

⁵ El Sol de México. *Pensión del Bienestar*. 18 de agosto de 2022. Disponible en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/pension-del-bienestar-2022-cuando-depositan-el-proximo-pago-8758147.html>

⁶ *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Juventud*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 10 de agosto de 2021. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Juventud21.docx

⁷ Ibid

- 25 a 29 años: 9.9 millones (32%)

Se trata de un grupo que en cada una de sus subcategorías se encuentra prácticamente divididas en proporciones iguales, en donde se puede observar que, a menor edad, mayor tamaño del subgrupo poblacional.

En esta etapa tan importante de la vida, las personas terminamos de formar nuestra personalidad, vivimos importantes experiencias que nos habrán de forjar el carácter, conocemos personas que nos habrán de acompañar el resto de nuestra vida o que nos marcaron para siempre y adquirimos conocimientos y habilidades para que nos permitirán potenciar el ejercicio de otros derechos humanos, así como desarrollarnos plenamente.

El Estado mexicano se caracterizó por su constante represión de las y los estudiantes, así como de los movimientos encabezados y cuyos integrantes son personas jóvenes, como lo demuestra la matanza de Tlatelolco, ocurrida el 2 de octubre de 1968 o la desaparición forzada de los 43 estudiantes normalistas de la Escuela Normal Rural “Raúl Isidro Burgos”.

En la Cuarta Transformación de la República tenemos el deber de garantizar los derechos fundamentales de este grupo poblacional. Por ello, el 15 de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la verdadera reforma educativa, en donde se reconoció explícitamente en el texto constitucional el derecho a la educación superior.

*Artículo 3o. Toda persona tiene derecho a la educación. **El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios- impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior. La educación inicial, preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias, la educación superior lo será en términos de la fracción X del presente artículo. La educación inicial es un derecho de la niñez y será responsabilidad del Estado concientizar sobre su importancia.***

Mediante esta reforma se amplía la esfera de protección del derecho a la educación de todas las personas y, en particular, de las personas jóvenes, ya que al contar con una educación superior el ingreso a un trabajo se simplificará; sin embargo, es menester crear las condiciones necesarias para que las personas que se titulen, que se encuentren estudiando o que no tengan estudios se inserten satisfactoriamente en el mercado laboral.

El Constituyente Permanente reformó el artículo cuarto constitucional para reconocer el derecho que tienen las y los estudiantes de todos los niveles escolares para contar con

una beca. Para el otorgamiento de las becas, la Constitución establece que es necesario priorizar a aquellas personas que se encuentren en situación de pobreza. Así, se cristaliza el carácter igualador que posee la educación.

El Censo Nacional de Población y Vivienda 2020 mostró que 32% de las personas con una edad de entre 15 y 29 años asisten a la escuela⁸. Por lo tanto, los esquemas de trabajo para las personas jóvenes deben ser lo suficientemente flexibles, en tanto la naturaleza del trabajo lo permita, con su horario escolar. De esta manera, se protegen, tanto el derecho a la educación, como el derecho al trabajo.

De los 31 millones de personas con una edad entre los 15 y los 29 años, 15.4 millones pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), de las cuales 14.3 millones se encuentran con un empleo. Esto nos muestra que la tasa de desempleo para personas jóvenes es de 7% en comparación con la población mayor de 29 años la cual fue de 3%, en el periodo señalado⁹.

La elevada tasa de desempleo juvenil nos obliga a reflexionar para encontrar las razones que expliquen el fenómeno. Para intentar explicarlo, entre los meses de julio y septiembre de este año se levantan los cuestionarios de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2022¹⁰, la cual es realizada por el INEGI en coordinación con otras instituciones como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (CONAPRED).

En tanto se publican los resultados de la nueva encuesta, debemos tomar los datos provenientes de la última encuesta publicada, la ENADIS 2017. La realidad que muestra la encuesta es preocupante. Uno de cada cinco mexicanos mayores de 18 años declaró que fueron discriminados en el último año, mientras que la edad es uno de los principales factores de discriminación¹¹.

La discriminación se encuentra prohibida en el último párrafo del artículo primero constitucional:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la

⁸ Ibid

⁹ Ibid

¹⁰ ¿Cuánto discriminamos en México?. Yo También. 22 de julio de 2022. Disponible en:

<https://www.yotambien.mx/actualidad/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-en-mexico-2022/>

¹¹ Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2017. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf

dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De lo anterior, se desprende que, para configurarse la discriminación, la conducta o acción debe caer en dos supuestos:

- Que se encuentre motivada por las categorías sospechosas
- Que tenga por objeto menoscabar los derechos fundamentales

Por su parte, en el artículo primero de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación se define a la discriminación como:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos [...]

La lista contenida en el artículo primero incluye las denominadas categorías sospechosas y es de carácter enunciativo y no limitativo:

el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

En este sentido, nos podemos percatar que la discriminación es un acto totalmente lamentable cuyo único objetivo es arrebatar el carácter de persona por parte de un integrante de un grupo que mantiene una situación de opresión sobre otro. En el ámbito laboral, la discriminación se configura cuando la persona empleadora no contrata a determinada persona por motivos de edad.

Desafortunadamente, un cuarto de la población mexicana ha manifestado haber sido víctima de discriminación por motivos de su edad, siendo afectadas las mujeres y los hombres en prácticamente la misma proporción¹².

¹² Ibid

Para ilustrar esta situación, tomemos una de las preguntas de la ENADIS 2017, por medio de la cual se les pregunta a las personas si rentarían una habitación de su vivienda a diversos grupos en situación de vulnerabilidad. El 38% de las mujeres y el 39% de los hombres no arrendarían una habitación a un joven, mientras que 15% de las mujeres y 18% de los hombres se la negarían a una persona adulta mayor.

La discriminación motivada por la edad se encuentra entre los primeros factores para que las personas obstaculicen el derecho humano a la vivienda de la víctima.

Las juventudes no solamente son discriminadas, sino que también son estigmatizadas haciéndolas parecer potenciales criminales. Este tipo de valores arraigados entre la población lleva a que las personas cometan actos de discriminación en contra de ellas. Por ejemplo, el 39.8% de la población con 18 años o más le llamaría a la policía si viera jóvenes reunidos afuera de su casa.

Los prejuicios son predisposiciones irracionales que nos llevan a tomar una conducta negativa hacia un grupo o uno de sus integrantes¹³, los cuales se ven alimentados por la cultura y el entorno social. Un prejuicio que tienen el 63% de las mujeres y el 58% de los hombres consiste en que consideran que la mayoría de las personas jóvenes son irresponsables, de acuerdo con la ENADIS 2017.

Si una persona empleadora piensa esto, contará con un sesgo para no contratar jóvenes en su empresa debido a que no son responsables, cualidad necesaria para poder crecer y desempeñarse en el trabajo. Por su parte, una de cada diez personas mayores de edad le negaría el trabajo a una persona adulta mayor.

De acuerdo con la encuesta, el 16.3% de los jóvenes y el 16.1 % de los adultos mayores fueron discriminados en, al menos, un ámbito social, siendo los ámbitos en donde hay más prevalencia: la calle o el transporte público; en el trabajo o en la escuela, y en la familia.

La ENADIS 2017 es clara y contundente: el 22.5% de las personas adultas mayores considera que faltan oportunidades para encontrar un empleo. Por su parte,

¹³ Prohibido Discriminar. CONAPRED. 2008. Ciudad de México. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CursoTaller_ProhibidoDiscriminar.pdf

aproximadamente 5.4 millones de personas jóvenes no se encuentran estudiando ni han encontrado un trabajo¹⁴.

Existe un grave problema: no se está contratando a las personas jóvenes, ni a las personas adultas mayores, Por lo tanto, las autoridades tenemos el deber de establecer mecanismos para garantizar su derecho al trabajo.

Ante esta situación una solución consiste en la creación de acciones afirmativas para las personas jóvenes y las personas adultas mayores en la Ley Federal del Trabajo.

Existen condiciones estructurales que han generado una situación de opresión y desigualdad que se manifiesta como discriminación en contra de las personas jóvenes y personas adultas mayores, tomando como única razón su edad, una categoría sospechosa, protegida por la Constitución.

Las instituciones y autoridades del Estado mexicano tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas jóvenes y de las personas adultas mayores. Por lo que es necesario, en primer lugar, terminar con las prácticas que constituyen discriminación y, sobre todo, que exista un país incluyente y en donde no exista la opresión, sino la igualdad.

Para garantizar la contratación de personas jóvenes y de las personas adultas mayores, se propone reformar la Ley Federal del Trabajo para crear acciones afirmativas a favor de ambos grupos poblacionales.

Las acciones afirmativas, también conocidas como acciones positivas, tienen su origen jurídico y social en el marco de la lucha por los derechos civiles en Estados Unidos de América. En su origen, tuvieron como finalidad intentar nivelar las oportunidades laborales y educativas de los grupos en situación de vulnerabilidad¹⁵.

Las acciones afirmativas tienen por objetivo incluir a las personas históricamente excluidas del ejercicio de sus derechos fundamentales, como la educación, la vivienda, el empleo o, incluso, la participación en la vida pública. Esta figura jurídica tiene por objetivo modificar la situación estructural que promueve la desigualdad material entre los distintos grupos sociales.¹⁶

¹⁴ Ficha Temática: Personas jóvenes. CONAPRED. Disponible en:

https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Jovenes.pdf

¹⁵ *Acciones afirmativas* en *Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo I. 3a edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. 2022. Ciudad de México. P. 54

¹⁶ *Ibid*, p. 55

Es importante señalar que para que una acción afirmativa sea constitucional debe ser¹⁷:

- Temporal: implica que en el momento en que la situación social se ha modificado de manera estructural y, sin eliminar la política pública, se continuará con la inclusión social.
- Con rasgos transparentes e inmodificables: Tiene por objeto garantizar la plena inclusión social, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación, estigmas y prejuicios.
- Con una finalidad proporcional: La medida implementada debe guardar proporcionalidad con el fin buscado, sin menoscabar los derechos de otras personas.

En México se cuenta con una basta experiencia positiva con las acciones afirmativas. El ejemplo más claro y exitoso son las reformas constitucionales en materia de paridad de género, las cuales han permitido que las mujeres ocupemos más espacios en la vida pública nacional.

Como producto de estas reformas, hoy los partidos políticos tienen la obligación de que en la postulación de sus candidatas y candidatos a puestos de elección popular se obedezca al principio de paridad de género, por lo que tienen la obligación de que la mitad sean hombres y la mitad mujeres.

En este sentido, se propone adicionar un artículo 7-A a la Ley Federal del Trabajo en donde se establece que las personas empleadoras deberán emplear, por lo menos, en 10% del total de sus trabajadores deberán ser personas jóvenes y/o personas adultas mayores.

Se establece que la persona empleadora deberá:

- Proporcionar todos los elementos y herramientas para que la persona trabajadora se desarrolle profesionalmente
- Contratar a la persona joven o adulta mayor en un puesto que sea acorde a sus capacidades y habilidades y que garantice el desarrollo integral de la persona
- Capacitar inicial y permanentemente a las personas jóvenes y adultas mayores
- Otorgar horarios flexibles que permitan a las personas jóvenes estudiantes trabajar, siempre que no se afecte a la empresa

¹⁷ Ibid, p. 55

Por su parte, se establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos para que las personas empleadoras cumplan con la acción afirmativa contenida en el artículo 7-A.

En el Partido del Trabajo estamos completamente comprometidos con la lucha por la igualdad y la justicia social, en donde las personas puedan ejercer a plenitud sus derechos laborales para que puedan vivir con dignidad.

Tabla comparativa

Para mayor claridad sobre las modificaciones propuestas, se presenta la siguiente tabla comparativa:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto
<p>Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Tribunal: El juez laboral, y</p> <p>Sin antecedente</p> <p>VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.</p>	<p>Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Tribunal: El juez laboral;</p> <p>VII. Persona adulta mayor: Aquella que tenga sesenta años o más.</p> <p>VIII. Persona joven: Aquella que se encuentra entre los dieciocho y veintinueve años de edad, inclusive.</p> <p>IX. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.</p>
<p>Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad</p>	<p>Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, la persona empleadora deberá emplear un noventa por ciento de personas trabajadoras mexicanas, por lo menos. En las categorías de personas técnicas y profesionales, las personas trabajadoras deberán ser mexicanas,</p>

<p>determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.</p>	<p>salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a personas trabajadoras extranjeras, en una proporción que no exceda del diez por ciento de las de la especialidad. La persona empleadora y las personas trabajadoras extranjeras tendrán la obligación solidaria de capacitar a las personas trabajadoras mexicanas en la especialidad de que se trate. Las personas médicas al servicio de las empresas deberán ser mexicanas.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en este artículo a las personas directoras, administradoras y gerentes generales.</p>
<p>Sin antecedente</p>	<p>Artículo 7-A.- En toda empresa o establecimiento la persona empleadora deberá emplear a, por lo menos, el diez por ciento de personas trabajadoras jóvenes y/o a personas trabajadoras adultas mayores.</p> <p>La persona empleadora deberá proporcionar todos los elementos y herramientas para que la persona trabajadora se desarrolle profesionalmente.</p> <p>Las personas jóvenes y las personas adultas mayores deberán ser contratadas en puestos, de conformidad con sus habilidades y que le permita su desarrollo integral y el crecimiento al interior de la empresa.</p> <p>Las empresas deberán contar con programas permanentes para la capacitación para personas jóvenes y personas adultas mayores, así como campañas para prevenir y erradicar la discriminación en contra de las personas jóvenes y personas adultas mayores.</p>

	<p>Las empresas deberán otorgar las facilidades, en lo relativo a la jornada de trabajo, para que las personas jóvenes que se encuentran estudiando continúen con sus estudios, mientras se encuentran laborando y estudiando simultáneamente. Para tal efecto, se deberá privilegiar el teletrabajo.</p>
<p>Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y</p> <p>Sin antecedente</p> <p>VII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.</p>	<p>Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable;</p> <p>VII. Implementar acciones afirmativas para la contratación, ascenso y capacitación de las personas jóvenes y personas adultas mayores, y</p> <p>VIII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.</p>
<p>Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:</p> <p>I. ...</p> <p>II. En materia de colocación de trabajadores:</p> <p>a) a d) ...</p> <p>e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades</p>	<p>Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:</p> <p>I. ...</p> <p>II. En materia de colocación de las personas trabajadoras:</p> <p>a) a d) ...</p> <p>e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades</p>

<p>Federativas; y,</p> <p>Sin antecedente</p> <p>f) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>II. ...</p> <p>III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:</p> <p>a) a g) ...</p> <p>h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; e</p> <p>Sin antecedente</p> <p>i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p>	<p>Federativas;</p> <p>f) Emitir los lineamientos para la contratación de personas jóvenes y personas adultas mayores, de conformidad con el artículo 7-A de la presente Ley, así como verificar su estricto cumplimiento, y</p> <p>g) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p> <p>II. ...</p> <p>III. En materia de capacitación o adiestramiento de las personas trabajadoras:</p> <p>a) a g) ...</p> <p>h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;</p> <p>i) Emitir los lineamientos que deberán ser ejecutadas por las personas empleadoras para la capacitación de las personas jóvenes y personas adultas mayores, de conformidad con el artículo 7-A de la presente Ley, así como verificar su estricto cumplimiento, y</p> <p>j) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.</p>
--	--

Por lo anteriormente expuesto, presento el siguiente proyecto de

DECRETO:

ÚNICO. - Se adicionan las fracciones VII y VIII al artículo 3° Ter, recorriendo la subsecuente; se reforma el artículo 7°; se adiciona un artículo 7-A; se adiciona una fracción VII al artículo 537, recorriendo la subsecuente; se adiciona un inciso f) a la fracción II, así como un inciso i), recorriendo los subsecuentes, al artículo 539 todos ellos de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I. a V. ...

VI. Tribunal: El juez laboral;

VII. Persona adulta mayor: Aquella que tenga sesenta años o más.

VIII. Persona joven: Aquella que se encuentra entre los dieciocho y veintinueve años de edad, inclusive.

IX. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, **la persona empleadora** deberá emplear un noventa por ciento de **personas** trabajadoras mexicanas, por lo menos. En las categorías de **personas** técnicas y profesionales, **las personas trabajadoras** deberán ser mexicanas, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a **personas** trabajadoras extranjeras, en una proporción que no exceda del diez por ciento de las de la especialidad. **La persona empleadora y las personas trabajadoras extranjeras** tendrán la obligación solidaria de capacitar a **las personas** trabajadoras mexicanas en la especialidad de que se trate. **Las personas** médicas al servicio de las empresas deberán ser mexicanas.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a **las personas** directoras, administradoras y gerentes generales.

Artículo 7-A.- En toda empresa o establecimiento **la persona empleadora** deberá emplear a, por lo menos, el diez por ciento de **personas** trabajadoras jóvenes y/o a **personas** trabajadoras adultas mayores.

La persona empleadora deberá proporcionar todos los elementos y herramientas para que la persona trabajadora se desarrolle profesionalmente.

Las personas jóvenes y las personas adultas mayores deberán ser contratadas en puestos, de conformidad con sus habilidades y que le permita su desarrollo integral y el crecimiento al interior de la empresa.

Las empresas deberán contar con programas permanentes para la capacitación para personas jóvenes y personas adultas mayores, así como campañas para prevenir y erradicar la discriminación en contra de las personas jóvenes y personas adultas mayores.

Las empresas deberán otorgar las facilidades, en lo relativo a la jornada de trabajo, para que las personas jóvenes que se encuentran estudiando continúen con sus estudios, mientras se encuentran laborando y estudiando simultáneamente. Para tal efecto, se deberá privilegiar el teletrabajo.

Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:

I. a V. ...

VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable;

VII. Implementar acciones afirmativas para la contratación, ascenso y capacitación de las personas jóvenes y personas adultas mayores, y

VIII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

I. ...

II. En materia de colocación de **las personas** trabajadoras:

a) a d) ...

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas;

f) Emitir los lineamientos para la contratación de personas jóvenes y personas adultas mayores, de conformidad con el artículo 7-A de la presente Ley, así como verificar su estricto cumplimiento, y

g) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II. ...

III. En materia de capacitación o adiestramiento de **las personas** trabajadoras:

a) a g) ...

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) **Emitir los lineamientos que deberán ser ejecutadas por las personas empleadoras para la capacitación de las personas jóvenes y personas adultas mayores, e conformidad con el artículo 7-A de la presente Ley, así como verificar su estricto cumplimiento, y**

j) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. a VI. ...

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con 120 días, a partir de la publicación del presente decreto, para emitir los Lineamientos de Inclusión Laboral de las Juventudes, por medio del cual se reglamenta el contenido del presente decreto.

Dado en el Salón de Sesiones de la Cámara de Senadores a los veintiocho días del mes de septiembre de dos mil veintidós.

Sen. Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre

Sen. Cora Cecilia Pinedo Alonso

Sen. Joel Padilla Peña

Sen. Martha Márquez Alvarado

