

**DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA  
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL  
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. II LEGISLATURA.  
P R E S E N T E.**

La que suscribe, Diputada Adriana María Guadalupe Espinosa de los Monteros García, Integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 29, apartados D y E de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 13 fracción IX, 29 fracciones XI y XIX y 32 fracciones XVI y XXXI de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y artículos 5 fracciones I y VI, 76, 79 fracción IX, 82, 95 fracción II, 99 fracción II, 100, 101 y 123 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración del Pleno, la siguiente:

**“Proposición con Punto de Acuerdo de Urgente y Obvia resolución por el que se exhorta respetuosamente a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social y a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, ambas de la Ciudad de México para que de conformidad con sus funciones, atribuciones y con base a su suficiencia presupuestal, se considere la implementación de un programa de inclusión laboral a la Población de los 40 a los 59 años de edad con el propósito de atender a este grupo de la población que se encuentre desempleada”.** Lo

anterior, al tenor de los siguientes:

**I. ANTECEDENTES**

La Ciudad de México es el núcleo urbano más grande del país, así como el principal centro político, académico, económico, de moda, financiero, empresarial y cultural. Se encuentra en el Valle de México a una altitud de 2,240 metros y tiene una superficie de 1,485 kilómetros cuadrados, dividida en 16 Alcaldías. De acuerdo con la definición acordada por el gobierno federal y estatal, la capital en conjunto con su área conurbada (Zona Metropolitana del Valle de México) suman más de 21 millones de habitantes, lo que la convierte en la tercera aglomeración urbana más grande del mundo, en la más grande del continente americano y la ciudad hispanohablante más poblada de la tierra.<sup>1</sup>

En este sentido, una empresa se compone con 4 tipos de recursos o elementos básicos; Los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, cada uno de estos factores necesarios para el funcionamiento de una empresa o entidad.

Los recursos humanos son el conjunto de aquellas personas que colaboran en una empresa en diferentes áreas y departamentos, gracias a sus funciones y habilidades, las organizaciones pueden lograr sus objetivos.

Según los datos documento Diagnóstico del Mercado Laboral de la Ciudad de México, realizado por el Servicio Nacional de Empleo destaca que, en la Ciudad de México, durante el 2019, habitaban 9,036,958 personas; de éstas, el 18.7% era menor de 15 años, 70.7% tenía entre 15 y 64 y 10.5% más de 65 años. Como resultado, la razón de dependencia<sup>2</sup> en el estado fue de 41 por cada 100 (CONAPO,

<sup>1</sup> <https://congreso.rendiciondecuentas.org.mx/informacion-sobre-la-ciudad-de-mexico/#:~:text=La%20Ciudad%20de%20M%C3%A9xico%20es,cuadrados%2C%20dividida%20en%2016%20dilegaciones.>

<sup>2</sup> La razón de dependencia es el cociente de la población dependiente (personas de 0 a 14 y mayores de 65 años) y la población en edad productiva (15 a 64 años)

2019). No obstante, no todas las personas consideradas en edad productiva tenían vínculo con las actividades económicas.<sup>3</sup>

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019-IV, la Población Económica Activa (PEA) de la Ciudad de México estaba conformada por 4,514,470 personas, de las cuales el 44.4% eran mujeres y 55.6% hombres; mientras que la proporción se revertía para la Población No Económicamente Activa (PNEA) (2,728,954) con 69.2% mujeres y 30.8% hombres. A su vez, el 94.9% de la PEA era ocupada y 5.1% desocupada. De forma análoga, 17.2% de la PNEA estaba disponible (468,250 personas) y 82.8% no disponible (2,260,704).

Según datos del INEGI, en la Ciudad de México el número de habitantes es de 9,209,944 de acuerdo al Censo 2020 de población y vivienda. Dentro de la población de la Ciudad de México se encuentra las personas de entre 40 y 59 años, los cuales se encuentran en una situación particular, ya que la mayoría de los empleos ofertados como requisito se solicita tener hasta 40 años o máximo 45.

Por otro lado, al finalizar la vida laboral formal, las personas tienen la oportunidad de disfrutar su vejez a través de una pensión; sin embargo, llegar a la meta de los años de jubilación puede variar entre países. En el caso de México, actualmente los trabajadores se pueden jubilar entre los 60 años por cesantía o 65 años de edad por vejez.

Las personas que se encuentran a punto de llegar a jubilarse, a los 59 años y entre los 40 años que no tiene algún empleo se encuentra en estado de vulnerabilidad y de indefensión siendo discriminados laboralmente por razón de su edad. Además,

---

<sup>3</sup> <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/CDMX.pdf>

considerar que si para esta edad, los 59 años, las personas llegan sin tener un trabajo no podrán tener acceso a una pensión por jubilación.

En este orden de ideas consideremos que la productividad de las personas no depende de la edad, sino de la actitud de cada individuo. Actualmente existe un paradigma en nuestra sociedad y muchos empresarios se abstienen de contratar personas mayores por muchas razones no fundamentadas, y lo curioso es que en la mayoría de los casos estos empresarios ya tienen más de 40 años y su edad no los hace ser menos productivos». Expresó el Director de la empresa Performia Colombia, Jairo Pinilla.<sup>4</sup>

Además de la edad, los contratadores deben tomar en cuenta la productividad y estabilidad de la persona al momento de seleccionar a un candidato.

### **¿Cuáles son las ventajas de contratar personas adultas?**

- Como existen tantas limitaciones para encontrar empleo después de cierta edad, estas personas cuidan más su trabajo, piensan bien antes de cambiar y son más estables. En el caso de los millennials, ellos no tienen problema en buscar y aceptar nuevos empleos constantemente.
- Estas personas, si han trabajado en la misma área durante su carrera y tienen estabilidad laboral, cuentan con gran experiencia que puede ser muy valiosa para el logro de los objetivos de la empresa.
- Por lo general esta población tiene hijos ya mayores de edad y tiene la tendencia a pedir menos permisos que quienes tienen niños pequeños que demandan mucho tiempo y atención.

---

<sup>4</sup> <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/empleo-las-personas-mayores-40-anos/>

- Estos candidatos al momento de llegar a un cargo nuevo se esfuerzan por entregar los resultados esperados, porque saben que no es tan fácil conseguir opciones laborales.

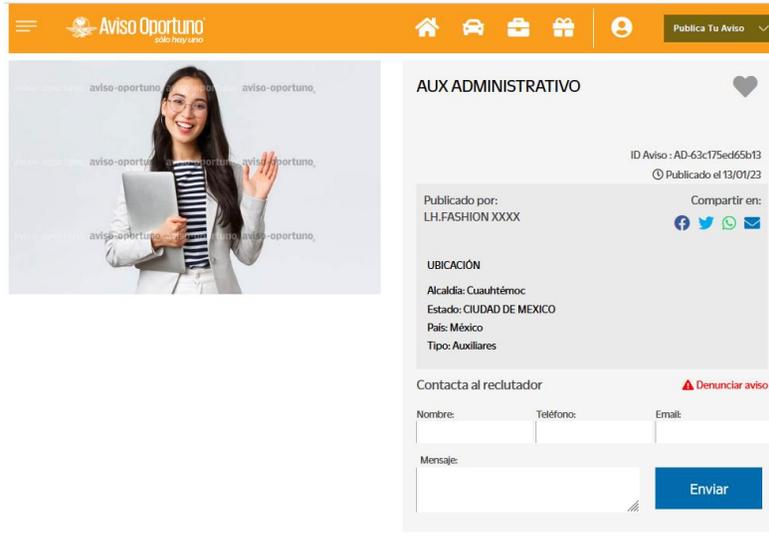
Se han generado paradigmas sobre las personas adultas, muchos creen que sólo los jóvenes manejan información actualizada y moderna, este factor depende de la personalidad del individuo más no de su edad. Por ejemplo, existen personas adultas que practican deportes extremos, que están a la vanguardia con la tecnología, hacen ejercicio y se mantienen en forma. Por otro lado, hay mucha gente joven que adopta actitudes propias de personas de la tercera edad como el sedentarismo, no quieren salir de su zona de confort y no toman decisiones que les permitan mejorar.

Otro punto que piensan muchos empresarios, es que creen que las personas jóvenes gozan de mejor salud, por ende, dan menos problemas a la empresa, ya que piden menos permisos y son más productivas. Este factor es relativo, tener una vida saludable no depende de la edad, sino del estilo de vida, condiciones genéticas o hereditarias

Por otra parte, muchos empresarios creen que las personas adultas tienen muchas malas costumbres y es más complicado manejarlas. Efectivamente si un trabajador tiene muchos años en un cargo puede entrar en zona de confort y perder su actitud. Pero también es común que cuando una persona con cierta edad llega a un empleo nuevo siente la presión de la competencia de los más jóvenes, y por ende su actitud está más enfocada en aprender y en ser más productivo, ya que sabe que debe mostrar resultados para mantenerse laborando en la organización.

Por lo antes expuesto, muchas empresas y reclutadores realizan filtros para la contratación del personal que requieren en sus empresas, como primer filtro se

identifican en sus anuncios en donde uno de sus requisitos es tener un rango de edad menor a los 40 años en la mayoría de los casos.



**Descripción**

AUX ADMINISTRATIVO PARA RECEPCION SEXO FEMENINO EDAD 22-35 ESTUDIOS PREPARATORIA EXPERIENCIA 1-2 AÑOS SUELDO A TRATAR INTERESADOS ENVIAR CURRICULUM A

5

Estos anuncios que son publicados no solo son en el ámbito profesional, sino también en el ámbito de los oficios en diferentes páginas de la bolsa de trabajo que se especifica la escolaridad, la experiencia y la edad, que como ya se mencionó se especifica una edad máxima de 35 a 40 años.

<sup>5</sup> <https://www.avisooportuno.mx/empleos/aux-administrativo-229749-21282> Pagina consultada el 17/01/2023

**CHOFER ALMACENISTA**

**\$1,800.00** ID Aviso : AD-63c59122dd647  
Publicado el 16/01/23

Publicado por: Jesus Lozada Compartir en:

**UBICACIÓN**  
Alcaldía: Venustiano Carranza  
Estado: CIUDAD DE MEXICO  
País: México  
Tipo: Choferes

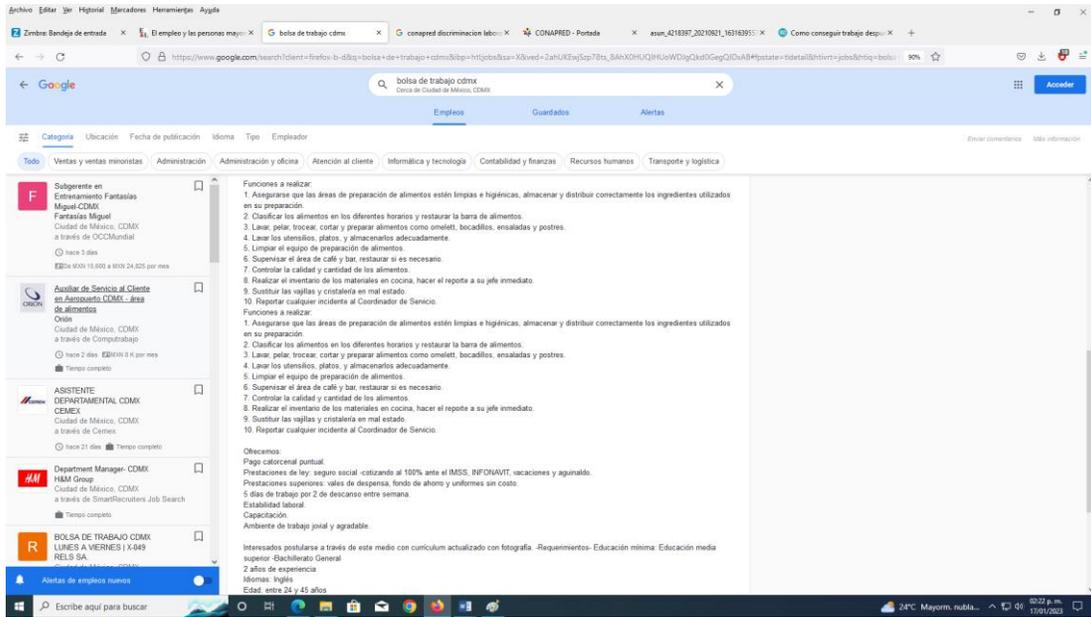
Contacta al reclutador Denunciar aviso

Nombre:  Teléfono:  Email:

Mensaje:  Enviar

**Descripción**

SOLICITO 2 CHOFERES REPARTIDORES Y 2 ALMACENISTAS CON LICENCIA DE MANEJO, EDAD DE 28 A 45 AÑOS, RESPONSABLES, CON CARTAS DE RECOMENDACION, SMARTPHONE, COMPROBANTE DE DOMICILIO. OFRECEMOS, TRABAJO DE LUNES A VIERNES, 1800.00 SEMANALES, AGRADABLE AMBIENTE DE TRABAJO. INTERESADOS LLAMAR PARA CONCERTAR UNA CITA.



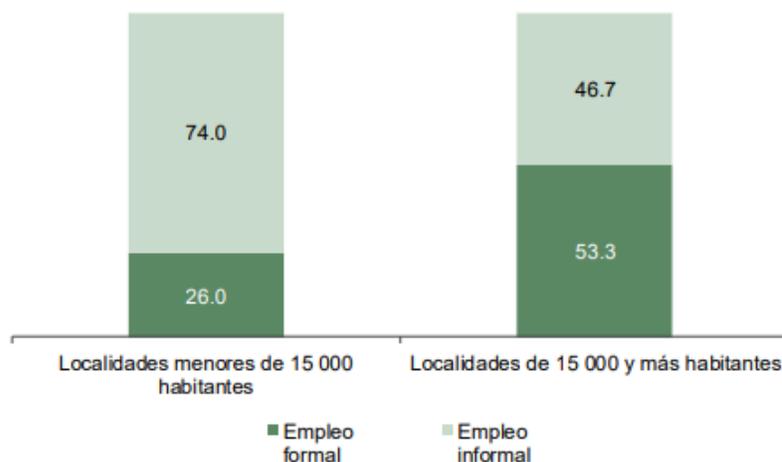
Esta situación se vuelve más evidente por el cambio en la estructura de la población, el envejecimiento de la población en los países industrializados por el aumento de la esperanza de vida y el descenso de la natalidad obliga la necesidad de abordar el tema de los/as trabajadores/as de mayor edad, buscar remedios para evitar la discriminación por edad, potenciar las condiciones de trabajo adecuadas y ofrecer alternativas de conciliación de trabajo y vida familiar.

Muchas personas que se han visto afectadas por este fenómeno han tenido que ver alternativas con las que puedan enfrentar la necesidad de tomar otras opciones para obtener un ingreso que les permita enfrentar sus gastos. El comercio informal ha sido una alternativa, de acuerdo a los datos del INEGI en el 2020 a nivel nacional.

<sup>6</sup> [https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=bolsa+de+trabajo+cdmx+ibp=htl;jobs&sa=X&ved=2ahUKEwjSzp78ts\\_8AhX0HUQIHUoWDJgQkd0GegQIDxAB#fpstate=tldetail&htivrt=jobs&htiq=bolsa+de+trabajo+cdmx&htidocid=YAQwXxt7n\\_QAAAAAAAAAAAAA%3D%3D](https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=bolsa+de+trabajo+cdmx+ibp=htl;jobs&sa=X&ved=2ahUKEwjSzp78ts_8AhX0HUQIHUoWDJgQkd0GegQIDxAB#fpstate=tldetail&htivrt=jobs&htiq=bolsa+de+trabajo+cdmx&htidocid=YAQwXxt7n_QAAAAAAAAAAAAA%3D%3D) Página consultada el 17/01/2023

Con respecto al tamaño de localidad de la población ocupada que vive en localidades con menos de 15 000 habitantes, esta participa más en el empleo informal (74.0%), situación que se presenta en 46.7% de quienes viven en localidades de 15 000 a más habitantes.<sup>7</sup>

**Distribución porcentual de la población de 15 y más años ocupada por tamaño de localidad según condición de empleo informal 2019**



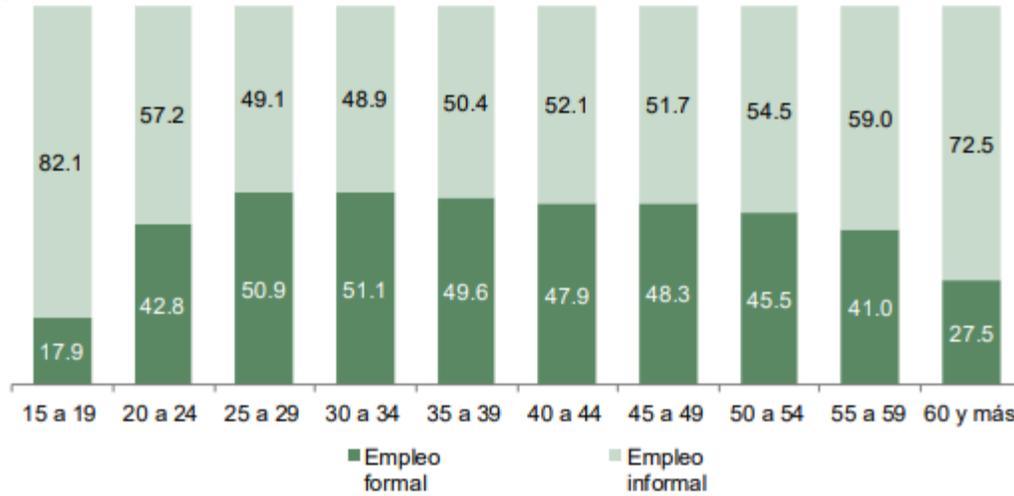
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre de 2019. Base de datos.

Al observar la condición de empleo informal por sexo, 57.6% de las mujeres y 55.3% de los hombres se encuentran en esta situación, sin embargo, por grupo de edad, las personas más jóvenes y las adultas mayores se encuentran en mayor proporción en la informalidad: 82.1% de jóvenes de 15 a 19 años y 72.5% de la población de 60 y más años. Por otro lado, el grupo de 25 a 29 y de 30 a 34 años de edad, participan menos en la informalidad (49.1 y 48.9%, respectivamente).<sup>8</sup>

<sup>7</sup> [trabajoNal.pdf \(inegi.org.mx\)](#) Pagina consultada el 17/01/2023

<sup>8</sup> Ídem.

Distribución porcentual de la población de 15 y más años ocupada por grupo quinquenal de edad según condición de empleo informal 2019



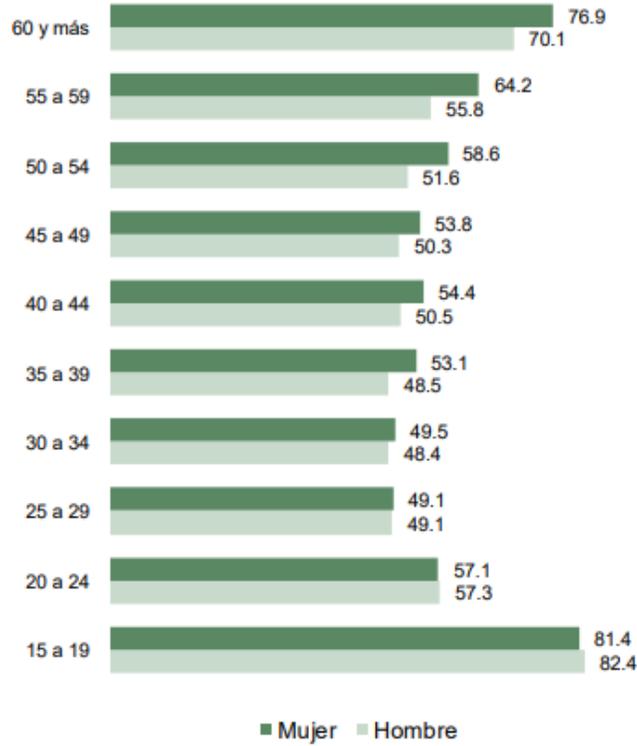
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre de 2019. Base de datos.

Estos datos evidencian que derivado a que se excluye laboralmente, la población se ve en la necesidad de ocuparse en la informalidad a partir de los cuarenta años de edad, dando origen a otro problema público como lo es el comercio informal.

En relación con la edad y sexo, en los grupos de mayor edad, el porcentaje de mujeres ocupadas en la informalidad aumenta y se aleja en relación a los hombres en esta situación, para el grupo de 15 a 19 años, el porcentaje de hombres en la informalidad es de 82.4 contra 81.4% de las mujeres en esta edad, mientras que para el grupo de 60 y más años, 76.9% de las mujeres ocupadas están en la informalidad, y los hombres están en un 70.1 por ciento.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Ídem.

**Porcentaje de la población de 15 y más años, ocupada en el empleo informal por sexo y grupo quinquenal de edad 2019**



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre de 2019. Base de datos. 10

Las mujeres mayores a 40 años no solo son vulnerables por un tema de género, sino que además por cuestiones de edad son discriminadas laboralmente por lo que es importante tomar acciones que se erradique este tipo de discriminación.

Otro de los factores que potencializan este problema es la dinámica que se tiene con el Estado de México, hay mucho desplazamiento de Población dentro la Ciudad de México.

<sup>10</sup> <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/trabajoNal.pdf> Pagina consultada el 17/01/2023

Para quienes son discriminados por motivos de edad, ya sea por negársele el derecho del acceso a un trabajo o por haber sido separados del mismo de manera injusta, se encuentran en estado de indefensión y es ahí donde se requiere de la intervención del Conapred, para que se encargue de investigar este tipo de hechos.

Por todo lo antes expuesto, es necesario buscar procedimientos de atención a este fenómeno, ya que encierra motivaciones que afectan el derecho al trabajo de las personas, a partir de actos discriminatorios que lastiman su integridad y que deben ser atendidas

## **II. PROBLEMÁTICA PLANTEADA.**

La problemática que se plantea es la limitación que tienen las personas en un rango de edad entre los 40 y los 59 que se encuentran desempleadas y no pueden ser contratadas, las cuales son discriminadas laboralmente en razón a su edad.

Esta población a partir de los 40 ya son excluidos a ser contratados y quedan en un estado de indefensión y se vulnera su derecho a un trabajo digno, incluso recurren a ocuparse en la informalidad para obtener un ingreso, donde no contará con seguridad social y estará en una actividad irregular en mucho de los casos.

Este grupo de la población al llegar a los 59 estará en posibilidad de tener un apoyo o ingreso mediante su pensión cubriendo ciertos requisitos, pero hasta entonces podrán tener acceso a ingreso. Mientras tendrán que resolver la situación de como obtener ingresos para su sostenimiento.

**III.- CONSIDERANDOS**

**PRIMERO.** - La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en sus artículos 1° y 123º, que a la letra dice:

***Título Primero***

***Capítulo I***

***De los Derechos Humanos y sus Garantías***

***Artículo 1o.*** *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

...

...

...

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

***“Artículo 123.-*** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. (Sic)*

**SEGUNDO.** - La Constitución Política de la Ciudad de México, en sus artículos 3 “De los principios rectores”, fracción 2, inciso a y 10 “Ciudad Productiva”, apartado B, Derecho al Trabajo, numerales 1, 2, 3, y 4, incisos a y b que establecen:

*Artículo 3*

*De los principios rectores*

*1...*

*2. La Ciudad de México asume como principios:*

*a) El respeto a los derechos humanos, la defensa del Estado democrático y social, el diálogo social, la cultura de la paz y la no violencia, el desarrollo económico sustentable y solidario con visión metropolitana, la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la erradicación de la pobreza, el respeto a la propiedad privada, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el diseño universal, la preservación del equilibrio ecológico, la protección al ambiente, la protección y conservación del patrimonio cultural y natural. Se reconoce la propiedad de la Ciudad sobre sus bienes del dominio público, de uso común y del dominio privado; asimismo, la propiedad ejidal y comunal;*

**“Artículo 10. Ciudad Productiva.**

**A. Derecho al Trabajo.**

**1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege**

*todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.*

- 2. En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.*
- 3. Toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno*
- 4. Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, promoverán:*
  - a) El cumplimiento de los programas que tengan por objeto identificar y erradicar el trabajo infantil esclavo y forzado, así como la discriminación laboral;*
  - b) La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario;*

*Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. Las autoridades adoptarán las medidas necesarias, en el ámbito de sus competencias, para la protección del medio ambiente y la preservación y restauración del equilibrio ecológico, con el objetivo de satisfacer las necesidades ambientales para el desarrollo de las generaciones presentes y futuras.*

...

#### **IV. RESOLUTIVO**

Por lo antes expuesto, fundado y motivado, someto a la consideración del Pleno de este H. Congreso de la Ciudad de México, el siguiente Punto de Acuerdo que sea considerado de urgente y de obvia resolución:

**ÚNICO. - “Proposición con Punto de Acuerdo de Urgente y Obvia resolución por el que se exhorta respetuosamente a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social y a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, ambas de la Ciudad de México para que de conformidad con sus funciones, atribuciones y con base a su suficiencia presupuestal, se considere la implementación de un programa de inclusión laboral a la Población de los 40 a los 59 años de edad con el propósito de atender a este grupo de la población que se encuentre desempleada.”**

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles en la Ciudad de México, a los 21 días del mes de junio de 2023.

**ATENTAMENTE**



**DIP. ADRIANA MARÍA GUADALUPE ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA**

AMGEMG/LTG/yvmr\*