



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

“La Discriminación Laboral en la que se encuentran

las Personas Mayores en la

ciudad de Toluca

TESIS

Que para obtener el Grado de

DOCTOR EN ESTUDIOS JURÍDICOS

Presenta:

M. en D. Luis Gonzalo Botello Ortiz

Toluca, México, a mayo de 2020

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	
Capítulo I	
Panorama Socio demográfico de las Personas Mayores	1
1.1 Panorama Socio Demográfico de las Personas Mayores en México.	4
1.1.1 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).	6
1.1.2 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).	11
1.1.3 Consejo Nacional de Población (CONAPO).	12
1.1.4 Sistema Regional de Indicadores sobre Envejecimiento (SISE).	17
1.2 El Proceso de Envejecimiento de la Población.	19
1.3 El Envejecimiento en el México actual y sus tendencias.	21
1.3.1 Persona Mayor.	22
1.4 El Envejecimiento en el Estado de México.	31
1.4.1 Estadísticas relativas al Envejecimiento Poblacional en algunos municipios del Estado de México.	40
1.5 Encuesta Socio Demográfica del Envejecimiento Demográfico del Estado de México (ESEDEM 2008).	45
1.6 El Envejecimiento de la ciudad de Toluca de Lerdo.	47
Capítulo II	
La Discriminación hacia la Vejez en el Trabajo	50
2.1 Vulnerabilidad.	60
2.1.1 Vulnerabilidad de la Persona Mayor.	64
2.2 Exclusión.	68
2.3 Dignidad.	70
2.4 Teoría del Gusto por la Discriminación.	75

2.5 Teoría de la Discriminación Estadística.	76
2.6 Teoría de la Concentración: La Segregación Ocupacional.	79
2.7 Teoría de la Motivación Humana.	80

Capítulo III

Protección Jurídica de la Persona Mayor	86
3.1 Marco internacional de Protección de las Personas Mayores.	87
3.1.1 Carta de las Naciones Unidas.	87
3.1.2 Los Principios de las Naciones Unidas a favor de las Personas de la Tercera Edad.	89
3.1.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos.	93
3.1.4 Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento.	95
3.1.5 Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.	99
3.1.6 Pacto de San José (1969).	101
3.1.7 Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Mayores de América Latina y el Caribe.	102
3.1.8 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.	105
3.1.9 Declaración Política y Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento de Madrid.	107
3.1.10 Declaración de Santiago de Chile (2007).	109
3.2 Marco Nacional sobre Protección a las Personas Mayores.	110
3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	110
3.2.2 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	112
3.2.3 Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.	114
3.3 Marco en el Estado de México sobre Protección a las Personas Mayores.	118

3.3.1 Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar actos de Discriminación en el Estado de México.	118
3.3.2 Ley del Adulto Mayor del Estado de México.	120
3.4 Políticas Públicas aplicables en la ciudad de Toluca en beneficio de las personas Mayores.	124
3.4.1 Programas Federales.	130
3.4.2 Programas en el Estado de México.	132

Capítulo IV

La Discriminación Laboral en la que se encuentran las Personas Mayores en la ciudad de Toluca	134
4.1 La Discriminación desde la perspectiva del Derecho Humano a un Trabajo Digno.	141
4.2 La Discriminación Laboral que enfrentan las Personas Mayores bajo la perspectiva de la Desigualdad e Inequidad en la ciudad de Toluca.	152
4.3 La Inexistencia del Derecho a la Estabilidad en el Empleo sujeta a la Discriminación Laboral de las Personas Mayores en la ciudad de Toluca.	156
4.4 Las Personas Mayores bajo el imperio de la precariedad laboral como consecuencia de los Trabajos Atípicos e Informales en la ciudad de Toluca.	163
4.5 Muestra cuantitativa sobre la Discriminación de las Personas Mayores en el trabajo y en busca de él, en la ciudad de Toluca.	175
4.5.1 Proceso de construcción de categorías que fundamentan el concepto de Discriminación Laboral.	176
4.5.2 Presentación de Resultados.	179
4.5.2.1 Existencia o no de Discriminación de las Personas Mayores en el trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca.	180
4.5.2.2 Existe Desigualdad e Inequidad en las Personas Mayores en el trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca.	190

4.5.2.3 Existencia de Trabajos Atípicos e Informales para las Personas Mayores en el trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca.	196
4.5.2.4 Existencia del Trabajo Digno que lleve a las Personas Mayores a contar con la Estabilidad en el Empleo en la ciudad de Toluca.	203
Conclusiones.	213
Fuentes de Información.	220
Documentos y Leyes.	224
Guías de Entrevista	227
Tabla con resultados	230

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución porcentual de las defunciones de la población de 60 y más años por causas de muerte 2015 (CEPAL 2012)	29
Tabla 2. Distribución porcentual de la población ocupada de 60 y más años por posición en el trabajo 2017	31
Tabla 3. Proporción que representa la población de Personas Mayores de 60 años y más respecto de la población total del Estado de México a 2015	38
Tabla 4. Distribución de la población de Personas Mayores de 60 años y más en el Estado de México por sexo.	39
Tabla 5. Distribución de la población de Personas Mayores de 60 años y más del volumen total de habitantes en el Estado de México 1990-2015	39
Tabla 6. Situación Sociodemográfica de las Personas Mayores	41
Tabla 7. Proyección de población de 60 años y más, 2015, 2020 y 2025 en el Estado de México.	44
Tabla 8. Población en el municipio de Toluca por edad 2015	48
Tabla 9. ¿Usted a quiénes considera más desprotegidos en México?	55
Tabla 10. ¿A quién se discrimina más en México?	56
Tabla 11. Ejecución del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y Actividades Conexas.	91
Tabla 12. Derechos de las Personas Mayores	120
Tabla 13. Árbol de Problemas que contempla el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Toluca (2019)	126
Tabla 14. Programa Apoyo Adultos Mayores en Toluca (2019)	127
Tabla 15. Programa México Incluyente (2019)	128
Tabla 16. Programa Sectorial (2019)	128
Tabla 17. Programa Apoyo Adultos Mayores en Toluca (2019)	129

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Población Mexicana por Grupo de Edad e Indicadores Demográficos en 2015	15
Cuadro 2. Población Mexicana por Grupo de Edad e Indicadores Demográficos en 2020	15
Cuadro 3. Población Mexicana por Grupo de Edad e Indicadores Demográficos en 2025	16
Cuadro 4. Población Mexicana por Grupo de Edad e Indicadores Demográficos en 2030	16

Introducción

“Y si fuego es lo que arde en los ojos de los jóvenes, luz es lo que vemos en los ojos del anciano” (Víctor Hugo).

El presente trabajo ha sido una investigación llena de satisfacciones, pero también rodeada de preocupaciones, sin duda enriquecedor para quien poco conocía en la doctrina y en la vida sobre las personas mayores, esta investigación nació en la mente de quien escribe y con la ayuda sincera e indiscutible de mi amiga, asesora, tutora y especialista en estos temas la Doctora Gabriela Fuentes Reyes, el poder delimitar este tema tan extenso y tan importante, no fue fácil ni sencillo, el querer abarcar mucho en poco se avanzaba, hasta en tanto comprendí la importancia de ubicar situaciones reales y más concretas que nos permitieran avanzar sin soslayar tema alguno, por ello la delimitación del tema de investigación se constriñó exclusivamente a La Discriminación Laboral en la que se encuentran las Personas Mayores en la ciudad de Toluca.

Como abogado postulante y catedrático ambas profesiones en materia del trabajo y después de leer e investigar sobre personas mayores, pero principalmente el vivirlo y palparlo directamente con los portadores de la edad de sesenta años y más, es ver las cosas diferentes a cómo se percibían, es una realidad que vemos y valoramos como tal; la teoría, los libros, los periódicos, las ponencias, las conferencias, no se comparan con la vida misma de estas personas y que se empiezan a conocer cuando charlas de manera personal con ellos, y donde entre charla y charla van apreciándose el uso innecesario de los estereotipos negativos que la sociedad utiliza de manera cotidiana para señalar a las personas mayores y cuyo resultado deviene a la exclusión, marginación y por tanto discriminación.

Estos estereotipos que erróneamente se utilizan en la ciudad de Toluca sobre las personas mayores inciden en el abandono, el maltrato, tanto físico como emocional y psicológico, donde se demerita su vida y su persona, donde se les ve como un estorbo para la sociedad, todo ello, reduciendo las oportunidades de contar con un empleo digno y con la posibilidad

de aquellos que deseen trabajar, el conseguir empleo y que en muchas de las ocasiones los llevan a la dependencia económica y social con la familia, el pasar a ser cuidadores de otros, el poder emplearse en trabajos informales u atípicos, donde no hay prestaciones legales ni un salario remunerador, estando en presencia de jornadas inhumanas, empleos sin contrato y sin prestaciones.

Para una persona mayor el poder contar con la oportunidad de emplearse, lleva en sí a sentirse útil y servil para la sociedad, el poder conseguir un salario remunerador, prestaciones sociales y de seguridad social, el poder sufragar sus gastos económicos, de salud, de manutención, de recreación, hacen que la vida de la persona mayor sea más digna y placentera.

Las denominaciones que la sociedad utiliza comúnmente, como viejo, anciano, abuelo, senecto, entre otros calificativos, son palabras que señalan discriminación por edad, y que conllevan a sentirse excluido de esa sociedad de jóvenes entusiastas, donde olvidan la experiencia, el reconocimiento y el respeto hacia los derechos humanos de las personas mayores, sin duda, la vida no es fácil para ellos, pues pocos los valoran como tales y los tratan como lo que son, personas mayores.

Recuerdo mucho a mis dos abuelos, Miguel Ortiz + y Cruz Botello +, dos personas fuertes pero débiles en su interior, dos personas trabajadoras y profesionales, dos personas que me amaron con tanta gentileza y con amor profundo, a su manera, recios, tercos pero humildes en todo lo que hacían, personalidades de principios de siglo. En su quehacer personal, dos personas que vestían con estilo elegante, con la brillantina en el cabello el primero de ellos y el segundo con su cotidiano pero personal sombrero; antes de salir y brillar, se veían al espejo y pasando sus peines por su cabeza blanca sabían que pronto se enfrentarían al quehacer cotidiano, donde la sociedad lo señalaba como viejos. Parte de esta investigación es por ellos.

Para ser viejo, no necesitas edad, en cualquier tiempo te conviertes así, por ello la edad solo es un paso del tiempo, donde las canas llegan a abundar en tu cabello, donde las fuerzas ya

no son las mismas que tenías cuando eras joven, donde el sueño te consume y quieres descansar más, donde los dolores y las enfermedades puedes ser más continuas y comunes que antes, donde algo que comas te hace daño y donde la vida se llena de locuras que solo tú puedes ir eliminando a través de disfrutarlas, esto es lo normal, pero si a ello le aumentas la discriminación que sufren en su trabajo o cuando van en busca de él, entonces verdaderamente la persona mayor es discriminada.

Por ello y muchas otras cosas, se tomó la decisión de investigar sobre las personas mayores y llegar a esta investigación, lograr los objetivos que nos propusimos no fue fácil, cuando lees e investigas algún tema, siempre resultan más dudas de las que tienes y más aún, cuando lo vives o te enteras de ellas en la realidad social, te vuelves más ignorante que antes; el ser persona mayor es recordar lo que la vida te ha dado y lo que has encontrado en ella, lo que los demás te han permitido y lo que tu familia ha garantizado para ti, ¿Por qué escribir sobre este tema?, pregunta que me he cuestionado durante mucho tiempo y más en mi era de postulante, las personas mayores son un reto personal que deseo tocar y que me gusta porque debo reconocer con humildad que tarde o temprano, también yo estaré ahí.

Esta investigación es viable y real, la persona mayor además de ser considerada un sector de la sociedad vulnerable, también por diversas características es socialmente frágil, hablar de personas mayores (sesenta años y más), lleva consigo la dificultad de poder mediar entre la realidad que vive este sector de la población, aunada a lo que ya se ha referido en líneas anteriores, los estereotipos que la sociedad va creando alrededor de ellos y la propia actuación que realizan las autoridades a nivel internacional y local en defensa de su derechos, sí es que podemos mencionar que existen derechos reales de este sector de la sociedad y la falta de regulación legal en beneficio de ellos.

En la presente investigación el interés primordial fue iniciar en el primer capítulo con una breve pero necesaria reflexión sobre el panorama socio demográfico que se ha proyectado en la historia y en nuestros días sobre las personas mayores, tanto a nivel mundial como principalmente en nuestro país, México; los puntos de vista que se tienen por parte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), del Instituto Nacional de

Estadística y Geografía (INEGI), del Consejo Nacional de Población (CONAPO) y del Sistema Regional de Indicadores sobre Envejecimiento (SISE). Hablar sobre el Envejecimiento en el México actual y sus tendencias, sobre el proceso de envejecimiento de la población, tanto demográfica como social, como han imperado las defunciones y causas de muerte de las personas mayores, llegando hasta nuestra ciudad Toluca.

En el capítulo segundo, se abordó el tema de la discriminación hacia la vejez en el trabajo, tocando subtemas de gran importancia para la investigación y que tienen que ver directamente con el tema central de la discriminación, tales como la segregación, vulnerabilidad, exclusión, dignidad y temas como persona mayor, envejecimiento, así como el análisis y reflexión sobre las teorías que consideramos adecuadas para esta investigación, hasta llegar a las teorías que corroboraron esta investigación, la teoría de la Discriminación Estadística, la de la Concentración: La Segregación Ocupacional, la teoría de la Motivación Humana y por último la teoría de Abraham Maslow, donde jerarquiza las necesidades según su orden de importancia para la vida.

Con esta teoría se explican los elementos que motivan la conducta humana; para él, las personas son conceptuadas como seres activos, en desarrollo constante y en búsqueda de elementos fuera de su alcance inmediato.

En el capítulo tercero se toca todo lo referente a la protección jurídica de las personas mayores, tanto desde la perspectiva de los documentos internacionales hasta los nacionales y locales, dando una semblanza de los términos y fundamentos básicos pero exclusivos de las personas mayores en el trabajo y bajo la discriminación que estos viven día a día, exponiendo los programas tanto federales como locales que se aplican en beneficio de las personas mayores.

Por último, en el capítulo cuarto, realizamos una reflexión sobre el tema central en cuatro temas, con el fin de obtener los resultados esperados, siendo los siguientes: La Discriminación desde la perspectiva, Derecho Humano a un Trabajo Digno; La Discriminación Laboral que enfrentan las personas mayores bajo la perspectiva de

Desigualdad e Inequidad en la ciudad de Toluca; la Inexistencia del derecho a la Estabilidad en el empleo sujeta a la Discriminación Laboral de las personas mayores en la ciudad de Toluca y por último las Personas Mayores bajo el imperio de la precariedad laboral como consecuencia de los Trabajos Atípicos e Informales en la ciudad de Toluca. Con el fin de justificar esta investigación se realizó una muestra cuantitativa sobre la Discriminación de las Personas Mayores en el trabajo y en busca de él, en la ciudad de Toluca, cerrando este capítulo con el proceso de construcción de categorías que fundamentaran el concepto de Discriminación laboral y la presentación de resultados, concluyendo que sí existe la discriminación laboral en la que se encuentran las personas mayores en el trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca.

Todo lo anterior, debidamente justificado con las entrevistas llevadas a cabo a personas mayores de diversas localidades de la ciudad de Toluca y quienes bajo sus respuestas personales, ayudaron a justificar nuestro tema de investigación.

Por último, las conclusiones a las que llegamos en la presente investigación basadas en la existencia de la Discriminación laboral en la que se encuentran las Personas Mayores en la ciudad de Toluca.

Sin duda una investigación muy enriquecedora que nos llevó a reconocer la importancia sobre el estudio de las personas mayores en el trabajo o en busca de él, como partícipes para el reconocimiento de su actuar y el quehacer cotidiano como sector vulnerable de la sociedad y bajo el estricto apego a los lineamientos que hoy en día se aplican y los que debería la sociedad toluqueña aplicar en su beneficio, todo ello con el fin de lograr disminuir o en su caso, erradicar tan complicado problema en el que se encuentran y que denominamos Discriminación Laboral.

¡Que la disfruten!
Luis Gonzalo Botello Ortiz

Capítulo I

Panorama Socio demográfico de las Personas Mayores

Se advierte que el envejecimiento de la población a nivel mundial va al alza, en América Latina y el Caribe es un fenómeno sin precedentes, que se caracteriza por su rapidez en un contexto de precariedad y ausencia de servicios sociales que verdaderamente aseguren una calidad de vida a lo largo de todo el ciclo de vida, esto es, durante la vejez.

Las consecuencias más urgentes de la magnitud y celeridad de este proceso, a la vez asincrónico y desigualitario, requieren respuestas rápidas y eficaces, que en muchos países no se ha visto de manera fehaciente, tal es el caso de nuestro país, donde se presume que ha evolucionado este tema, pero que en la realidad no se palpa esa protección de los derechos de las personas mayores que genera todo trabajador o aquel que va en busca de trabajo.

Sabemos que los derechos humanos laborales los tiene toda persona que se encuentre en edad legal de prestar un servicio personal, subordinado y mediante el pago del salario, y para ello el estado y las autoridades deben fijar políticas públicas para su estricto cumplimiento, donde la sociedad a través de los patrones respete los derechos que irroga la Ley Federal del Trabajo.

Los derechos humanos son indivisibles e interdependientes y universales, su promoción y respeto son esenciales para mantener la dignidad humana, son de igual valor y requieren igual garantía de tutela por parte de los Estados, son de obligado cumplimiento y debe dárseles la misma atención a los derechos económicos, sociales y culturales que a los derechos civiles y políticos. Los derechos humanos son inherentes a todas las personas en todo su ciclo vital. Frente al reto histórico del envejecimiento de la población se plantean desafíos que exigen no sólo el cumplimiento de los instrumentos internacionales en derechos humanos aceptados por la comunidad internacional, sino de nuevos instrumentos que tutelen y garanticen los derechos específicos de las personas mayores.

El Estado como garante de la tutela de los derechos humanos, tanto los derechos económicos sociales y culturales, como los derechos civiles y políticos de las personas mayores está obligado a respetar, promover y garantizar todos los derechos mediante todos los medios adecuados, articulando los aspectos económicos, jurídicos, políticos del Estado para garantizar la dignidad de las personas mayores.

Todos los derechos humanos reconocidos en instrumentos internacionales son aplicables a las personas mayores, el derecho a la seguridad social, el derecho a la salud, la igualdad ante la ley, el derecho a un nivel de vida adecuado sin discriminación, el derecho a la cultura, a la salud sexual, a la alimentación, el derecho al trabajo, entre otros. El compromiso adquirido por los Estados ante la comunidad internacional respecto a la protección y el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y derechos civiles y políticos implica la progresividad permanente y la no regresividad, así como la utilización del máximo de los recursos disponibles. En términos concretos, esto implica el establecimiento de políticas públicas y sociales dirigidas a satisfacer progresiva y continuamente el contenido del derecho tutelado y a no tomar medidas que impliquen un retroceso en la garantía de los derechos.

Estos derechos son indivisibles, interdependientes e interrelacionados, ninguno de ellos prevalece sobre los otros y son todos derechos humanos. En cuanto a los derechos económicos, sociales y culturales son titulares del derecho a la seguridad social y al seguro social, a la protección a las personas de edad, a las personas que tienen una discapacidad, padezcan una enfermedad o se encuentren en cualquier situación que no les permita obtener los ingresos necesarios para vivir. Deben garantizarse los servicios sociales de atención médica, subsidio de enfermedad, jubilación, subsidio de invalidez, prestación al supérstite, entre otros.

El derecho a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, que incluyen la alimentación, vestido y vivienda adecuada, y a una mejora continua de las condiciones de existencia, el derecho a la vivienda digna también significa el derecho a vivir en seguridad, paz y

dignidad y gozar de un medio ambiente sano. El derecho a la no discriminación por cuestiones de edad y por otros motivos de discriminación prohibida, en todos los aspectos de la vida, incluyendo el empleo, acceso a vivienda, cuidado de la salud, servicios sociales, alimentación.

El derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Creando las condiciones que aseguren a todos asistencia y servicios médicos, así como el acceso equitativo a la asistencia sanitaria. El derecho a ser tratado con dignidad. El derecho de protección ante la violencia, rechazo o cualquier tipo de abuso mental y físico. El derecho a una amplia y activa participación en todos los aspectos: sociales, económicos, políticos y culturales de la sociedad. El derecho a la educación. El derecho a participar enteramente en la toma de decisiones que como todos los derechos humanos son indivisibles, interdependientes, e interrelacionados sin que unos prevalezcan sobre otros concernientes a sus bienes y derechos.

Durante la última década, la preocupación de la comunidad internacional respecto de la situación de las personas de edad se ha reflejado de forma gradual en la adopción de políticas internacionales específicas que la abordan desde la perspectiva de los derechos humanos. Estas políticas fueron promovidas por organismos internacionales y regionales para orientar sus propias actividades, así como por organismos estatales y otros actores interesados en sus respectivos ámbitos de actuación.

A partir de los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad de 1991, varios países normaron los derechos de este grupo social en las legislaciones nacionales. Más adelante, con el Año Internacional de las personas de edad en 1999 y la celebración de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento en 2002, este proceso se intensificó y continuó hasta el presente, gracias al impulso de la estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, adoptada en 2003 y de la Declaración Brasilia, en 2007. Actualmente hay 13 países que cuentan con leyes de protección de los derechos de las personas mayores en

América Latina, y al menos otros tres están trabajando en su creación. Este proceso de elaboración de normas revela la emergencia de nuevos entendimientos y consensos en torno a los derechos de las personas de edad.

No obstante, todavía hay muchos aspectos de su vida, incluyendo ámbitos particularmente sensibles a la violación de los derechos humanos en la vejez, que se encuentran completamente desprotegidos, entre ellos el derecho al trabajo. Teniendo en cuenta que la titularidad de derechos debe guiar las políticas públicas, es fundamental que, además de las leyes, existan organismos de Estado que garanticen la vigencia y aplicación de los mecanismos jurídicos y de política pública para que todos los integrantes de la sociedad puedan ejercerla. De este modo, el Estado actúa como una institución que produce y redistribuye el bienestar, es el garante de los derechos humanos y es quien debe tutelarlos, protegerlos y desarrollarlos. En un contexto de envejecimiento de la población, esta articulación de capacidades técnicas y económicas del Estado y sus instrumentos jurídicos y de política se transforma en un elemento esencial para garantizar una vejez digna y segura, puesto que amplía y fortalece la capacidad de las personas mayores para superar la indefensión y las inseguridades que las afectan.

En la actualidad las personas mayores van en crecimiento a diferencia de años anteriores, esto es, a partir del incremento de la esperanza de vida y la disminución de la fecundidad, las personas mayores van en crecimiento por lo que las cifras que se prevén para los próximos años son alarmantes, bajo la necesidad inmediata de obtener respuestas positivas y urgentes por parte de las autoridades de nuestro país.

1.1 Panorama Socio demográfico de las Personas Mayores en México

Para la presente investigación se consideró necesario analizar y estudiar objetivamente los puntos dilucidados y los puntos de vista que tienen la Comisión Económica para

América Latina y el Caribe (CEPAL)¹, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)², el Consejo Nacional de Población (CONAPO)³ y el Sistema Regional de Indicadores sobre Envejecimiento (SISE)⁴, para conocer más de cerca y tener un panorama socio demográfico más certero de las personas mayores en México, partiendo de ahí para conocer y dirimir el punto medular de esta investigación, para ello daremos inicio con el primero de ellos, la CEPAL.

1.1.1. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

¹ La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es un organismo establecido por la resolución 106 (VI) del Consejo Económico y Social, del 25 de febrero de 1948, y comenzó a funcionar ese mismo año. En su resolución 1984/67, del 27 de julio de 1984, el Consejo decidió que la Comisión pasara a llamarse Comisión Económica para América Latina y el Caribe. La CEPAL es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas y su sede está en Santiago de Chile. Se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo. Posteriormente, su labor se amplió a los países del Caribe y se incorporó el objetivo de promover el desarrollo social. La CEPAL tiene dos sedes subregionales, una para la subregión de América Central, ubicada en México, D.F. y la otra para la subregión del Caribe, en Puerto España, que se establecieron en junio de 1951 y en diciembre de 1966, respectivamente.

² El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) es un organismo público con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios, responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, así como de realizar: los censos nacionales, integrar el sistema de cuentas nacionales, y Elaborar los índices nacionales de Precios al Consumidor, e Índice Nacional de Precios Productor. Fue creado, por decreto presidencial y con el nombre Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, el 25 de enero de 1983 hoy Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

³ El Consejo Nacional de Población (CONAPO) es una instancia gubernamental mexicana que tiene por objeto el diseño, operación y evaluación de las iniciativas públicas destinadas a regular el crecimiento de la población, los movimientos demográficos, así como la distribución de los habitantes de México en el territorio. El CONAPO nació mediante la reforma de la Ley General de Población del 7 de enero de 1974.

⁴ El Sistema Regional de Indicadores Sobre Envejecimiento (SISE) ha sido desarrollado por el CELADE, División de Población de CEPAL en cumplimiento a lo establecido en la Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre Envejecimiento adoptada por los Estados miembros de la comisión en 2003. El sistema contiene indicadores calculados a partir de datos censales lo que permite analizar el proceso de envejecimiento demográfico y la situación de las personas mayores. Los indicadores se pueden desagregar según sexo, zona de residencia y grupos de edad. El sistema permite procesar los datos y obtener resultados en forma de cuadros estadísticos, gráficos y mapas temáticos.

La titularidad de los derechos tiene como referente normativo los acuerdos y normas internacionales sobre derechos humanos, sin embargo, la Constitución de cada país es la que establece la jerarquía de dichos tratados dentro del ordenamiento jurídico interno (CEPAL, 2006). Desde el inicio de los procesos de instauración de la democracia en la región existe la tendencia a integrar estos instrumentos internacionales al derecho interno. En general, los derechos reconocidos en los tratados internacionales se traducen en los textos constitucionales mediante su interpretación o incorporación explícita. La constitucionalización de los derechos de las personas mayores significa que el ordenamiento jurídico, las políticas públicas, su institucionalidad y los actos de las autoridades de gobierno deberían ajustarse y ser compatibles con ellos. Si bien todos los derechos y garantías reconocidos en los textos constitucionales son, por supuesto, aplicables a las personas mayores, existen casos en que los derechos de este grupo social se reconocen taxativamente. En las cartas constitucionales del Brasil, Costa Rica, Colombia, el Estado Plurinacional de Bolivia, la República Dominicana, Honduras, Nicaragua, Panamá, el Paraguay y la República Bolivariana de Venezuela se establece expresamente que las personas mayores tienen derecho a una protección especial por parte del Estado. Asimismo, junto con la de Guatemala, se garantiza la protección integral de las personas mayores, reconociendo algunos derechos económicos y sociales que van desde la atención en salud, alimentación, condiciones de vida digna y vivienda hasta el concepto más general de estado de bienestar.

En todos estos casos existe una obligación positiva que implica adoptar políticas o programas para el efectivo ejercicio de los derechos, con el deber del Estado de impulsarlos e implementarlos. En otros, los Estados se obligan a adoptar medidas legislativas para la protección de las personas mayores; en la Argentina, por ejemplo, se dispone el deber de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas mayores, así como el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por los tratados internacionales. A lo anterior se suma la protección de algunos derechos económicos, sociales y culturales, como por ejemplo el derecho a la

seguridad social, presente en todas las constituciones analizadas, aunque el alcance de las disposiciones varía de un país a otro.

En la Constitución brasileña se garantiza expresamente un salario mínimo a la persona mayor que lo necesite, con independencia de su contribución a la seguridad social; en la de Colombia se establece que el Estado garantizará un subsidio alimentario en la vejez en caso de indigencia, y el texto constitucional cubano prevé de forma explícita la asistencia social a los ancianos sin recursos ni amparo. En la Constitución del Brasil se identifica a las personas mayores como un grupo vulnerable, otorgándole prioridad de atención, además de establecerse su obligatoriedad en caso de violencia doméstica. En las cartas constitucionales del Brasil y México se condena la discriminación por edad en general, mientras que en las de Panamá, el Paraguay y la República Bolivariana de Venezuela se la prohíbe en el ámbito laboral.

Por último, el derecho a la participación e integración de las personas mayores en la vida de la comunidad es acogido expresamente en los casos colombiano y brasileño. Si bien sería deseable la adopción de leyes específicas, la presencia de estos derechos en el texto constitucional los hace operativos y, por ende, tienen una aplicabilidad directa y vinculan a todos los poderes públicos, impidiéndoles que los violen por acción u omisión. Una muestra de la forma en que el envejecimiento ha ido convirtiéndose en un asunto cada vez más importante en la región está representada por las constituciones del Ecuador, el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Dominicana, las que tienen un desarrollo mucho más amplio de los derechos de las personas mayores.

Sobre personas mayores se puede indicar que las primeras legislaciones datan de inicios de la década del noventa del siglo pasado, y cada vez hay mayor número de países que han considerado necesario establecer un marco jurídico para proteger los derechos de las personas de edad o para regular la atención integral de este grupo social, o para ambos

propósitos. Se puede concluir, que tan solo 13 países latinoamericanos cuentan con una norma específica sobre la regulación jurídica personas mayores, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, el Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana y la República Bolivariana de Venezuela.

Dentro de estas legislaciones se ha dado tratamiento del envejecimiento y la vejez como un asunto de derechos humanos en la región, su promulgación constituye un elemento fundamental para avanzar hacia niveles más amplios de garantía y protección. La no discriminación por edad es uno de los ejes transversales de la mayoría de las legislaciones vigentes. En prácticamente todos los países entre ellos México, con independencia de la etapa del envejecimiento de la población en que se encuentren, se reconoce que la edad de la vejez es una fuente de conculcación de derechos y se establecen medidas específicas para prevenir o sancionar la discriminación fundada en este motivo.

La población de América Latina y el Caribe que representa un poco más del 8.5% de la población mundial, pasó de 167 millones en 1950 a 521 millones en 2000 y se estima que llegará a 688 millones en 2100. Este aumento de 354 millones de personas en tan solo cincuenta años fue la consecuencia natural de la transición demográfica que está teniendo lugar en la región. Durante el mismo periodo, la fecundidad cayó de 5.9 a 2.5 hijos por mujer y la esperanza de vida al nacer aumento de 51.8 a 72.2 años.⁵ El descenso de la mortalidad y la fecundidad, y la consecuente retracción de la tasa de crecimiento, se tradujo en un ostensible aumento de la proporción de población de edades más avanzadas.

Entre los años 2000 y 2025, 57 millones de personas mayores se incorporarán a los 41 millones existentes en América Latina y el Caribe. Entre 2025 y 2050 este incremento será

⁵ Pueden consultarse en la base de datos del programa SISE del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), y están disponibles on-line en: <http://www.cepal.org/celade/envejecimiento/>.

de 86 millones de personas, solo en México y países como Brasil, Colombia y Argentina se concentrará la mayor parte de este aumento. En México la población de 60 años y más, estaba en 6.8 millones, se espera que para el año de 2025 llegue a los 10.7 millones y para el 2050 a 18.2 millones de personas mayores. Los mayores incrementos se darán en países como el nuestro, donde las tasas serán superiores al 3.5% para el año 2025 y 2.5% para el 2050.⁶

El proceso generalizado de envejecimiento de las estructuras demográficas de los países entre ellos México, responde a tendencias demográficas históricas. Un rasgo distintivo del proceso de envejecimiento es el predominio femenino. Debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres, se produce un aumento muy pronunciado de su proporción en las edades avanzadas. Los índices de masculinidad a nivel regional presentaron en el año 2000 un promedio de 86 hombres por 100 mujeres de 60 a 74 años, cifra que desciende a 70 hombres por cada cien mujeres en el grupo de 75 y más. Si bien es cierto que las mujeres viven más tiempo que los hombres, y por tanto son más representativas en el sector de personas mayores, es muy probable que vivan en condiciones desfavorables la última etapa de su ciclo de vida. Muchas de ellas no tienen cónyuge, ya sea por la mayor frecuencia de la viudez o porque se mantuvieron célibes⁷, con la cual experimentan necesidades básicas no satisfechas y carencias efectivas. Además, se ven afectadas negativamente por una menor participación laboral, o por un trato desigual en el mercado laboral, percibiendo menor salario que los hombres por un trabajo igual.

⁶ Estos datos pueden consultarse en la base de datos del programa SISE del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y están disponibles on-line en: <http://www.cepal.org/celade/envejecimiento/>.2002>.

⁷ El vocablo célibe proviene del latín “caelebs” o “caelibis” que quiere decir “soltero”, y este de acuerdo lo manifiestan varias fuentes esta deriva de voces griegas. Se entiende por célibe aquel individuo o persona que no ha contraído matrimonio, es decir que el término es aplicable a la persona que no se ha casado, y que generalmente se debe a causas religiosas. Según lo expone el diccionario de la Real Academia española célibe es “Dicho de una persona: Que no ha tomado Estado de matrimonio”.

En nuestro país algo que es alarmante es que las personas mayores en un gran porcentaje son analfabetas, predominando esta calidad en las zonas rurales de nuestro país, el 29% de hombres y el 41% de mujeres se encuentran en esta característica de analfabetismo, amén de que en las zonas rurales este sector es el más envejecido, esto es, existen más personas mayores en las zonas rurales que en las urbanas.

Al hablar del derecho a la seguridad social, es desalentador saber que, en nuestro país según la CEPAL, las personas mayores no alcanzan ni el 25% de estas en ser beneficiarias o en recibir seguridad social por parte del Estado. De igual forma el acceso a una jubilación o pensión por edad, es baja en nuestro país, y resulta ser un privilegio para aquella persona mayor que llega a tener el acceso a una pensión o a una jubilación por edad.

Una característica socio demográfica muy importante de la población de personas mayores en América Latina es su situación laboral, pues una significativa proporción es económicamente activa. Casi el 51% de los hombres personas mayores en México participan en la actividad económica y el 13% en el caso de las mujeres mayores. Más del 52% de las personas mayores en México no reciben o cuentan con jubilación o reciben ingresos por concepto de trabajo, lo que los vuelve más vulnerables en el entorno social donde se desarrollan, ya que carecen de autonomía económica, lo que hace que su situación sea más precaria de lo normal, volviéndose dependientes de sus familias. La cobertura del sistema de seguridad social está señalada en la literatura como una de las causas de la pobreza de personas mayores, y se advierte también que resulta probable que, en el futuro, más personas caigan en esta situación debido a esa causa (CEPAL, 2008). En suma, además del empleo y de la remuneración del trabajo, un aspecto clave para combatir la pobreza es la seguridad social. En un contexto de creciente envejecimiento de las poblaciones y de inédita prolongación de la vida de los individuos, los ingresos provenientes de las jubilaciones y las pensiones, en muchos de los casos son el único sustento de las personas mayores durante el último tercio de sus vidas.

La CEPAL califica al Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)⁸ como una institución para la implementación de la estrategia regional sobre personas mayores, refiere que esta institución promueve acciones y participa en su organización y seguimiento sobre los derechos humanos de las personas mayores, así como crea programas de promoción del empleo que impulsa la igualdad de oportunidades de las personas de edad avanzada en el campo laboral, fomentando su reincorporación en actividades remuneradas en las diversas ramas del sector productivo de nuestro país, a través de la concientización de empleadores de los diversos ámbitos laborales y del sector productivo, mediante campañas de sensibilización, acciones de canalización a empleo, ferias de empleo para contactar empleadores y personas adultas mayores, estímulos fiscales para empleadores que contraten a personas de sesenta años y más.

1.1.2. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

El 14 de diciembre de 1990 la Asamblea General de las Naciones Unidas designó al día primero de octubre como el “Día Internacional de las Personas de Edad”, el cual se conmemora anualmente y tiene como objetivo reconocer la contribución de los adultos mayores al desarrollo económico y social, así como resaltar las oportunidades y los retos asociados al envejecimiento demográfico. Por tal motivo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), presenta un conjunto de indicadores que muestran las condiciones socio demográficas de la población de 60 y más años.

⁸ Es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines. Este organismo público es rector de la política nacional a favor de las personas adultas mayores, teniendo por objeto general coordinar, promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las acciones públicas, estrategias y programas que se deriven de ella, de conformidad con los principios, objetivos y disposiciones contenidas en la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Fue creado el 22 de agosto de 1979 entonces bajo la denominación de Instituto Nacional de la Senectud.

Según el Censo de Población y Vivienda 2010, el número de personas mayores con sesenta años cumplidos y más alcanzó la cifra de 10 055 379, que representa el 9.06 por ciento de la población total mexicana y en poco tiempo los cambios en la estructura poblacional serán más notorios, ya que para el año 2050 uno de cada cuatro mexicanos será una persona mayor.

De acuerdo con las proyecciones que estima el Consejo Nacional de Población (CONAPO), en el año de 2017 habitaron en el país casi 13 millones de personas de 60 y más años. De las 656 mil defunciones registradas en 2015, 65 por ciento correspondieron a personas de 60 y más años, esto de acuerdo con las estadísticas de mortalidad 2015 (INEGI). En el primer trimestre de 2017, la tasa de participación económica de la población de 60 y más años es de 34 por ciento, mientras que la población no económicamente activa representa 66 por ciento y de este, más de la mitad 54 por ciento se dedican a los quehaceres del hogar.

1.1.3. Consejo Nacional de Población (CONAPO)

Como se ha indicado en líneas anteriores, el Consejo Nacional de Población mejor conocido bajo sus siglas CONAPO es una instancia gubernamental mexicana que tiene por objeto el diseño, operación y evaluación de las iniciativas públicas destinadas a regular el crecimiento de la población, los movimientos demográficos, así como la distribución de los habitantes de México en el territorio.

El CONAPO en el año 2015 difundió cifras donde refirió que la población de México ascendía a la cantidad aproximada de 121'005,815 habitantes, haciendo referencia a la tasa global de fecundidad (número promedio de hijos que tienen las mujeres en edad fértil) siendo de 2.2; señaló que la esperanza de vida total era de 74.9 años, con una distribución

por sexo de 72.3 años para los hombres y de 77.7 años para las mujeres. Indicó que la tasa de mortalidad infantil era de 12 defunciones por cada mil niños nacidos vivos y la tasa bruta de mortalidad era de 5.7 defunciones por cada mil habitantes. Dichas cifras demuestran claramente el panorama general de la transición demográfica por la que atravesamos en la actualidad, esto es, la ruta del envejecimiento en México.

Conforme a las proyecciones que estima el Consejo Nacional de Población (CONAPO), en 2017 residieron en el país 12 973 411 personas de 60 y más años, de los cuales 53.9 por ciento son mujeres y 46.1 por ciento son hombres. Cabe señalar que una cuarta parte de los adultos mayores 24.3 por ciento⁹ reside en localidades menores de 2 500 habitantes. Si se considera que la población tiene una mayor esperanza de vida (75.3 años en 2017¹⁰) y la fecundidad es cada vez menor (2.21 hijos por mujer¹¹), entonces el peso relativo de las personas mayores toma mayor relevancia en la estructura por edad. Entre 1970 y 1990, el porcentaje de personas mayores respecto a la población total pasó de 5.6 a 6.2 por ciento; para 2017 dicho porcentaje es de 10.5 por ciento y de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, su tendencia esperada en los próximos años la colocan como una de las transformaciones sociales de mayor trascendencia del siglo XXI¹². Consciente de ello, la comunidad internacional realiza programas de acción para que los Estados participantes generen las medidas pertinentes a fin de que las personas mayores gocen de una vida digna. Así se pone de manifiesto en el Programa Iberoamericano de Cooperación sobre Adultos Mayores aprobado en 2011 y en la Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Mayores de América Latina y el Caribe realizada en 2012.

⁹ Corresponde al año 2015, estimado con la Encuesta Intercensal.

¹⁰ Dato estimado por CONAPO en sus proyecciones de población.

¹¹ Dato estimado con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014, correspondiente al trienio 2011 a 2013.

¹² Organización de las Naciones Unidas [ONU] (s/f). Envejecimiento. Recuperado el 6 de junio de 2017, de: <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/ageing/index.html>.

El CONAPO ha referido a través de una proyección de indicadores¹³ de referencia sobre la esperanza de vida total para los próximos años, alcanzará para el año 2020 de 75.7 años, 73.3 años para los hombres y 78.3 años para las mujeres: para el año 2025 será de 76.4 años total, 73.9 años en hombres y 78.9 años en mujeres y para el año de 2030 sus valores máximos serán de 76.9 años de esperanza de vida total, con 74.6 años en hombres y 79.4 años en mujeres.¹⁴

El envejecimiento poblacional también se caracteriza por el aumento en la proporción de los grupos de edad de 60 años y más, es decir, por la importancia relativa que tienen en el conjunto de la estructura poblacional frente al resto de los grupos etarios.

Para mayor claridad y vislumbrar el incremento de las personas mayores en México, el CONAPO ha realizado indicadores sobre la población mexicana por grupos de edades, donde ha determinado el grupo de la edad de 0 a 14 años y el grupo de 60 años y más, la comparación de estos dos grupos o dimensiones de edad permite fijar la atención en el cambio esperado en la estructura por edades, así como hace inferencia en los plazos en que esto ocurrirá en nuestro país, de lo cual se observa lo siguiente.

Para 2015, la proporción de personas de 60 años y más es de 9.9 por ciento de la población total, mientras que las edades de 0 a 14 constituyen el 27.6 por ciento de esta.

¹³ Son medidas relativas que proporcionan información relevante sobre distintos atributos y dimensiones, relaciones sencillas y directas entre los datos absolutos.

¹⁴ Base de datos de indicadores de la dinámica demográfica 1990-2010 y de proyecciones de población 2010-2030 de el CONAPO.

Cuadro 1. Población mexicana por grupos de Edad e Indicadores Demográficos en 2015

POBLACIÓN MEXICANA POR GRUPOS DE EDAD E INDICADORES DEMOGRAFICOS EN 2015	
POBLACIÓN	AÑO 2015
Población total a mitad de año	121 005 815
Población total adulta mayor (60 y más)	12 085 796
Población total de 0 a 14 años	33 446 694

Fuente: Base de datos de indicadores de la dinámica demográfica 1990-2010 y de proyecciones de población 2010-2030 CONAPO.

Para el año 2020, la proporción de personas de 60 años y más será de 11.4 por ciento de la población total, mientras que las edades de 0 a 14 constituirán el 27.6 por ciento de esta.

Cuadro 2. Población mexicana por grupos de Edad e Indicadores Demográficos en 2020

POBLACIÓN MEXICANA POR GRUPOS DE EDAD E INDICADORES DEMOGRAFICOS PARA 2020	
POBLACIÓN	AÑO 2020
Población total a mitad de año	127 091 642
Población total adulta mayor (60 y más)	14 425 879
Población total de 0 a 14 años	33 094 427

Fuente: Base de datos de indicadores de la dinámica demográfica 1990-2010 y de proyecciones de población 2010-2030 CONAPO.

De esta manera el CONAPO con base en sus indicadores prevé para el año 2025, que la proporción de personas de 60 años y más será de 12.9 por ciento de la población total, mientras que las edades de 0 a 14 volverán a descender al 24.7 por ciento de ésta.

Cuadro 3. Población mexicana por grupos de Edad e Indicadores Demográficos en 2025

POBLACIÓN MEXICANA POR GRUPOS DE EDAD E INDICADORES DEMOGRAFICOS PARA 2025	
POBLACIÓN	AÑO 2025
Población total a mitad de año	132 584 053
Población total adulta mayor (60 y más)	17 173 950
Población total de 0 a 14 años	32 780 848

Fuente: Base de datos de indicadores de la dinámica demográfica 1990-2010 y de proyecciones de población 2010-2030 CONAPO.

Por último, hacia el año de 2030, la distribución será de 14.8 por ciento de la población total compuesta por los de 60 años y más y 23.6 por ciento corresponderá a los de 0 a 14 años.

Cuadro 4. Población mexicana por grupos de Edad e Indicadores Demográficos en 2030

POBLACIÓN MEXICANA POR GRUPOS DE EDAD E INDICADORES DEMOGRAFICOS PARA 2030	
POBLACIÓN	AÑO 2030
Población total a mitad de año	137 481 336
Población total adulta mayor (60 y más)	20 365 839
Población total de 0 a 14 años	32 511 789

Fuente: Base de datos de indicadores de la dinámica demográfica 1990-2010 y de proyecciones de población 2010-2030 CONAPO.

De acuerdo con lo anterior, mientras el grupo de 60 años y más gana cuatro puntos porcentuales en el contexto de la población total en un lapso de 15 años, la población infantil de 0 a 14 años desciende cuatro puntos; es decir, una relación casi simétrica. Esto es, mientras el grupo de edad de 0 a 14 disminuye considerablemente, el grupo de adultos mayores de 60 años y más crece en la estructura por edades.

Por tanto, tal y como lo establece el CONAPO la esperanza de vida para el año 2030 será de 77 años. Por lo que desde el momento en que las personas mayores viven al menos 15 años más a partir de los 60 años, la vejez dura ya más que la infancia. De hecho, las personas mayores de 60 años son ya más numerosas que los infantes menores de cinco años y solo tres de cada diez personas tienen menos de 14 años.

1.1.4. Sistema Regional de Indicadores sobre Envejecimiento. (SISE)

Este Sistema Regional de Indicadores Sobre Envejecimiento (SISE) ha sido desarrollado por el CELADE¹⁵, división de población de la CEPAL en cumplimiento a lo establecido en la Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre Envejecimiento adoptada por los Estados miembros de la comisión en el año de 2003. El sistema contiene indicadores calculados a partir de datos censales que permiten analizar el proceso de envejecimiento demográfico y la situación de las personas mayores. Los indicadores se pueden desagregar según sexo, zona de residencia y grupos de edad. El sistema permite procesar los datos y obtener resultados en forma de cuadros estadísticos, gráficos y mapas temáticos.

Aunque este Sistema se basa en nuestro país en dos censos poblacionales de los años 1990 y 2000, mismos que podríamos decir han quedado en la historia por los actuales censos

¹⁵ Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía.

poblacionales, también lo es que para el objeto de la presente investigación el cambio que ha sufrido el alza al porcentaje de los adultos mayores en nuestro país al paso de los años, por supuesto, aunque en este apartado no se tocará, también se puede ver el porcentaje a la alza en el resto de América Latina y el Caribe; por tanto, el sistema SISE observa que el incremento de la población de personas mayores, es decir de 60 años o más, ha ido creciendo considerablemente de un censo a otro, situación que en la actualidad sigue verificándose y que nos permite concluir que el sector vulnerable de la población de personas mayores llegará a las expectativas que hemos analizado en líneas anteriores, y donde se ha proyectado que para el año 2030, el crecimiento de la población de personas mayores en nuestro país, crezca a 14.8 por ciento de la población total.

El SISE refiere en los datos obtenidos en el censo del año de 1990 que existían 5 480 423 personas mayores de 60 años y más y que el aumento fue considerable ya para el censo del año 2000, donde la población de personas mayores de 60 años y más aumento a la cantidad de 7 091 459, esto es, tuvo un aumento considerable de 1 611 036 de adultos mayores¹⁶, lo que nos permite explorar que la población de personas mayores mayor en nuestro país crece a pasos agigantados a diferencia de la fecundidad.

Este sistema como se ha mencionado ha sido elaborado por la CELADE, quien ha referido que al igual que en todos los países del mundo, la población de América Latina y el Caribe envejece. Se refiere que las personas mayores de 60 años representarán para el año 2050 más del 22 por ciento de la población mundial, haciendo la comparación un siglo atrás, donde dicha cifra se situaba acaso en un 6 por ciento, pero a diferencia de los demás países del mundo, América Latina y el Caribe envejece rápidamente, en menos de 30 años la región habrá llegado a los niveles de envejecimiento que a los países del norte de América y Europa les llevó un siglo o más alcanzar.

¹⁶ <https://redatam.org/redbin/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=MADRID>

La población de América Latina y el Caribe donde se representa un poco más del 8.5 por ciento de la población mundial, pasó de 167 millones en 1950 a 521 millones en 2000. Este aumento de 354 millones de personas en tan solo cincuenta años fue la consecuencia natural de la transición demográfica que está teniendo lugar la región. Durante el mismo periodo, la fecundidad cayó de 5.9 a 2.5 hijos por mujer y la esperanza de vida al nacer aumento de 51.8 a 72.2 años.¹⁷ El descenso de la mortalidad y de la fecundidad, y la consecuente retracción de la tasa de crecimiento, se tradujo en un ostensible aumento de la proporción de población de edades más avanzadas.

1.2 El Proceso de Envejecimiento de la Población

El envejecimiento de la población o envejecimiento demográfico se define como un proceso de cambio de la estructura por edad de la población, caracterizado por el aumento en el número y porcentaje de personas en edades avanzadas (60 años y más).¹⁸ Dicho fenómeno se debe a la caída en los niveles de la mortalidad, pues cada vez una mayor proporción de la población sobrevive hasta edades avanzadas, aumentando así el número de personas mayores de 60 años y más; por otra parte, el envejecimiento de una población es atribuido al descenso en sus niveles de fecundidad, lo cual ocasiona una reducción de la población de niños y jóvenes (0 a 14 años), incrementando así la participación de la

¹⁷ Estos datos pueden consultarse en la base de datos del programa SISE del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), y están disponibles on-line en: <http://www.cepal.org/celade/envejecimiento/>.

¹⁸ El envejecimiento demográfico designa el aumento de la proporción de ancianos en una población. Montes de Oca (2000) señala que el envejecimiento demográfico es considerado como un fenómeno mundial principalmente de países en desarrollo, proceso que experimenta una transición demográfica (adultos-adultos mayores) caracterizada por cinco etapas generales. En la primera, el crecimiento demográfico se distingue por una alta fecundidad, y a la vez, por una alta mortalidad, sobre todo infantil. La segunda fase refleja un relativo incremento de las tasas de natalidad y un descenso gradual de las tasas de mortalidad. En la tercera fase se observa una reducción de la fecundidad provocada por una fuerte presión poblacional y económica que genera variados cambios sociales. En la cuarta etapa se reportan bajas tasas de natalidad y mortalidad como consecuencia de los avances médicos, de higiene en las enfermedades transmisibles y de tecnología, que reducen la probabilidad de muerte por enfermedades degenerativas, favoreciendo la sobrevivencia en edades avanzadas y con ello el incremento en la esperanza de vida local. Finalmente, en la quinta etapa se presenta un aumento en el índice de dependencia (la proporción de menores de 15 y mayores de 65 respecto de la población entre 15 y 64 años).

población en edad adulta (Ham, 1999; Rivadeneira, 2000; Montes de Oca, 2000; Miró, 2003).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que el envejecimiento es la consecuencia de la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares a lo largo del tiempo, lo que lleva a un gran descenso gradual de las capacidades físicas y mentales, a un aumento de riesgo de enfermedad, y finalmente, a la muerte. Esta definición es una de las más aceptadas, pero es necesario explicar que en la vida de una persona se distinguen dos fases que implican un primer proceso evolutivo que va desde el nacimiento a la infancia y la adolescencia, y que finaliza en la madurez, que se alcanza alrededor de los 25 años. El segundo proceso es de involución, y es el que se identifica con el envejecimiento. Los cambios y alteraciones que se producen no son lineales ni uniformes, se presentan en algún intervalo indeterminado de la madurez y su progresión es diferente en cada persona. Así, la edad cronológica y la edad fisiológica pueden no coincidir, y existen septuagenarios que gozan de una excelente salud y se desenvuelven perfectamente, mientras que otros son frágiles y necesitan ayuda considerable.

Es evidente que la edad cronológica siempre va avanzando y no se puede hacer que retroceda, pero sí se puede actuar en la edad fisiológica, que indica la velocidad a la que cada individuo envejece, y por tanto es posible conseguir una longevidad saludable. En la mayoría de los países desarrollados, el envejecimiento es aceptado como una etapa de la vida que empieza con la edad de la jubilación (alrededor de los 65 años) y termina con la muerte. Muerte y envejecimiento son dos conceptos distintos que tienen en común que son irreversibles. La diferencia es que la muerte es un estado inalterable, y, por el contrario, el envejecimiento es un proceso que cursa irremisiblemente sujeto a constantes variaciones. Se explica la muerte sin envejecimiento, pero no al contrario.

Visto todo lo anterior, resulta importante cuestionarnos, ¿Por qué está envejeciendo la población?, según la OMS (2018), “debido al aumento de la esperanza de vida y la

disminución de la tasa de fecundidad, la proporción de personas mayores de 60 años está aumentando más rápidamente que cualquier otro grupo de edad en casi todos los países”. A decir de la Organización Panamericana de la Salud (2012), los “factores como la industrialización, descubrimientos médicos, mejoramiento en las condiciones de vida, intervenciones de la salud en la niñez dirigidos a reducir la mortalidad infantil”, son factores que influyen en el creciente aumento de este grupo poblacional.

De la misma forma, la ONU (2017) señala que la reducción de la fertilidad y el incremento de la longevidad son factores clave para el envejecimiento de la población, pero la migración internacional también ha contribuido al cambio en las estructuras de edad en los países. En este sentido, se puede considerar que son varios los factores que contribuyen a que la población mundial esté envejecimiento rápidamente, pues además del aumento de la esperanza de vida y la disminución en la tasa de fecundidad, también los avances tecnológicos, el mejoramiento de las condiciones de vida, la intervención médica en las personas para reducir la mortalidad y la migración internacional, han jugado un papel importante. Así, una vez que se ha hecho breve referencia al contexto del envejecimiento y la vejez, es conveniente definir a quién se le considera persona adulta mayor.

1.3 El Envejecimiento en el México actual y sus tendencias

México atraviesa un momento demográfico único, según el censo de Población y Vivienda del año 2010, el número de personas mayores con sesenta años cumplidos y más alcanzó la cifra de 10 055 379, que representa el 9.06 por ciento de la población total mexicana y en poco tiempo los cambios en la estructura poblacional serán más notorios, ya que para el año 2050 uno de cada cuatro mexicanos será una persona mayor. Estos cambios demográficos representan un indicador de éxito para México, en donde resulta fundamental conocer las características de este grupo poblacional, identificar sus necesidades económicas, recreativas y de salud, analizar y generar información científica que permita entender y

medir los determinantes sociales en aras de contribuir a su bienestar. (Montoya-Arce y Jasso-Salas, 2014).

Todas las tendencias que se encuentran en el cuerpo de la presente investigación, establecen el alza en el porcentaje de personas mayores en nuestro país, situación que conlleva a tomar un verdadero partido hacia el cómo actuar y cómo proteger a este grupo vulnerable de la sociedad, quienes en tres décadas estarán oscilando en un 20 por ciento de la población mexicana, esto derivado a la baja en mortalidad y en fecundidad en México; es por ello que el envejecimiento en nuestro país, es un tema de gran trascendencia, y que por desgracia pocos estudios hay al respecto, estos se han expresado a través de foros, redes, congresos tanto nacionales como internacionales, pero pocos resultados se han visto por parte de nuestras autoridades en el afán de salvaguardar verdaderamente los derechos y prerrogativas de este sector de la población mexicana, catalogado como vulnerable.

La heterogeneidad del envejecimiento y los múltiples “rostros” de la vejez son fenómenos innegables y bien reconocidos por los distintos modelos teóricos que explican la forma y ritmo de dicho proceso. Es también reconocido que el “rostro” que finalmente adquiere la vejez para un individuo determinado depende de múltiples factores a lo largo de su vida y que no se relacionan exclusivamente con la edad cronológica. (Chatterji, Byles, Cutler, Seemany Verdes, 2014)

El envejecimiento se acompaña inevitablemente de la pérdida de funciones físicas y sociales, y la interacción con el entorno resulta determinante en la manera en que dichas pérdidas afectan o no a la autonomía, la independencia y la calidad de vida de la persona mayor. En síntesis, el entorno social juega un papel clave en el bienestar global en la vejez y por supuesto, en el entendimiento hacia el paso de los días en esta edad.

1.3.1 Persona Mayor

Para esta investigación, debe quedar muy claro el concepto de persona mayor, pues es parte indispensable de la misma, y quien resulta ser el sector de la sociedad que vamos a tratar

aquí; ¿qué debemos entender por persona mayor?, existen denominaciones diversas sobre este tópico, tales como ancianos, gente de la tercera edad, viejos, personas mayores o adultos mayores, senectos, entre otros, para esta investigación serán las denominadas personas mayores o adultos mayores y son los que se caracterizan por tener de 60 años y más de edad.

A partir de la Segunda Asamblea Mundial de Envejecimiento llevada a cabo en Madrid en el año 2002, la expresión de Adulto Mayor se ha ido revaluando y se ha quedado que lo correcto sería referirse en primer término a la etapa después de los 60 años como etapa de vejez y a la población que se encuentra situada en ella como personas mayores. Esta expresión maneja términos objetivos, que no conllevan carga ni valoraciones de ningún tipo, por ello resulta ser una expresión adecuada y neutral, es por lo que se ha decidido utilizar en esta investigación la expresión Persona Mayor.

La Vejez se caracteriza por ser una etapa en la que se produce una disminución de las oportunidades que se brindan a las personas para ejercitar sus capacidades, así como una auto restricción del control que el viejo ejerce sobre su propia vida. (Fernández, 1999). Lo que es indudable, es que mientras mayor sea la edad, las personas dan muestra de mayor discapacidad y deterioro funcional, como resultado de una serie de factores directamente relacionados con la aparición de enfermedades crónicas y con la incapacidad o falta de voluntad para atenderlas, por considerar que tales padecimientos son propios de la vejez. (García y González, 1999).

En México la ley establece que la edad para considerar a un ciudadano como persona mayor es de 60 años y más. Según datos del censo de 2010 llevado a cabo en México, hay 10.8 millones de personas mayores, que corresponden a casi el 10 por ciento del total de la población. En el Estado de Guerrero el fenómeno es un espejo de la representación nacional, pues casi el 10 por ciento de su población es persona mayor.

Conforme a datos demográficos, la reducción de la tasa de mortalidad y natalidad, así como la esperanza de vida, proyectan una inversión de la actual pirámide demográfica situada en población de jóvenes, por lo que CONAPO estima que para el 2020 la población de personas mayores se incremente en un 12.5 por ciento y en 2050 sea del 28 por ciento.

El desplazamiento de las personas mayores en el sistema productivo, las condiciones propias de la edad, los hace susceptibles de ser relegados y poco considerados, es por ello que es importante promover el respeto a los derechos de las personas mayores, bajo una percepción sensible a sus condiciones de vida y posibilidades de participación en la sociedad con dignidad, reconocimiento y aprecio.

La persona mayor es un sector de la sociedad como ya se ha referido en la presente investigación, considerado vulnerable, pues a partir de esa edad 60 años o más, es cuando se observan decaimientos de salud, de capacidad física y mental. En nuestro país, por desgracia existe el estereotipo negativo social de que la persona mayor es pasivo, enfermizo, deteriorado y que por tanto es una carga social y económica, que conlleva a la ruptura laboral, y por tanto, a la exclusión de este grupo vulnerable de las fuentes de trabajo, dejándolos en muchos casos sin trabajo y en muchos más sin la oportunidad de emplearse para sentirse útiles y socialmente activos con el fin de procurarse una vida digna sin la dependencia económica de la familia o de terceros, tal y como lo afirma la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), este rechazo en el mundo laboral provoca no solo frustración en el adulto mayor, sino que también tiene efectos en la economía, en la familia y en el ámbito social, es decir al vulnerarse el derecho al trabajo se trastoca el complejo social en general.

La globalización¹⁹ ha jugado un papel muy importante donde las personas mayores han pasado a formar parte de una sociedad segregada, olvidada y llevada al abandono, o al

¹⁹ La globalización es un concepto que pretende definir la realidad de nuestro planeta como un todo conectado, que se va pareciendo más a una sola sociedad, más allá de fronteras nacionales, diferencias étnicas y religiosas, ideologías políticas y condiciones socioeconómicas

maltrato físico o psicológico de la familia y de la sociedad, y por tanto a la exclusión de la vida laboral y a la invisibilidad de este grupo a nivel de políticas públicas, investigación y academia, y en donde el Estado, si acaso, ha implementado políticas públicas que son insuficientes para poder contener el grado de discriminación que sufren los adultos mayores en las fuentes de trabajo o cuando buscan un empleo remunerador y que respete los derechos laborales, pues no basta que existan programas sociales como oportunidades, que otorgan un apoyo monetario mensual o el de 70 años y más, o la pensión alimentaria de la Ciudad de México, o algunos actos públicos donde han regalado tarjetas con dinero o productos, tampoco es suficiente que se pretenda promover la capacitación para el empleo y el autoempleo, asesoría y financiamiento para emprender empresas sociales o iniciar un negocio propio, como lo han propuesto diferentes ámbitos públicos, pues lo que se necesita es allegar a la persona mayor a las fuentes de trabajo para buscar la estabilidad laboral o el emplearse dignamente en un trabajo.

Es importante mencionar que en nuestro país la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de junio de 2002 en su artículo 2 refiere que las personas mayores son aquellas que cuentan con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional; reiterando en su artículo 5 fracción V, el derecho al trabajo de los adultos mayores, como el derecho a gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral. Sin embargo, ese derecho constitucional se ve violentado al momento en que la persona mayor carece de oportunidad para desempeñar un trabajo socialmente útil, alejado de toda explotación y discriminación, pues aquí es donde nace el retroceso social de que la persona mayor ya no es útil laboralmente hablando.

o culturales. Ésta consiste en la ampliación de la dependencia económica, cultural y política de los países del mundo, la cual es originada por el aumento insólito de la actividad internacional, el comercio mundial de bienes y servicios, el flujo de capitales, así como el avance de los medios de transporte, y el uso de las nuevas tecnológicas de información y comunicación (tecnologías Satelitales y especialmente, de la Internet).

Una particularidad de la población envejecida en comparación con otros grupos de edad es su gran heterogeneidad, particularmente en condiciones de salud y funcionalidad. Esta variabilidad se traduce para cada persona en incertidumbre sobre la clase de vejez que le aguarda, en contraste con las expectativas más previsibles en las edades jóvenes. La niñez y la adolescencia son bastante predecibles en cuanto a la salud y condiciones socioeconómicas en general.

La vejez es una etapa de la vida como cualquier otra. Hay definiciones científicas, biológicas, médicas, geriátricas y psicológicas de la vejez. Además de todas las definiciones que encontramos, es igual de importante tomar en cuenta las percepciones y definiciones de la sociedad; de los mismos ancianos, de sus familiares, de sus nietos, en fin, de toda la sociedad. Algunos autores definen a la vejez o la tercera edad o a las personas mayores, a partir de los sesenta años, otros lo hacen a partir de los sesenta y cinco años y otros más a partir de los setenta años, otros simplemente dicen que es una definición social. La Organización de las Naciones Unidas considera anciano a toda persona mayor de 65 años de edades para los países desarrollados y de 60 años para los países en desarrollo es decir, para nuestro país una persona mayor es aquel que ya cuenta con 60 años o más.

En síntesis, la persona mayor, es aquel individuo que tiene sesenta años o más y que jurídicamente se encuentra protegido para velar por una vida digna y decente, asistido en todo momento del derecho constitucional de la libertad laboral, de seguridad y dignidad en su persona; persona mayor es quien debe ser respetado, protegido y valorado como tal, como una persona de experiencia, de conocimientos y sobre todo como humano que es; se debe de erradicar la conceptualización que se tiene a través de los estereotipos negativos que la sociedad tiene de este sector de la población, donde en lugar de beneficiarlos los margina a una vida de carencia y exclusión.

El Envejecimiento Demográfico conforme a las proyecciones que estima el Consejo Nacional de Población (CONAPO), en el año de 2017 residieron en el país 12 973 411 personas de 60 y más años, de los cuales 53.9 por ciento son mujeres y 46.1 por ciento son hombres. Cabe señalar que una cuarta parte de los adultos mayores 24.3 por ciento reside en localidades menores de 2 500 habitantes. Si se considera que la población tiene una mayor esperanza de vida (75.3 años en el año 2017) y la fecundidad es cada vez menor (2.21 hijos por mujer), entonces el peso relativo de las personas mayores toma mayor relevancia en la estructura por edad. Entre 1970 y 1990, el porcentaje de personas mayores respecto a la población total pasó de 5.6 a 6.2 por ciento; en el año 2017 dicho porcentaje fue de 10.5 por ciento, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas su tendencia esperada en los próximos años la colocan como una de las transformaciones sociales de mayor trascendencia del siglo XXI.

Consciente de ello, la comunidad internacional realiza programas de acción para que los Estados participantes generen las medidas pertinentes a fin de que las personas mayores gocen de una vida digna. Así se pone de manifiesto en el Programa Iberoamericano de Cooperación sobre Adultos Mayores aprobado en el año 2011 y en la Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Mayores de América Latina y el Caribe realizada en el año 2012.

En esta última se hace énfasis en “no escatimar esfuerzos para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas mayores, trabajar en la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia y crear redes de protección de las personas mayores para hacer efectivos sus derechos”²⁰. Al cuidar sus derechos, las personas mayores podrán mejorar su calidad de vida y no verse vulnerables ante cualquier situación de discriminación o maltrato a su persona.

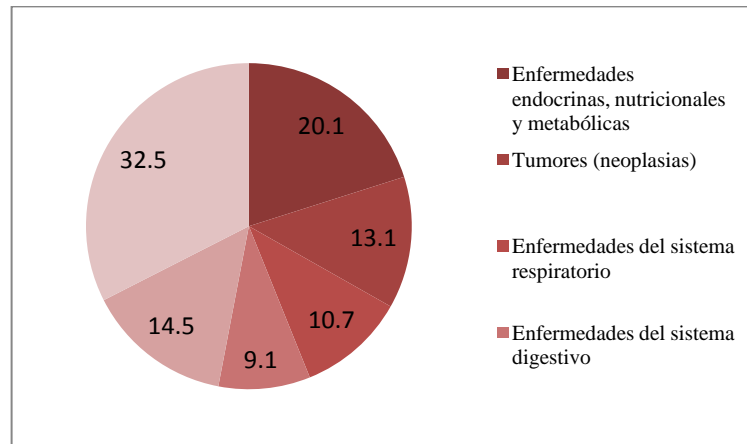
²⁰ Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2012). Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Mayores de América Latina y el Caribe. Recuperado el 8 de junio de 2017, de: http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/1/44901/CR_Carta_ESP.pdf, p. 7.

Datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2016) señalan que el envejecimiento social que se vive en México descubre que hay 33.5 millones de hogares y en 30.1 por ciento de estos reside al menos una persona de 60 y más años. La composición de los hogares, donde vive al menos una persona mayor, es clasificada como familiar en un 83.5 por ciento, en tanto que el resto 16.5 por ciento, lo conforman los hogares unipersonales o corresidentes (donde no hay ningún lazo de parentesco entre sus integrantes). Un aspecto que vulnera a las personas de edad es no tener un apoyo al interior del hogar. En el país hay 1.6 millones de personas de 60 y más años que viven solas y la mayoría son mujeres (63 por ciento). Otro aspecto que vulnera a los hogares con al menos una persona mayor es que su único ingreso proviene de una o varias personas que tienen 60 y más años: 37.1 por ciento (3.7 millones) de estos hogares cumple con dicha condición. El apoyo económico de familiares fuera del hogar o instituciones gubernamentales resulta ser de gran valía en los gastos que realizan los integrantes del hogar donde reside la persona mayor. De acuerdo con la información de la ENIGH del año 2016, del total de personas mayores, 6.7 por ciento recibe remesas, 28.8 por ciento recibe donativos de otros hogares e instituciones públicas, mientras que 49.2 por ciento recibe apoyos por programas gubernamentales.

El aumento de la sobrevivencia ha provocado que la mayor parte de las defunciones se den en edades avanzadas. De las 656 mil muertes registradas en el año de 2015, de acuerdo con las estadísticas de mortalidad del año 2015 (INEGI 2015), 64.7 por ciento correspondieron a personas de 60 y más años. Cabe señalar que las enfermedades del sistema circulatorio (32.5 por ciento); las enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas (20.1 por ciento); los tumores (13.1 por ciento); las enfermedades del sistema respiratorio (10.7 por ciento), y las enfermedades del sistema digestivo (9.1 por ciento) son las principales causas de muerte entre la población de 60 y más años. De manera conjunta representan 85.5 por ciento las defunciones en este grupo de edad.

Dentro de las causas de muerte por enfermedades del sistema circulatorio, sobresalen las isquémicas del corazón (53.2 por ciento) y las del cerebro vasculares (20.4 por ciento). En las endocrinas, nutricionales y metabólicas sobresale que 86.2 por ciento son defunciones por diabetes mellitus. En los tumores, las principales causas de fallecimiento son: por tumor maligno de la tráquea, de los bronquios y del pulmón (9.8 por ciento); tumor maligno del hígado y de las vías biliares intrahepáticas (8.9 por ciento), y por tumor maligno del estómago (7.3 por ciento). En tanto que en los grupos del sistema respiratorio y del sistema digestivo las principales causas de muerte son los fallecimientos por enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores (53.2 por ciento) y las del hígado (47.5 por ciento), respectivamente.

Tabla 1. Distribución porcentual de las defunciones de la población de 60 y más años por causas de muerte 2015 (CEPAL 2012)



Lista especial de tabulados (tabulación para la mortalidad). CIE-10. Fuente: INEGI. Estadísticas de mortalidad 2015. Base de datos.

Al ser un grupo en el cual las enfermedades se hacen presentes de manera cotidiana, la derechohabencia resulta ser un beneficio de gran ayuda para las familias. Conforme a las estadísticas de mortalidad, las personas de 60 y más años que fallecieron en 2015, 15.8

por ciento no tenían derechohabencia. Por último, hay que destacar el gasto que los integrantes del hogar realizan en salud. De acuerdo con datos de la ENIGH 2016, poco más de la mitad de los hogares donde hay un adulto mayor se realizó un gasto en este rubro (53.7 por ciento), el cual corresponde a la atención ambulatoria, hospitalaria o en medicinas. Es importante señalar que en la Carta de San José, existe el compromiso de “promover la universalización del derecho a la salud de las personas mayores” como un aspecto intrínseco de su calidad de vida.

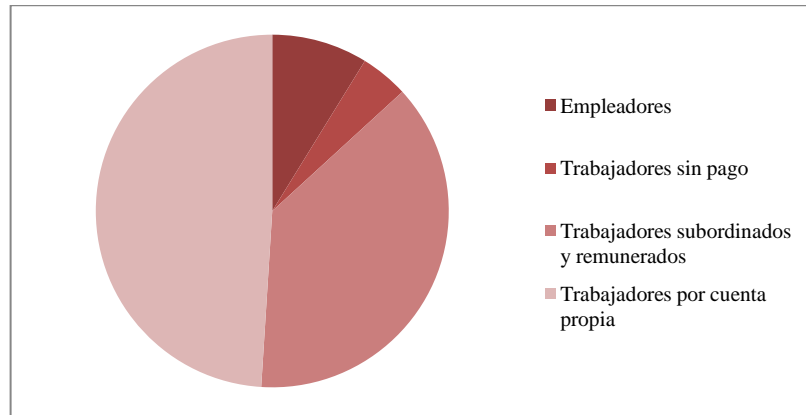
Hay una gran cantidad de población que llega a la vejez trabajando o buscando trabajo. Se observa que, entre las personas mayores, la población económicamente activa (PEA) es predominantemente masculina y disminuye conforme avanza su edad. Información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) así lo muestra. Durante el primer trimestre de 2017, la tasa de participación económica de la población de 60 y más años es de 33.9 por ciento; en los hombres es de 50.9 por ciento y en las mujeres de 19.6 por ciento. Por edad, esta tasa es 3.5 veces mayor en la población de 60 a 64 años (49.6 por ciento), respecto a la que tiene 75 y más años (14.3 por ciento).

Cabe señalar que el porcentaje de la población de 60 y más años que no es económicamente activa es del 66.1 por ciento, y de estos, más de la mitad se dedica a los quehaceres del hogar (54 por ciento). Dos aspectos que se distinguen de la población ocupada que tiene 60 y más años (4.8 millones), es que prácticamente la mitad labora por cuenta propia (49 por ciento) y aunque la proporción no es tan grande, existe población que no percibe remuneración alguna por su trabajo (4.4 por ciento).

Por su parte, de las personas mayores que se ocupan de manera subordinada y remunerada (37.8 por ciento), la mayoría no tiene acceso a instituciones de salud por su trabajo (60.8 por ciento); labora sin tener un contrato escrito (61.8 por ciento) y casi la mitad (47.7 por

ciento) no cuenta con prestaciones. De hecho, el 73.2 por ciento trabajan de manera informal.

Tabla 2. Distribución porcentual de la población ocupada de 60 y más años por posición en el trabajo 2017



Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017. Primer trimestre. Base de datos

1.4. El Envejecimiento en el Estado de México.

Como se ha referido en la presente investigación el envejecimiento de la población es una de las características más destacadas en la dinámica reciente de la población del Estado de México. El fenómeno del envejecimiento es, en parte, resultado de un descenso sostenido en los niveles de fecundidad, en la disminución de la mortalidad en general y la inmigración interna, pero también del consecuente aumento en la esperanza de vida de la población. Todos estos factores han motivado al aumento de este sector de la población en la entidad mexiquense, donde se ha ingresado desde hace algunas décadas, ya en el proceso de envejecimiento. Las tendencias observadas en años recientes apuntan a que el número de personas mayores de 60 años en la entidad seguirá aumentando en las próximas tres décadas (Partida, 2003).

El incremento porcentual de las personas mayores en el conjunto de la población fue ligero durante la primera mitad del siglo pasado. Entre 1980 y 1990 pasó de 3.9 a 4.6 por ciento; para el año 2000, esta población alcanzó una cifra de 5.6 por ciento, y para 2005 los mayores de 60 años conformaron 6.4 por ciento del total, lo cual nos muestra que el proceso de envejecimiento se ha venido acelerando en el Estado de México.

El porcentaje de población estatal de 60 años o más en 2005 fue de 6.4 por ciento. Según estimaciones del CONAPO, este porcentaje se incrementó a 7.8 por ciento en el año 2010, será de 11.9 por ciento para 2020 y a 17.6 por ciento del total de la población mexiquense para 2030.

Del mismo modo, de acuerdo al Consejo Estatal de Población (COESPO, 2014), de los 13,096,686 millones de personas que había en el Estado de México durante el año 2000, 713,704 mil eran personas adultas mayores; para el 2005 de los 14,007,495 millones, eran 891,609; mientras que para el 2010, de los 15,175,862 millones eran 1,137,647, haciendo referencia nuevamente a que dicho fenómeno poblacional en la Entidad se encuentra relacionado con factores como la disminución de la fecundidad y mortalidad, así como por la inmigración como resultado del proceso de industrialización de la entidad. Además, considera que, en el 2015, de los 16,187,608 millones de personas en la Entidad, 1 millón 503 mil 732 corresponde a personas mayores, representando el 10.76%, mientras que para el año 2020 habrá 1 millón 917 mil 769, mientras que para el año 2025, habrá 2 millones 409 mil 727. 15 Lo anterior, perfila a que Estado de México se convierta en una entidad envejecida, donde cada vez es más común y notorio convivir con un adulto mayor, y ver a menos niños, pues según el CONAPO se estima que en 2020 la proporción de población con 60 años o más será de 11.9%, para el 2030 constituirá el 17.6%, cifra superior al 16.8% que se espera en el país (Montoya y Montes de Oca, 2011, pp. 31-32).

Desde mediados del siglo XX el Estado de México, al igual que otras entidades y regiones del país, ha seguido el patrón típico de este proceso. En la entidad, la primera fase de este proceso la podemos ubicar a partir de 1930, pero sobre todo entre 1950 y 1970, cuando fue notable el descenso de la mortalidad, toda vez que la tasa bruta de mortalidad (TBM) pasó de 22.6 muertes por cada mil habitantes en 1950 a 10.2 en 1970; para 1990 disminuyó a 5.1 muertes por cada mil personas, hasta llegar a 3.4 en 2000. Esta tendencia a la baja en el número de defunciones es reflejo del descenso de la mortalidad durante los primeros años de vida —mortalidad infantil— y de la reducción del riesgo de muerte, es decir, del aumento en la esperanza de vida al nacimiento de la población. En efecto, mientras que en 1950 morían 156 niños por cada mil que nacían, esa cifra se redujo a 109 en el año de 1970, a 31 en el año de 1990, a 22 en el año de 2000 y la mortalidad infantil para el año de 2015 era de 12 defunciones por cada mil niños nacidos vivos y la tasa bruta de mortalidad era de 5.7 defunciones por cada mil habitantes.

Algo similar ocurre en relación con la sobrevivencia en las edades adultas (60 años o más), pues mientras que de los nacidos en el año de 1930 menos de la mitad (48 por ciento) sobrevivía a los 60 años; para los nacidos en la generación del año 1960 se espera que tres cuartas partes (75 por ciento) lo hagan, y se prevé que más de 90 por ciento de los nacidos en 1990 lleguen a esa edad. El descenso de la mortalidad, junto con la persistencia de altas tasas de fecundidad y la ganancia en años en la esperanza de vida en este periodo condujo a un elevado crecimiento de la población. Ello explica por qué durante las décadas de 1950 y 1970 la entidad presentó las tasas de crecimiento más elevadas en su historia demográfica, e incluso superiores a las registradas a nivel nacional. De acuerdo con las estadísticas disponibles, la población mexiquense casi se triplicó en tan solo dos décadas, al pasar de 1.4 millones de habitantes en 1950 a 3.8 millones en el año de 1970, con una tasa de crecimiento anual de 5.3 por ciento durante ese periodo (Montoya, 2004).

La segunda fase de este proceso la podemos ubicar a mediados de la década de 1960 y principios de la de 1970, con la reducción de la fecundidad y el descenso paulatino de la tasa de crecimiento demográfico. La tasa de natalidad (nacimientos por cada mil habitantes) experimentó un importante descenso al pasar de 47.9 en el año de 1960 a 37.8 en el año de 1970. Sin embargo, aunque durante esos años se presentaba ya una disminución en los niveles de la fecundidad, es entre 1970 y 1980 cuando el descenso de la fecundidad se acentúa, pues el número de nacimientos por cada mil habitantes bajó a 37.1 en el año de 1980, a 32.4 en el año de 1990 y a 20.5 en el año de 2000. Esta tendencia a la baja en los niveles de fecundidad se prolongó como resultado de la difusión de las prácticas de planificación familiar, dentro de una política que buscaba ante todo regular el crecimiento demográfico, lo cual contribuyó a impulsar la transición de la fecundidad en el país (Partida, 2005).

En 1960, la tasa global de fecundidad (TGF) se encontraba alrededor de siete hijos por mujer. A partir de la segunda mitad de la década del año de 1960, pero sobre todo en los primeros años de la de 1970, se registra una significativa disminución del nivel de fecundidad, hasta alcanzar un promedio de 2.6 hijos por mujer en el año de 1990, lo que significó una caída de 49 por ciento en sólo dos décadas. El factor más importante que ha acompañado esta disminución de la fecundidad es el aumento en la proporción de parejas que utilizan algún método anticonceptivo. Como consecuencia del declive de la fecundidad, la dinámica demográfica comenzó a disminuir su velocidad gradualmente. Sin embargo, este hecho coincidió con la consolidación industrial de algunos municipios aledaños a la Ciudad de México, que brindó la oportunidad de empleo a la gente del campo, lo cual provocó un éxodo poblacional a la entidad. A finales de la década del año de 1960, la entidad ya acogía a un millón 73 mil 314 personas que habían nacido en otras entidades, las cuales constituían 28 por ciento de la población mexiquense.

A partir de la década de 1970, el crecimiento social, es decir, la inmigración estimulada por el crecimiento industrial del Estado de México pasó a constituirse como el factor principal del crecimiento demográfico en la entidad. Para el año 2000, la población inmigrante representaba 38.6 por ciento de la población total (Montoya, 2004; Montes de Oca, 2002). Uno de los resultados de este proceso ha sido la inmensa concentración de la población en muy pocas ciudades de la entidad. Este conjunto de transformaciones en la fecundidad y en la mortalidad, al cual se añade la inmigración interna, determinaron el ritmo de crecimiento de la población desde principios de la segunda mitad del siglo XX. Entre el año de 1930 y 1960, la población de la entidad se duplicó al pasar de 999,112 personas en el año de 1930 a 1'897,851 individuos en el año de 1960, con una tasa de crecimiento de 3.1 por ciento anual, similar a la registrada a nivel nacional en esta última década. Diez años después, en el año de 1970, la población aumentó a 3'833,185 habitantes, con una tasa de crecimiento de 7.6 por ciento, casi el doble de la tasa de crecimiento registrada a nivel nacional, y siendo ésta la más alta en la historia demográfica de la entidad.²¹

De esta forma, la población mexiquense se había duplicado en nueve años. Así, adentrada la década de 1980, la población ascendió a 7'564,335 personas, llegando a los 13'587,570 en el año de 2000, en el año 2010 a 15'140,457 y en el año 2015 a 16'187,608 según el INEGI a través de la encuesta intercensal 2015, cifra que ubica al Estado de México como la entidad más poblada del país, con una tasa de crecimiento promedio anual de 3.0 por ciento. Si bien el número de mexiquenses no ha dejado de crecer, la velocidad con la que lo hace se ha reducido sustancialmente desde 1970. Asimismo, todo parece indicar que esta tendencia seguirá su curso hasta que alcance niveles cercanos a cero.

La pirámide de población del Estado de México tenía en el año de 1930 la forma de un triángulo con una base muy amplia y una cúspide muy estrecha, de acuerdo con las altas proporciones de población infantil (cero a 14 años) que caracterizaban a la población

²¹ <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n50/v12n50a7.pdf>

mexiquense como una población muy joven (15 a 24 años), reflejo de la disminución paulatina de la mortalidad infantil y la prevalencia de los altos niveles de fecundidad registrados en esa década.

Así, entre el año de 1930 y el año de 1940 la proporción del grupo de cero a cuatro años se mantuvo en 31 por ciento, mientras que la proporción de mayores de 60 años fue de 5.3 por ciento en el año de 1930 y en el año de 1940 aumentó a 5.5 por ciento. Para el año de 1950, la estructura por edad de la población mexiquense se caracterizó por presentar un incremento sustantivo en todos los grupos de edad, pero principalmente en los grupos de edades menores de 15 años (cero a 14 años), los cuales constituían poco más de 40 por ciento de la población total en la entidad (43.1 por ciento). No obstante, aun cuando el grueso de la población se concentraba en estas edades, también se dio un aumento considerable en las edades avanzadas.

En esta década, la población mayor de 60 años y más acumuló cerca de siete por ciento de la población total, efecto de la disminución de población en edades productivas, que a su vez fue originada por la disminución de nacimientos en la entidad debido al conflicto armado que se suscitó en el año de 1910 y por la emigración de la población durante dicho periodo. En el año de 1970, momento umbral del auge del crecimiento demográfico en el Estado de México, debido a la persistencia de las altas tasas de la fecundidad y a la inmigración de población joven, la población experimentó un marcado rejuvenecimiento en su estructura por edades.

Los porcentajes de los grupos de edades de cero a 14 años aumentaron considerablemente, llegando a constituir 48.7 por ciento de la población. En tanto que los grupos en edades productivas (15 a 59 años) presentaron un paulatino descenso al conformar 46.6 por ciento del total, en tanto que la población de 60 años y más se redujo a 4.7 por ciento. Sin embargo, entre las décadas de 1970 y 1980 la población comenzó a presentar cambios

importantes en la estructura por edad; el descenso pronunciado de la fecundidad provocó una reducción en la base de la pirámide poblacional (cero a 14 años) y un aumento paulatino en los grupos de población en edades productivas y avanzadas (15 a 59 años), hecho que dio inicio al estrechamiento de la base de la pirámide poblacional, el cual se acentuó en las siguientes décadas.

En 2000, más de 50 por ciento de la población tenía entre 15 y 59 años, en tanto que la población de niños en edad escolar (cero a 14 años) se redujo a 31.9 por ciento y la población de mayores de 60 años y más aumentó a 5.4 por ciento, lo que significó un incremento de 2.3 por ciento con respecto a la década de 1980.²²

Se puede decir que los cambios demográficos en la dinámica poblacional del Estado de México modificaron sustancialmente las estructuras por edad de la población encaminadas hacia su propio envejecimiento. En el año de 1930, la población mexiquense de 60 años y más era aproximadamente de 52 mil 633 personas, cifra que conformaba 5.3 por ciento de la población total. Para el año de 1950, dicha población ascendió a 82 901 y en el año de 1960 el número por este mismo concepto alcanzó 109 756 senescentes, los cuales constituían 5.8 por ciento del total de los habitantes en la entidad.

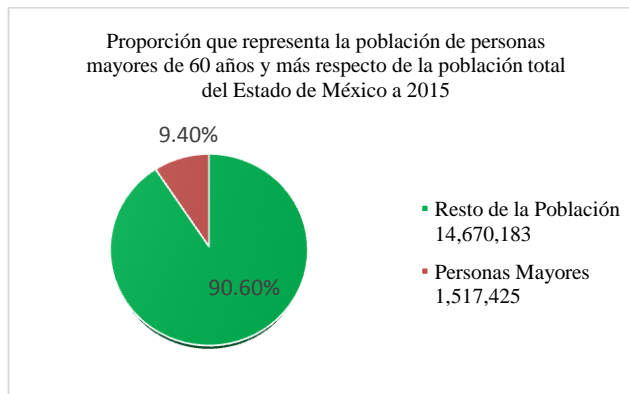
En los años 70 y 80, como señalamos anteriormente, la inmigración a la entidad jugó un papel importante en el rejuvenecimiento de la población, provocando una disminución en la proporción de personas mayores de 60 años. En el año 2000, dicha población representó 6.4 por ciento de la población, porcentaje que seguirá aumentando constantemente, pues, aunque siga llegando población joven al interior de la entidad, esta población envejecerá en el corto plazo y engrosará los contingentes de los grupos de población de 60 años y más, es decir, se dará un doble proceso de envejecimiento de la población.

²² <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n50/v12n50a7.pdf>

En la actualidad, el Estado de México se sitúa en los márgenes de una fase posterior a la transición demográfica y cercana al nivel de reemplazo, y con una esperanza de vida que continúa su ascenso, pero esta vez con mayores ganancias en las edades intermedias y avanzadas. Las estadísticas apuntan a que dichas tendencias seguirán teniendo profundas consecuencias en la estructura por edad de la población y se manifestarán en un acelerado proceso de envejecimiento. Desde el punto de la CONAPO, se estima que en el año de 2020 la proporción de población de 60 años y más será de 11.9 por ciento en el Estado de México, y para el año de 2030 constituirá 17.6 por ciento del total de mexiquenses.

De acuerdo a la encuesta inter censal 2015 llevada a cabo por la Consejo Estatal de Población del Estado de México COESPO, en el Estado de México habitan 1 millón 517 mil 425 personas mayores, 9.4% de la población total de la entidad (16, 187,608); es decir, 9 de cada 100 personas.

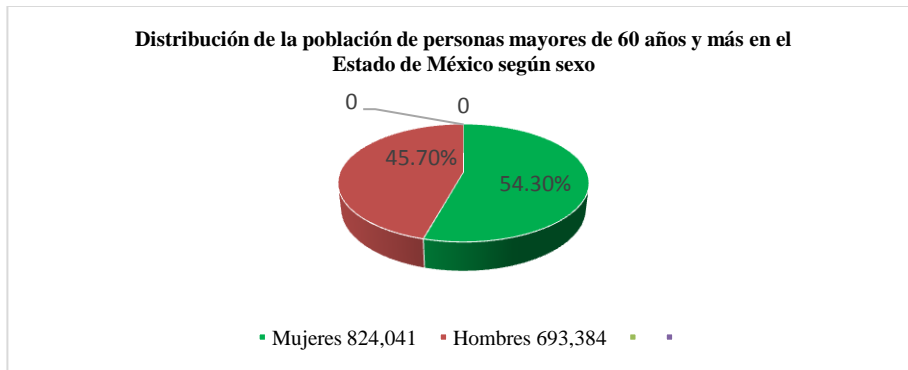
Tabla 3. Proporción que representa la población de Personas Mayores de 60 años y más respecto de la población total del Estado de México a 2015



Fuente: COESPO con base en INEGI. Encuesta inter censal 2015

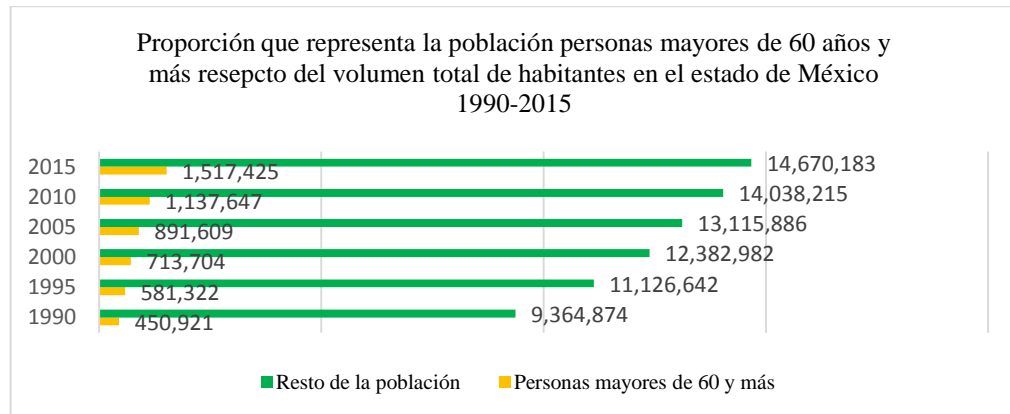
Respecto a la distribución por sexo de esta población, se observa que, en el 2015, 693 mil 384 hombres de más de 60 años, 45.7% del total en el Estado; las mujeres, en el mismo rango de edad, sumaron 824 mil 41, es decir, 54.3%.

Tabla 4. Distribución de la población de Personas Mayores de 60 años y más en el Estado de México según sexo



Fuente: COESPO con base en INEGI. Encuesta inter censal 2015

Tabla 5. Proporción que representa la población de Personas Mayores de 60 años y más respecto del volumen total de habitantes en el Estado de México 1990-2015



Fuente: COESPO con base en INEGI. Encuesta inter censal 2015

1.4.1. Estadísticas relativas al envejecimiento poblacional en algunos municipios del Estado de México

De acuerdo con el INEGI, citado por el COESPO (2014b, pp. 29-32), el municipio de Toluca, en el año 2010, de las 819,561 mil personas, 57,691 eran personas mayores, representando el 7.03%, de la población total, mientras que el promedio a nivel estatal, del año 2010, se encontraba en 7.49%. Los datos anteriores, no muestran diferencias sustanciales, pues el promedio para el municipio de Toluca es similar al promedio estatal.

Otras referencias a nivel municipal son Almoloya de Juárez, que de las 147,653 mil personas que eran en el año 2010, 8,676 eran personas mayores, representando el 5.87% de la población total, muy por abajo del promedio estatal; mientras que Naucalpan de Juárez de las 833,779 personas, había 81,063 personas mayores, representando el 9.72%; en Tlalnepantla de Baz, de los 664,225 personas, 74,935 corresponde a personas mayores, correspondiendo el 11.28%; en Tlatlaya de los 32,997 personas, 4,716 eran personas mayores, es decir, 14.29%; y en Amatepec, de las 26,334 personas, 3,816 corresponde a personas mayores, representando un 14.49%, encontrándose este municipio muy por arriba del promedio estatal y nacional.

En este sentido, se puede apreciar que a nivel municipal existen peculiares variaciones, y se puede decir que por ejemplo Naucalpan de Juárez en el 2010 el porcentaje de personas mayores era de 9.72%, mientras que Tlalnepantla de Baz tenía un 11.28%, lo que refleja una similitud con el promedio nacional, el cual se encuentra en 10.4%. Sin embargo, los municipios más envejecidos en la Entidad durante el año 2010 fueron Tlatlaya y Amatepec, pues de la población total, 14 de cada 100, aproximadamente, eran personas mayores.

Lo anterior, comprueba que el envejecimiento poblacional se vendrá dando de manera similar, pero en el caso de los municipios del Estado de México, tendrá características peculiares. En este sentido, se considera conveniente citar datos que permitan visualizar la situación sociodemográfica de las personas mayores, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6. Situación Sociodemográfica de las Personas Mayores

Rubro	Aspectos relevantes
Educación ²³	De acuerdo con la Encuesta sobre envejecimiento demográfico en el Estado de México (ESEDEM, 2008), citado por Montoya y Montes de Oca (2011, p. 45-78) 34 de cada 100 personas adultas mayores no saben leer ni escribir. El INMUJERES (2015) señala que de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010, el 28.7% de las mujeres y 19.9% de los hombres adultos mayores, no saben leer ni escribir, situación que empeora en zonas rurales donde 53.2% de las mujeres y 37.1% de los hombres son analfabetas.
Pensiones ²⁴	De acuerdo con la ESEDEM (2008), solo el 15.9% de las personas mayores reciben pensión, de los cuales reciben un ingreso mensual los hombres reciben \$3,382 pesos, mientras que las mujeres reciben \$1,940 pesos, en promedio.
Situación laboral ²⁵	Conforme a la ESEDEM (2008), 54.2% de los hombres y 22.4% de las mujeres mayores, respectivamente, se encontraban trabajando. De las personas que no laboran, 5 de cada 10 hombres aceptarían un trabajo si este fuera ofrecido, así como 3 de cada 10 mujeres. El 78% de las personas mayores trabajan en el sector informal, lo que hace que no cuenten con seguridad social ni prestaciones, mientras que el 21.9% trabajan en el sector formal. Las mujeres tienen una mayor participación en las actividades informales con el 86.2%, y en los hombres es de 75.4%. De acuerdo con INMUJERES (2015), una tercera parte de la población adulta mayor trabaja para el mercado laboral, con marcadas diferencias entre mujeres con 19.4% y hombres con 50.8%.
Servicios de salud ²⁶	Según la ESEDEM (2008), el 65.4% de los hombres y el 64.4% de las mujeres, declaran tener

²³ Históricamente, la educación en la población mexicana ha sido selectiva, al poner a la mujer al cuidado y quehaceres del hogar, teniendo pocas oportunidades de acceso a la educación, lo que ocasiona que exista una mayor proporción de analfabetas mujeres, situación que empeora en las zonas rurales.

²⁴ Una jubilación es la forma ideal de retiro al término de la vida laboral, la cual debería ser suficiente para satisfacer el mínimo de necesidades y permitir una vida independiente, sin embargo, al no ser así, las personas adultas mayores generalmente se ven obligados a trabajar para poder sobrevivir.

²⁵ Se percibe que son más los hombres que las mujeres quienes se encuentran trabajando, es decir, el mercado laboral para las mujeres se obstaculiza debido a los menores niveles de educación y a la responsabilidad depositada en ellas para cubrir las necesidades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado.

	<p>derecho a recibir atención médica. Debido a la ausencia de cobertura universal en materia de servicios de salud, las personas mayores comúnmente hacen uso de clínicas y hospitales de la Secretaría de Salud. El 2.9% de los hombres y 4.1% de las mujeres atienden sus problemas de salud en las farmacias. Las enfermedades diagnosticadas con mayor frecuencia se tratan médicamente son: diabetes mellitus 85.6%, hipertensión arterial 79.4%, asma 66.7% y enfermedades del corazón 65.1%. El INMUJERES (2015) dice que de acuerdo con los resultados de la ENSANUT 2012, el 16.6% no era derechohabiente de institución alguna, mientras que el Seguro Popular de Salud cubría prácticamente a 30% de la población. El 60.5% de las personas mayores que residen en áreas rurales no es derechohabiente de alguna institución de salud, contra el 20.7% que residen en zonas urbanas. De la misma forma, señala que las mujeres adultas mayores padecen más enfermedades incapacitantes y por más largo tiempo que los hombres. 3 de cada 10 mujeres mayores tiene dificultad para realizar alguna tarea de la vida diaria como comer, bañarse, caminar, preparar o comprar alimentos, frente a 2 de cada 10 hombres.</p>
Discapacidad	<p>Montoya y Montes de Oca (2011) señalan que, en el año 2000, casi el 12% de la población discapacitada de la entidad (sea por discapacidad motriz, auditiva, del lenguaje, mental, u alguna otra) eran personas mayores. Entre las causas de discapacidad destacan las debidas a la edad avanzada 45.4%, discapacidad por enfermedad 32.9% y 15% discapacidad por accidente. El INEGI (2017a) resalta que entre los diversos retos que deben enfrentarse los adultos mayores, se encuentra el deterioro físico, que en su momento generan enfermedades crónicas degenerativas. También señala que de acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) en 2014, en el país residen 3.4 millones de personas mayores de 60 años con discapacidad²⁷ y 4.7 millones con alguna limitación.</p>
Ayuda del Gobierno	<p>De acuerdo con la ESEDEM (2008), el 23% de hombres y el 34.2% de las mujeres, mencionan que reciben apoyo de algún programa de gobierno. INMUJERES (2015), con datos de la Comisión Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), dice que, en el año 2012, había 8.6 millones de personas de 65 y más años, de los cuales el 45.8% se encontraba en situación de pobreza y 3.1 millones eran atendidas por el programa federal 70 y más.</p>

²⁶ Conforme aumenta la edad, es mayor la posibilidad de padecer una enfermedad, por lo que la salud, resulta fundamental. Las personas mayores requieren un mayor seguimiento por parte de las instituciones de salud, en la detección, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades físicas y mentales.

²⁷ De acuerdo con los lineamientos del Grupo de Washington (GW), citado por el INEGI (2017) la persona con discapacidad es aquella que tiene mucha dificultad o no pueden realizar al menos una de las siguientes actividades de la vida diaria: caminar, subir o bajar usando sus piernas; ver (aunque use lentes), mover o usar brazos o mano; aprender, recordar o concentrarse; escuchar (aunque use aparato auditivo), bañarse, vestirse o comer; hablar o comunicarse, así como problemas emocionales o mentales; mientras que una persona con limitación es aquella poca dificultad para realizar al menos una de las actividades de la vida cotidiana sobre las cuales se indaga y que no están incluidas en las personas con discapacidad.

<p>Estado Social²⁸</p>	<p>Según la ESEDEM (2008), el 74.3% de los hombres mayores y en las mujeres el 44.1%, se encuentran casados, En el grupo de separados o divorciados, los hombres suman 3.2%, y las mujeres 6.7%. En el grupo de solteros, corresponde el 3.7% de hombres y 5.7% de las mujeres. En cuanto al grupo de viudos representa el 12.6% en hombres y 40.1% en mujeres. Mientras quienes viven solos en la etapa de la vejez, 8% en el caso de los hombres y 11.8% en el caso de las mujeres. El 45.2% de los hombres vive con su pareja e hijos, en el caso de las mujeres es el 30.1%. El 22.6% de los hombres y 14.6% de las mujeres viven con su pareja, sin hijos. El 3% de los hombres viven sin pareja, pero con hijos, frente al 15.3% de las mujeres. El 21.1% de los hombres no viven solos, pero tampoco con su pareja e hijos, y en las mujeres representa el 28.2%. El INEGI (2017a) señala que de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), en el 2016 en el país había 33.5 millones de hogares y en el 30.1% de éstos residía al menos una persona mayor de 60 años, y añade, en el país hay 1.6 millones de personas de más de 60 años que viven solas, y de esas, el 63% son mujeres.</p>
<p>Apoyos sociales²⁹</p>	<p>Datos de la ESEDEM (2008), revelan que el 19% de los hombres declara haber pasado en soledad los doce meses anteriores a la encuesta, y en las mujeres el porcentaje aumenta a 23.4%. El INMUJERES (2015) señala que, de acuerdo con Jáuregui, el tipo de apoyos que los adultos mayores obtienen de las redes pueden ser material (dinero, remesas, ropa y comida); instrumental (transporte, ayuda en labores del hogar, cuidado y acompañamiento), y apoyo emocional (cariño, confianza, empatía). De la misma forma dice que, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, ENUT 2009, 27.8% de las mujeres y 22.5% de los hombres necesitaron que alguna persona de su hogar le brindara cuidados o apoyo.</p>
<p>Violencia</p>	<p>De acuerdo con la ESEDEM (2008), el 20.9% de los hombres y 18.4 de las mujeres, declaró haber sido insultada, respectivamente. Más de 14% de los hombres y 7.9% de las mujeres sufren el hecho de que personas de su círculo cercano traten de obligarlos a que abandonen sus propiedades. El INMUJERES (2015) dice que de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2011, las mujeres adultas mayores están expuestas a situaciones de violencia de pareja, de las cuales el 44.6% de las que están casadas o unidas ha sufrido al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida, el 24.3% ha sufrido violencia emocional, el 26.1% violencia económica, el 18.4% violencia física y el 10.4% violencia sexual.</p>
<p>Desigualdad</p>	<p>De acuerdo con el COESPO (2014b), en la Entidad la longevidad es mayor en las mujeres, lo que acentúa las diferencias. Uno de los factores es la viudez y la mayor esperanza de vida en las mujeres, característica que seguirá predominando en los años venideros.</p>

²⁸ Los datos pueden reflejar un indicio del por qué el incremento de personas mayores abandonadas, también, la desventaja social de las mujeres mayores, la importancia de la familia y los lazos afectivos que pueden contribuir en mejorar las condiciones de vida de las personas mayores.

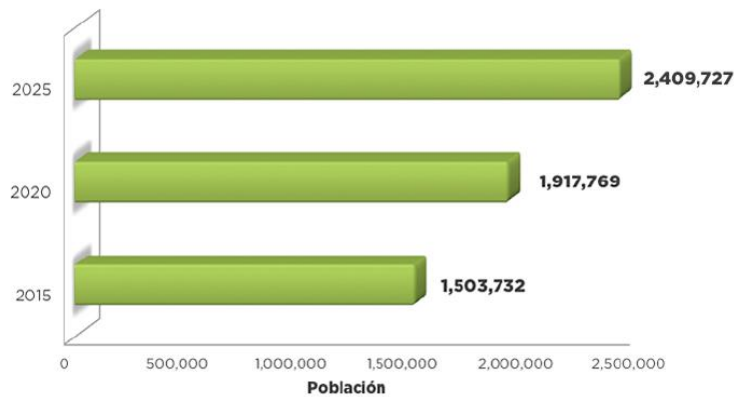
²⁹ Resalta la necesidad de apoyo social, emocional y material hacia la persona mayor, siendo que las redes de apoyo de familia, amigos y vecinos resulta fundamental.

	De acuerdo con el INMUJERES (2015), gran parte de las desigualdades de género en adultos mayores suelen situar a las mujeres en condiciones de desventaja en términos de bienestar social, económico y psicológico. El incremento de adultos mayores generará cargas adicionales de trabajo de cuidados, en especial para las mujeres, quienes realizan mayoritariamente este trabajo.
Lengua Indígena	De acuerdo con el COESPO (2014b), los adultos mayores del Estado de México que hablan lengua indígena representan el 18.72% del total de hablantes en la Entidad, de la cual 57 de cada 100, son mujeres. De acuerdo con INMUJERES (2015), alrededor de 9.5% de las personas de 60 años y más habla alguna lengua indígena, de la cual, cerca de una quinta parte son monolingües.

Fuente: Diseño propio, con datos de (Montoya y Montes de Oca 2011, p. 45-78); (INEGI, 2017a); (INMUJERES, 2015); (ESEDEM, 2008), y COESPO (2014b).

La tabla anterior, muestra algunos rasgos de como la persona adulta mayor se desenvuelve en la realidad, mismos que permiten contextualizar y comprender la complejidad de esta, en el que se hace evidente la vulnerabilidad a la que se enfrenta este grupo etario, y en el que resalta la desventaja social de las mujeres mayores, respecto de los hombres. De acuerdo a las proyecciones de población realizadas por CONAPO, la población adulta mayor tendrá una tendencia ascendente en los próximos años.

Tabla 7 Proyecciones de población de 60 años y más, 2015, 2020 y 2025, Estado de México



Fuente: COESPO con base en CONAPO.

1.5. Encuesta Socio Demográfica del Envejecimiento Demográfico del Estado de México. (ESEDEM 2008)

Es importante remarcar que la ESEDEM es una fuente de datos dirigida a los hogares con personas mayores mexiquenses que combina diversos aspectos y entornos de esta población. A través de esta fuente de información, podemos conocer y profundizar en las condiciones de vida de estas personas. Así preocupados por el fenómeno del envejecimiento, en el Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados de la Población, perteneciente a la Universidad Autónoma del Estado de México, se ha organizado un proyecto de captación de información especializada referente a las condiciones de vida de las personas con 60 años o más.

La finalidad es conocer las características de las personas mayores en el Estado de México a fin de integrar un diagnóstico que permita brindar indicadores sociales y propuestas de líneas de acción para una política de vejez interinstitucional. La encuesta recupera los avances de otras encuestas nacionales con representatividad urbana aplicadas previamente como la ENASEM (2003), la SABE (2001), esta última aplicada en zonas urbanas de siete países de América Latina, entre ellos México, entre otras (OPS, 2001). La ESEDEM capta información del conjunto de características de los hombres y mujeres con 60 años y más residentes en los hogares mexiquenses al 2008. No es una encuesta de la población estatal, sino representativa de la población residente en hogares con al menos un adulto mayor (60 años o más), lo que permite aproximarse al estudio de las condiciones de vida de dicha población.³⁰

³⁰ Dirección estable: <http://www.aacademica.org/000-062/727>

Las tendencias demográficas indican que el Estado de México es la entidad con mayor número absoluto de personas con 60 años y más en todo el país (CONAPO, 2005). Aún más, las tendencias también sugieren que, para el año 2030, 17.6 por ciento de la población mexiquense será persona mayor. Conscientes de esta situación el CIEAP³¹ a través de la ESEDEM 2008 cuenta con información que proporciona diversos aspectos de las condiciones de vida de las personas de 60 años y más. Analizando la distribución de la población de 60 años o más según grupos de edad, la encuesta arrojó los siguientes datos, se observa que 26.05 por ciento se concentraba en el grupo quinquenal de 60-64 años, 22.21 por ciento en el grupo de 65-69 años, 20.93 por ciento tenía 70-74 años, 15.05 contaban con 75-79 años y los de 80 años y más suman 15.76 por ciento, respecto a este grupo de edad es previsible que siga aumentando por los efectos del alto crecimiento demográfico del pasado.

Ahora bien, respondiendo a la pregunta de ¿Quiénes son y donde viven las personas mayores?, la entidad tiene una desigual distribución y concentración de la población mayor, la encuesta en cuanto a concentración de población por tipo de localidad urbana y rural se tiene que más de 55 por ciento de los adultos mayores viven en zonas urbanas, y sólo 44.1 por ciento en zonas rurales.³²

La vejez de esta población tiene un rostro prácticamente femenino, pues en las áreas rurales hay aproximadamente 74 hombres por cada 100 mujeres, mientras que en las áreas urbanas hay 72 hombres por cada 100 mujeres. Por otro lado, al analizar la distribución por sexos y localidad de residencia, se puede observar que en las localidades rurales 57.3 por ciento de la población de 60 años y más son mujeres y 42.7 por ciento hombres. En tanto que las mujeres constituían 58.1 por ciento de la población en el medio urbano, es decir, 16.1 por

³¹ Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados de la Población, perteneciente a la Universidad Autónoma del Estado de México

³² INEGI (2001), la encuesta se sujeta a los criterios del XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Las localidades urbanas son aquellas con más de 2500 habitantes y las rurales son aquellas localidades con menos de 2500 habitantes.

ciento más que los hombres, pues éstos conformaban sólo 41.9 por ciento de la población de 60 años y más.

Es importante señalar que a pesar de que la mayor parte de la población mayor vive en localidades urbanas, la estructura por edades de la población mexiquense en las áreas rurales está más envejecida. Esto se debe principalmente a la emigración de la población joven hacia los municipios conurbados a las ciudades de México y Toluca, a otros Estados del país, o bien, a Estados Unidos.

1.6. El Envejecimiento de la ciudad de Toluca de Lerdo

Toluca es un municipio urbano localizado en la zona centro del Estado de México y es su ciudad capital. Su nombre proviene de la lengua náhuatl, y significa "lugar donde está el Dios Tolotzin". Limita al norte con los municipios de Temoaya y Otzolotepec; al noroeste con Almoloya de Juárez; al sur con Villa Guerrero, Coatepec Harinas, Calimaya y Tenango del Valle; al sureste con Metepec; al este con Lerma y San Mateo Atenco; y al oeste con Zinacantepec. Su extensión territorial de 429.51 kilómetros cuadrados, equivalente al 1.91% del total de la superficie del Estado.

La ciudad de Toluca para el cumplimiento de sus funciones políticas y administrativas, el municipio cuenta con la siguiente división territorial: 85 circunscripciones territoriales divididas en 47 delegaciones, 38 subdelegaciones y 280 unidades territoriales básicas, cuenta con 11 centros de salud y 15 casas de día para personas mayores, donde pueden realizar artes, técnicas, jugar y recrearse con el cuidado continuo del personal que para tal efecto está contratado por el municipio.

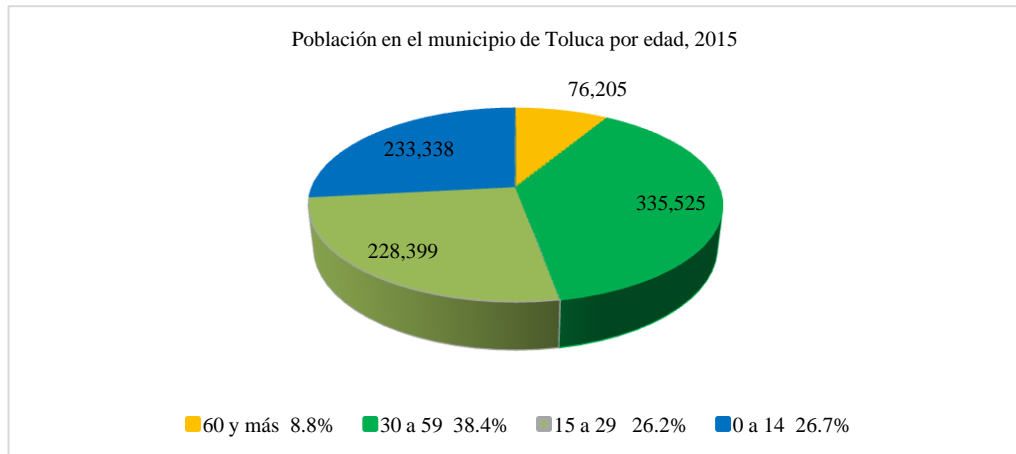
De acuerdo con las últimas cifras obtenidas por el municipio de Toluca en enero de 2010, se cuenta con 955,654 habitantes, de los cuales el 48.2% son hombres y el 51.8% son

mujeres de la población total. Su densidad poblacional es de 1,950 habitantes por kilómetro cuadrado. De 1990 a 2010 el municipio registró un crecimiento poblacional del 68.08%.

Respecto a la edad, la población es mayoritariamente joven, para el año 2010 los menores de 14 años representaban el 38.65%; a su vez, el 27.40% de sus habitantes tiene de 15 a 29 años; es decir, la proporción de jóvenes llega al 56% de los habitantes; mientras que la población en el rango de 30 a 59 años representa el 36.78%; las personas mayores de 60 años ocupan el 7.17% del total de la población.

En la gráfica que a continuación se cita, la ciudad de Toluca al año 2015 tenía una población de 873,536 habitantes, de los cuales 418,527 eran hombres y 455,009 eran mujeres, de este gran total 76,205 habitantes eran personas mayores, esto es, 8.8% del total de la población.

Tabla 8. Población en el municipio de Toluca por edad, 2015



Fuente: Dirección de planeación, programación, evaluación y estadística con datos del IGCEM (Instituto de Información e Investigación Geográfica, estadística y Catastral del Estado de México, 2015)

En la actualidad el municipio de Toluca cuenta con 955,654 habitantes, cifras tomadas de la propia página de internet del municipio (2020)³³, donde el 48.2% son hombres y el 51.8% son mujeres.

Ahora bien, en el siguiente capítulo de esta investigación abordaremos tópicos de gran trascendencia para este trabajo, además para que el lector pueda comprender con mayor claridad cada uno de los temas que se abordaran más adelante y que nos permitirán justificar el tema central de esta investigación.

³³ <https://www2.toluca.gob.mx/>

Capítulo II

La Discriminación hacia la Vejez en el Trabajo

Para esta investigación es de suma importancia el marco teórico conceptual, para que el lector pueda comprender de una manera más sencilla el objeto de estudio, para ello es indispensable conocer las posiciones que guardan diversos autores con respecto a tópicos como el de la discriminación, el de vulnerabilidad, el de dignidad, el de vejez, el de persona mayor, el de trabajo, entre otros, logrando con ello, dirigirnos a uno de los temas centrales de la investigación y que es ¿por qué se discrimina a la persona mayor en el trabajo?, partiendo de ello, entender por qué la sociedad y el Estado, se someten al margen de la realidad y dejan de controlar esta urgencia social, que va degradando a la sociedad basada principalmente en paradigmas y en falsos y negativos estereotipos hacia las personas mayores, esto es, ¿por qué se estigmatiza de esa manera a este grupo social?, tal y como lo hemos visto en renglones de este trabajo de investigación, es un grupo que sigue y seguirá creciendo en nuestro país a pasos agigantados, partiendo de aplicar para mayor entendimiento la teoría que consideramos es la más acertada para esta investigación.

Es importante mencionar que lograr cero discriminación, llevaría al Estado mexicano a erradicar estereotipos y falsas calificaciones o descalificaciones sobre este sector de la población, preguntarnos si a través de legislar adecuadamente o de establecer políticas públicas verdaderamente idóneas para ello, se pueda lograr el respeto irrestricto de toda persona mayor de sesenta años y más, contando con una vida digna y decente tanto personal como en el trabajo, y que le permita bajo el derecho constitucional de la libertad del trabajo, encontrar trabajos dignos, decentes y remunerados, logrando la codiciada estabilidad en el empleo que tanto urge para este sector de la población mexicana.

¿Por qué en México se estigmatiza³⁴ a la persona mayor?, para el sociólogo canadiense Erving Goffman³⁵, estigmatizar no es otra cosa más que una condición, atributo, rasgo o comportamiento que hace que la persona portadora sea incluida en una categoría social hacia cuyos miembros se genera una respuesta negativa y se les ve como culturalmente inaceptables o inferiores. Esto es, un grupo social menospreciado. Luego entonces, los estereotipos que se presentan en México y que traen consigo el estigmatizar a la persona mayor, lleva consigo la segregación, la vulnerabilidad y por tanto la violación constante a su dignidad humana.

Por discriminación podemos entender una forma de violencia pasiva, convirtiéndose en ocasiones en agresiones físicas hacia las personas que se encuentran en estado de segregación. La discriminación consiste en tratar a una persona o grupo de la sociedad de manera diferente y perjudicial, esto puede derivarse con motivo de raza, sexo, género, aspecto físico, lugar de procedencia o por la edad, entre otras.

La discriminación no es algo nuevo, puesto que la humanidad desde siempre ha discriminado, esto es, ocurre con frecuencia en las sociedades, es cierto que la sociedad critica a la discriminación por racismo o por machismo, siendo las más populares, sin embargo, la sociedad se inmuta ante sucesos discriminatorios que pueden ocurrir en el día a día como el que sufren, por ejemplo, las personas mayores.

Este tipo de discriminación, que es por la edad, será la base de la presente investigación, esto es, estudiar e investigar a las personas mayores de sesenta años o más, si bien es cierto,

³⁴ Goffman define el **estigma** como el proceso en el cual la reacción de los demás estropea la "identidad normal".

³⁵ Erving Goffman fue un sociólogo y escritor considerado como el padre de la microsociología. Estudió las unidades mínimas de interacción entre las personas centrándose siempre en grupos reducidos. Esto lo diferencia de la mayoría de estudios sociológicos que se habían realizado hasta el momento, siempre a gran escala.

la discriminación por edad se ve en todas las edades, para esta investigación como se ha dicho sólo contemplará al grupo vulnerable de sesenta años y más.

La discriminación por edad se produce cuando a alguien se le niega algo que normalmente se le habría ofrecido, simplemente con base en su edad. La discriminación hace que la persona que es víctima sufra una serie de consecuencias, tales como: segregación, depresión, ansiedad, culpa, sentimientos de soledad, enfermedad, dificultades para conseguir empleo, o incluso la muerte.

Uno de los tipos más comunes de las prácticas discriminatorias por edad es la negación del empleo, también el hecho de que el empleador manifieste que no se es apto de un nuevo puesto mejor al que se tiene; el no poder contar con el salario que se merece o las prestaciones que las personas que no son mayores tienen. El contar con un trato desfavorable en relación con el resto de los trabajadores.

Al hablar sobre personas mayores, estrictamente se está en presencia de tópicos como vulnerabilidad, discriminación, violencia, exclusión, marginación, opresión, pobreza, segregación, entre muchos otros y que definitivamente vulneran el derecho a tener acceso a las fuentes de trabajo para desempeñar una labor digna y decente, tal y como sucede en nuestro país, pocos patrones tienen en sus filas laborales a personas de sesenta años o más, y muchos de ellos, se abstienen de contratar a este sector social y sí llegan a contratarlos, evitan el derecho que les asiste a la estabilidad en el empleo y de seguridad social, pues siempre se está en presencia de los estereotipos que circulan a este sector de la población tales como, ¡su salud siempre es mala!, ¡tienen mala memoria!, ¡ya no aprenden!, ¡ausentismo!, ¡ya son grandes!, ¡se cansan muy rápido!, entre otros muchos, y que lo único que evidencian es la estigmatización de la sociedad hacia este grupo social y la pasividad del Estado y de nuestros gobernantes para hacer algo, que los dignifique en su persona. Algo es cierto, la sociedad está llena de paradigmas positivos y negativos, pero en su

mayoría son estereotipos negativos hacia las personas mayores y que por desgracia, es la base de la discriminación por razones de edad (Palmore, 1990).

De acuerdo con un informe que rindiera la Organización Mundial de la Salud en el año de 1990, donde se afirmó que era posible que los estereotipos negativos hacia la vejez influyeran en determinados aspectos de la salud mental de la población anciana, de forma que acabaron convirtiéndose en profecías de auto cumplimiento para muchas personas mayores, situación que podemos afirmar ocurre en nuestro país, donde afloran día a día los estereotipos en contra de las personas mayores con el único objetivo de evitar que los contraten o dar pauta a los despidos de quienes se encuentran en la edad de 60 años o más.

Estas acciones, a la luz del desinterés social, llevan a este sector de la población a la discriminación en el trabajo, dando motivo a ser marginados, en muchos casos a depender de una pensión mínima otorgada por el Estado y en muchas otras, a depender de la familia o de terceros, motivando de forma directa a que de manera rápida decaigan en su salud física como emocional, que se enfermen y hasta que prefieran morir pues no se sienten socialmente útiles al no generar un sustento personal, que les permita llevar una vida digna.

La situación laboral que viven hoy en día las personas mayores, se encuentra bajo el desamparo de la exclusión y el aislamiento con que el conjunto de la sociedad los trata, negándoles el derecho a ser incluidos en el mercado laboral, bajo condiciones de trabajo que verdaderamente los proteja y los habilite para vivir bien en esta sociedad llena de estereotipos negativos hacia este sector de la sociedad. Ese desamparo los margina de toda oportunidad para servir y ser diferentes, lograr satisfacer de manera personal sus intereses y necesidades, sin depender de terceros o de la familia, solo de su salario y de su desempeño laboral.

La familia juega un papel muy importante en la persona mayor, por desgracia como se ha mencionado en esta investigación, el trabajo que estos desempeñan siempre va ligado al

cuidado de menores (nietos), enfermos o que se vean inmersos en trabajos informales, donde por supuesto no cuentan con las condiciones de trabajo mínimas o necesarias para vivir bien y donde es nulo el derecho a la seguridad social, la existencia de empleos mal pagados, o aquellos donde la remuneración no solventa las necesidades básicas de una familia, sino solo el de tener salarios raquíticos e ilegales, sino que pasa a ser como una limosna hacia el viejo, todo esto bajo la necesidad de un ingreso.

El otorgar trabajo a la persona mayor, como lo ve la sociedad, solo es en cumplimiento a los estereotipos negativos de la sociedad, esto es, se le ayuda a tener algo que hacer, sin que exista ese reconocimiento de que es necesario su trabajo, sino que solo se visualiza como si se tratase de un favor o de una ayuda a ese ser necesitado de trabajo, lo que lleva a confinarlo y a tener la necesidad de aceptar el empleo mal remunerado, que lo exploten bajo el desacierto de jornadas inhumanas, que acepte el que no se le cubran las prestaciones de ley, como el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional, que se le niegue el derecho a capacitarse, a la protección de la seguridad social y en muchas ocasiones siendo recluidos al amparo de ser cerillos en los centros comerciales, empleados de vigilancia con jornadas inhumanas, veladores sin protección alguna, entre otros muchos empleos, donde se vulnera todo derecho que un trabajador tiene.

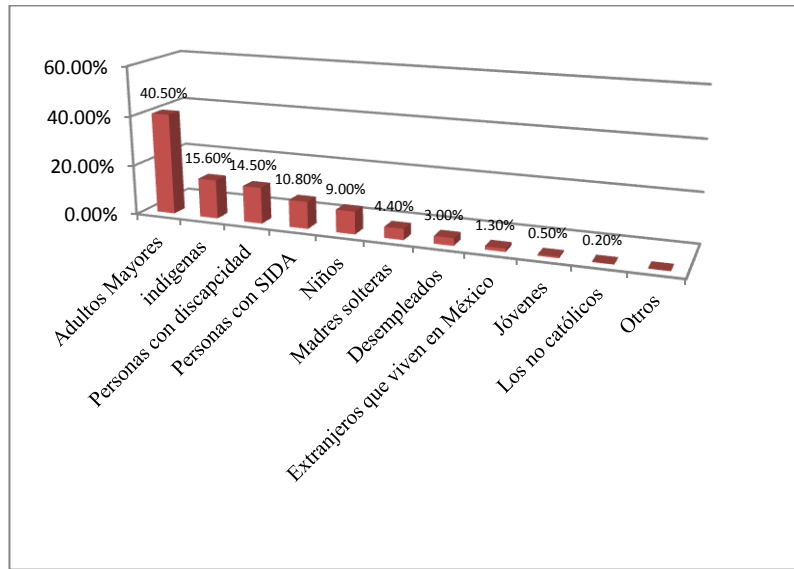
En la actualidad la vida de la persona mayor no es valorada, instalándosele un sentimiento de inutilidad, pues como no tiene un trabajo remunerado, no es útil a la sociedad, razón por la cual está a su vez, lo confina y rechaza. Pero lo más grave del asunto es lo que ocurre en la conciencia de la propia identidad, pues la misma persona ya no se siente “productiva” al no ejercer en términos económicos una actividad lucrativa y con cierto nivel de resultados o de productividad, lo que le induce a no percibir el valor de su tiempo, a pesar de que éste es tiempo de su propia vida. (González, 2000).

Para la presente investigación se concibe a la discriminación como “una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una

persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con la desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales. (De la Torre, 2016)

En la Primera Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México, auspiciada por la Secretaría de Desarrollo Social y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se pudo observar la vulnerabilidad a la que está expuesto el grupo de personas mayores a los ojos de los ciudadanos, veamos la siguiente gráfica estos datos.

Tabla 9. ¿Usted a quiénes considera más desprotegidos en México?



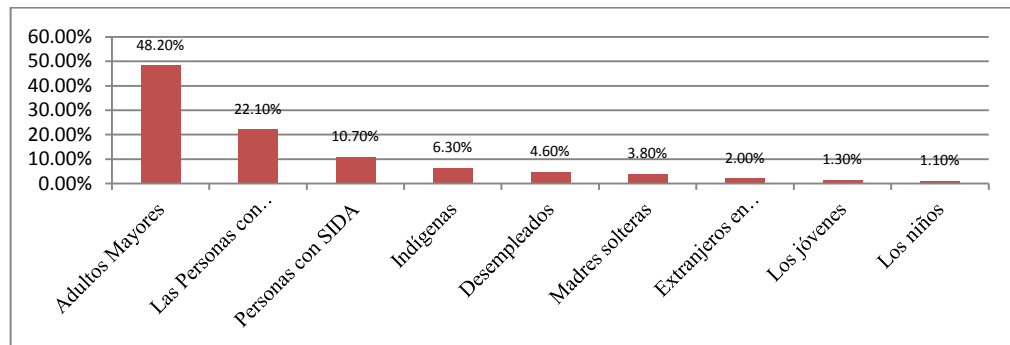
Fuente: Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México, auspiciada por la Secretaría de Desarrollo Social y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) https://www.conapred.org.mx/files/presentacion_de_la_Encuesta_Final (2005)

En esta gráfica se puede observar claramente que de los encuestados en el mes de abril del año de 2005, el rubro de personas mayores, antes adultos mayores es el que se señala como el más desprotegido, esto es más propenso a ser tratado de manera diferente (40.5 por ciento), estando en segundo lugar los indígenas (15.5 por ciento), en el tercero las personas

con discapacidad (14.5 por ciento), sectores que históricamente han sido considerados como más discriminados, lo cual es sin duda sorprendente.

Así mismo, estas cifras no solo muestran la preocupante exclusión de la persona mayor, sino también el que está excluido laboralmente hablando, pues la percepción en la encuesta antes referida nos muestra lo siguiente.

Tabla 10. ¿A quién se discrimina más en México?



Fuente: Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México, auspiciada por la Secretaría de Desarrollo Social y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) https://www.conapred.org.mx/files/presentacion_de_la_Encuesta_Final (2005)

El rechazo en el mundo laboral provoca no solo frustración en quien es objeto de ella, también tiene efectos en la economía, en la familia y en el ámbito social, es decir al vulnerarse el derecho al trabajo se trastoca el complejo social en general. Es importante resaltar una paradoja que se da no solo en nuestro país, también a lo largo de América Latina, mientras que el fenómeno demográfico y el aumento de la esperanza de vida amplían el número de personas mayores, las posibilidades de que estos tengan una actividad laboral remunerada se reducen, es decir su derecho al trabajo se ve vulnerado.

Recordemos las palabras de Gilberto Rincón Gallardo³⁶ cuando afirmó que: “La discriminación también es olvido y omisión, abandono y exclusión. Una sociedad como la nuestra también discrimina cuando su idea de eficacia se pone al servicio sólo de las personas con capacidades regulares, cuando se establece como pauta de la normalidad o del éxito social un conjunto de atributos que sólo muy pocas personas pueden cumplir, cuando deja de lado las necesidades especiales de los menos afortunados, cuando renuncia a crear entornos y atmósferas habitables y acogedoras para la gente, cuando, en fin, se empeña en reproducir los contextos sociales en que ha florecido la propia discriminación”³⁷

Como se ha mencionado en el cuerpo de la presente investigación, para Rodríguez Zepeda la discriminación es una conducta culturalmente fundada y sistemática, y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja innecesaria, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

La discriminación laboral es un fenómeno social que se manifiesta en una enorme pluralidad de situaciones y formas. Enraizada en el prejuicio social, reproduce formas de exclusión que mantienen y consolidan estructuras de subordinación y explotación. Esta situación responde a que en el imaginario colectivo se asocia a este sector de la población con improductividad, ineficiencia y enfermedad (Conapred, 2004), en consecuencia, es frecuente que se les llegue a considerar una carga familiar y/o social.

³⁶ Nació en México, Distrito Federal, el 15 de mayo de 1939. Curso estudios de Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México. Conocido en el pasado como miembro de la izquierda más tradicional, Rincón Gallardo adquirió renombre cuando fue candidato a la Presidencia de México el año 2000, al frente del ahora extinto partido de Democracia Social, generando amplias polémicas por sus posturas reformistas y por ser el primer partido del México moderno en denunciar, durante su campaña, la gran discriminación que se vive en el país, además de asumirse abiertamente socialdemócrata.

³⁷ Expedientes sobre Discriminación número 3, La discriminación en México, Dossier de Nexos, CONAPRED, México, 2005, p. 11-12

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, “las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen, en gran medida, a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país”. En el convenio número 111 de dicha organización, que fue ratificado por México, se señala que con la noción de discriminación se hace referencia a “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Es importante señalar que no se consideran discriminatorias “las distinciones, exclusiones, o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado”.³⁸

Para la Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, la discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada. Así mismo describe a la discriminación múltiple como cualquier distinción, exclusión o restricción hacia la persona mayor fundada en dos o más factores de discriminación. Por último, dicha convención describe a la discriminación por edad en la vejez a cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada en nuestro país y que trasciende en el entorno de sus Derechos.

³⁸ El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) protege contra la discriminación (basada en los métodos de expresión y de pensar de las personas, ya sea porque no se pertenece a una religión determinada, partido político determinado o porque no se comparten criterios de pensamiento). Protege no sólo contra la discriminación basada en la creencia en una religión, sino también contra la discriminación basada en la expresión y manifestación de la religión. Conferencia General de la OIT (1962).

La Discriminación para la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) en su artículo 1 fracción III es “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: 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 o 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, también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

En términos más específicos, discriminar significa separar o distinguir a una persona de otras, por su edad y por sus capacidades físicas y sociales; se trata de un concepto que puede ser utilizado de forma neutra sin que implique carga negativa alguna, aunque muchas veces dependerá del tono de la sociedad donde se ubique a través de los falsos y erróneos estereotipos a los grupos sociales.

En términos de la Sociología, la discriminación se entiende como un tipo de relación social en la que se estigmatiza y minusvalora a un determinado grupo de personas, derivando en ello actos de desprecio y maltrato que por instalarse en forma constante y repetida se tornan dañinos para la vida de las personas que la conforman. En este sentido, el racismo, la misoginia, el clasismo, la xenofobia o la homofobia son todas formas de discriminación, basadas, respectivamente, en el color de piel, el género, la condición social, el origen étnico o las preferencias sexuales. (Salazar, 2008)

2.1. Vulnerabilidad

La vulnerabilidad se ve reflejada en los grupos sociales que se consideran mayormente desprotegidos, que les falta o no tienen algo que los ayude a dignificar lo que ellos son, el encontrar sectores de la población encaminados a la disyuntiva de sufrir una diferencia con los demás, a ser vistos por todos como algo que crea marginación, pues bien, la vulnerabilidad³⁹ para entenderla de forma clara, es concibiéndola como una etapa en una línea continua entre dos situaciones extremas de exclusión-inclusión social; esta situación intermedia hace referencia a un conjunto de características propias de los individuos (además de las sociales, económicas, políticas, culturales, entre otras) que, en el contexto de una sociedad moderna, limitan el acceso, la acumulación y la utilización de recursos, sean materiales o no materiales.

El concepto de vulnerabilidad es complejo y ambiguo, pues puede referirse a diversos contextos, y generalmente se le relaciona con pobreza, desigualdad, desamparo, incapacidad, riesgo, indefensión, marginación, maltrato, desventaja, susceptibilidad de sufrir algún tipo de daño o perjuicio o padecer incertidumbre, es decir, la noción de vulnerabilidad está presente en una amplia gama de disciplinas, en algunas de las cuales su aplicación es bastante directa (CEPAL, 2002, p. 4).

³⁹ Concepto utilizado para identificar a grupos sociales e individuos que, por su menor disponibilidad de recursos materiales y no materiales (simbólicos), quedan expuestos a sufrir alteraciones repentinas y significativas en sus formas de vida ante cambios bruscos e imprevistos, derivados de la aplicación de medidas de distintos tipos y niveles (básicamente, medidas económicas o socioeconómicas, tanto estructurales como macroestructurales)

Por ello, (Pérez de Armiño 2006), considera que el concepto de vulnerabilidad⁴⁰ ha penetrado con fuerza desde hace algunos años en las Ciencias Sociales, haciendo una importante contribución a una mejor comprensión de la situación de los sectores sociales desfavorecidos, convirtiéndose en un fértil instrumento de estudio de la realidad social que examina sus causas y analiza no solo los aspectos económicos, sino también los vínculos sociales, el peso político, el entorno físico, el medioambiental o las relaciones de género, entre otras.

Desde la perspectiva básica de la vulnerabilidad, entendida como una condición de debilidad o fortaleza de los actores o entidades, puede asumirse que las condiciones individuales juegan un papel relevante pero complejo en su configuración y que develar este papel requiere especificar las coordenadas de referencia de la situación analizada. Es decir, es necesario identificar; a) el contexto de referencia; b) el nivel de análisis (individuos, hogares o comunidades), y c) el asunto específico respecto al cual el actor o entidad puede resultar débil o poderoso.

El concepto de vulnerabilidad hace referencia a dos cuestiones medulares, a saber:

- La inseguridad, la indefensión y la exposición a riesgos y shocks provocados por ciertos eventos, en este caso externos.
- La disponibilidad de recursos y de estrategias desarrolladas por comunidades, hogares e individuos para hacer frente a situaciones de adversidad. (Chambers, 1989).

⁴⁰ El autor refiere que el empuje del concepto vulnerabilidad, se debe a una evolución teórica, pues la en los años 70 se utilizó para la comprensión de desastres naturales, mismos que son excepcionales e inesperados, sin embargo, el enfoque natural comienza a desarrollarse en los años 80 hacia una orientación social, en el que se resalta la desigualdad y pobreza como causantes de la vulnerabilidad, entendiendo como el caldo de cultivo que posibilita desastres sociales.

Así, la vulnerabilidad es el resultado de los activos disponibles y de su combinación con determinadas estructuras de oportunidades y/o dificultades (conformadas por el Estado, el mercado, la comunidad y la familia). Por lo que las capacidades de los individuos para hacer frente a situaciones de riesgo, es decir sus respuestas, dependerán en gran medida de esta combinación.

En nuestro país la vulnerabilidad⁴¹ es concebida como el riesgo que una persona puede sufrir frente a los peligros, sean ellos desastres naturales, desigualdades económicas, políticas, sociales o culturales. Las vulnerabilidades adoptan diferentes formas, dependiendo de la naturaleza del objeto de estudio, sus causas y consecuencias. Frente a un desastre natural como un huracán, por ejemplo, la pobreza es un factor de vulnerabilidad que deja a las víctimas inmovilizadas sin capacidad de responder adecuadamente.

En diferentes periodos de la historia, existen grupos de personas que presentan un alto índice de vulnerabilidad debido a las situaciones de amenaza y desastres extremos que viven. En este aspecto, muchas de estas personas son ejemplos de resiliencia⁴², o sea, la capacidad de superar adversidades extremas. Dentro de los grupos sociales que presentan más vulnerabilidades tenemos a las personas desplazadas, refugiados, repatriados, marginados, excluidos o desposeídos, niños, mujeres embarazadas y madres lactantes, personas con discapacidad⁴³ y por supuesto personas de edad más avanzada.

⁴¹ La palabra vulnerabilidad deriva del latín vulnerabilis, está compuesto por vulnus, que significa herida, y el sufijo -abilis, que indica posibilidad; por lo tanto, etimológicamente, vulnerabilidad indica una mayor probabilidad de ser herido.

⁴² En psicología, es la capacidad que tiene una persona para superar circunstancias traumáticas como la muerte de un ser querido, un accidente, adversidades extremas etc.

⁴³ La expresión «persona con discapacidad» proviene del **modelo social** de la discapacidad, que pone en primer lugar a la persona y dice que la persona *tiene* discapacidad (una característica de la persona, entre muchas otras). Desde esta visión, la discapacidad queda definida por la relación de la persona con las barreras que le pone el entorno. Esta terminología está sustentada por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y lo importante es que las mismas personas con discapacidad han sido las que participaron en su formulación.

La realidad que se vive en el país demuestra que en la época actual las personas están expuestas a distintos tipos de vulnerabilidad en el transcurso de su vida, lo que hace que la gama de grupos vulnerables sea amplia, ya sea por su condición socioeconómica, por su pertenencia o no al mercado de trabajo, por su acceso a la seguridad social, por el grupo de edad que pertenecen, entre muchas otras y que lo que hacen es segregar de la vida en sociedad.

Conceptualmente como lo indican (García y González, 2009), se consideran como personas potencialmente vulnerables a todos los seres humanos que por sus características biológicas, físicas, motrices, sensoriales, económicas y/o sociales son susceptibles de encontrarse en una situación de desventaja con respecto al resto de la población, debido a las dificultades y barreras con las cuales se enfrentan en los ámbitos familiar, laboral, de la seguridad social, sociológico, político, psicológico, filosófico y jurídico de la vida cotidiana; y realmente vulnerables, aquellos a quienes, por sus características, les es negado el derecho que tienen a una vida digna.

Como lo diría (Rodríguez Vignoli, 2001) en sentido amplio y flexible, usado por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), se trata de un conjunto de características no idiosincráticas que generan debilidad, desventaja o problemas para el desempeño y la movilidad social de los actores y que actúan como frenos u obstáculos para la adaptación de los actores a los cambiantes escenarios sociales.

De la misma forma, la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Cámara de Diputados (2012), señala que, la vulnerabilidad es el resultado de la acumulación de desventajas y una mayor posibilidad de presentar un daño, derivado de un conjunto de causas sociales y de algunas características personales y/o culturales, pero a diferencia de las definiciones anteriores, esta considera vulnerables a diversos grupos de la población, entre ellos, niñas, niños, jóvenes en situación de calle, migrantes, personas con

discapacidad, adultos mayores y la población indígena, que más allá de su pobreza, viven en situaciones de riesgo. Esta definición se aproxima más al objetivo de la investigación, pues se indica que la vulnerabilidad es el resultado de desventajas sociales, personales y culturales, con la posibilidad de presentar un daño y vivir en 24 situación de riesgo, además, esta definición ya puntualiza a quienes pueden considerarse grupos vulnerables.

2.1.1. Vulnerabilidad de la Persona Mayor

Se ha mencionado anteriormente que el envejecimiento poblacional es visto como un triunfo para la humanidad, debido al aumento en la esperanza de vida, sin embargo, ello también conlleva mayores desventajas sociales, situaciones de indefensión y de riesgo en la persona adulta mayor, pues generalmente estas personas cuentan con recursos económicos limitados para poder sobrevivir, lo que representa un esfuerzo adicional para que pueda desarrollarse y convivir en sociedad. Pero ¿cuándo puede considerarse que una persona mayor se encuentra en Estado de vulnerabilidad?

Para ello nos permitiremos exponer un criterio jurisprudencial emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año 2015, el cual menciona que los adultos mayores, al constituir un grupo vulnerable merecen una especial protección por parte de los órganos del Estado, el cual dice lo siguiente:

ADULTOS MAYORES. AL CONSTITUIR UN GRUPO VULNERABLE MERECE UNA ESPECIAL PROTECCIÓN POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DEL ESTADO. Del contenido de los artículos 25, párrafo 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; así como del artículo 17 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", se desprende la especial protección de los derechos de las personas mayores. Por su parte, las declaraciones y compromisos internacionales como los Principios de las Naciones Unidas a Favor de las Personas de Edad, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991 en la Resolución 46/91; la Declaración sobre los Derechos y Responsabilidades de las Personas de Edad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1992 o los debates y conclusiones en

foros como la Asamblea Mundial del Envejecimiento en Viena en 1982, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos en 1993 (de la que emanó la Declaración citada), la Conferencia Mundial sobre Población de El Cairo en 1994, y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague en 1995, llevan a concluir que los adultos mayores constituyen un grupo vulnerable que merece especial protección por parte de los órganos del Estado, ya que su avanzada edad los coloca con frecuencia en una situación de dependencia familiar, discriminación e incluso abandono. Lo anterior no implica, sin embargo, que en todos los casos en los que intervengan deba suplirse la deficiencia de la queja.

De la misma forma, (Guerrero y Yépez, 2015, p.121) señalan que las personas mayores, “por sus condiciones biológicas y sociales se consideran individuos, vulnerables socialmente, al vivir en situaciones de riesgo determinadas por la carencia de recursos personales, económicos, del entorno familiar, comunitarios y de acceso a las políticas de protección del Estado”. En este sentido, no basta decir que la persona mayor enfrenta desventajas sociales, violación de sus derechos o se encuentra en situación de riesgo, los autores son más específicos, al referirse que las condiciones biológicas y sociales, la falta de recursos personales, económicos, del entorno familiar, así como la falta de acceso a políticas de protección del Estado, influyen para que una persona mayor se considere vulnerable.

A decir de (Vásquez, 2006, pp. 2-3) las personas adultas mayores, generalmente, se encuentran en una particular condición de vulnerabilidad, impotencia, abandono, discriminación, maltrato y explotación, ya sea en instituciones, hogares comunitarios, servicios de cuidado de largo plazo, instituciones psiquiátricas, centros de salud, en centros penitenciarios, en puestos de trabajo, en la sociedad civil y en el seno familiar, entre otros lugares. Además, añade, si por ejemplo existen condiciones deplorables y discriminación, se somete a estas personas a un tratamiento cruel, inhumano o degradante que podría perjudicar negativamente su salud física o mental.

Al respecto, la Organización Panamericana de la Salud (PAHO, 2015), citando a Margaret Chan, dice, “hoy más personas, incluso en los países más pobres, están viviendo vidas más

largas”, pero resaltan que eso no es suficiente, pues se necesita asegurar que esos años adicionales sean saludables, significativos y dignos, además añade, que hay muy poca evidencia de que los años adicionales de vida se estén traduciendo en mejor salud, pues en el mismo artículo citan a John Beard, quien menciona, “las personas procedentes de entornos desfavorecidos, los de los países más pobres, quienes tienen menos oportunidades y recursos disponibles en la tercera edad, también son más propensos a tener peor salud y más necesidades”.

Por lo tanto, es oportuno, hacer referencia a las palabras de (Mónica Roque, 2016), cuando dice, “no es un problema que la gente envejezca, más bien es un logro, pero existe una terrible contradicción cuando los Estados y los gobiernos invierten mucho para que las personas vivan cada vez más, pero cuando una persona llega a la vejez, no se quiere saber nada de ellos”. Es decir, se considera parcialmente cierta la postura de Roque, pues por un lado el mundo celebra el aumento de la esperanza de vida como uno de los mayores logros de la humanidad, y, por otro lado, cuando se llega a la vejez, la realidad muestra que no se quiere saber nada de ellos, pasando desapercibidos ante la indiferencia social. Es decir, debido a las condiciones biológicas y sociales, la carencia de recursos económicos, sociales, comunitarios y familiares, así como la falta de acceso a políticas de protección del Estado, hacen que una persona mayor se encuentre en Estado de vulnerabilidad, resaltando que las personas mayores que se encuentran en pobreza y las mujeres mayores, son quienes se encuentran con mayores desventajas y más propensos a tener peor salud y mayores necesidades.

Lo anterior, permite visualizar la complejidad de situaciones y contextos que ponen en desventaja social a la persona mayor, en el que no solo es vulnerable su persona, sino la transgresión a derechos y que estos se puedan hacer valer.

Como se ha visto, reivindicar los derechos y libertades de las personas mayores representa una oportunidad, pues estas personas se desenvuelve en las familias, en las instituciones y en la sociedad en general, y por ello, como dice (Dabove y Di Tullio, 2015, p. 9), el Derecho permite brindar instrumentos de fortalecimiento a los sujetos débiles del sistema, entre los que se encuentran las personas adultas mayores, y a éste le interesa el desafío que la vejez representa, le corresponde encontrar las respuesta a las múltiples situaciones que vive día a día, le corresponde establecer normativamente las condiciones sociales y valorativas, le corresponde reconocer al viejo como sujeto de derechos, le corresponde situarlo en un espacio y tiempo, fortaleciendo su posición frente al gobernante y frente a los demás.

De la misma forma, (Martínez, 2016, p. 28), considera que “el derecho conceptualiza a la persona como sujeto titular de derechos y obligaciones, o bien el centro de imputación de derechos y deberes”.

Sin embargo, como menciona, (Fuentes, Neri y Botello, 2018, p. 537), aun y cuando el Derecho no ha sido ajeno al reconocimiento de derechos de las personas adultas mayores y a pesar de la creación de leyes específicas, es evidente la brecha existente entre los derechos reconocidos y la realidad que viven día a día, siendo insuficiente transformar su realidad y propiciando que la norma jurídica no cumpla con la función que le asignó el legislador.

Por ello como dice, (Dabove y Di Tullio, 2015, pp. 10-11) el reto del Derecho se desprende del lugar marginal en el que se encuentran los viejos, debido a la capacidad de resolver la contradicción de que vivan cada vez más años y el rechazo sistemático hacia ellos, pues como la misma autora citando el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento del año 2002, señala:

“La lucha contra la discriminación por motivos de edad y la promoción de la dignidad de las personas de edad es fundamental para asegurar el respeto que esas personas merecen. La promoción y protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, es importante para lograr una sociedad para todas las edades...”.

Todas estas palabras nos llevan a que las personas mayores estén excluidas del entorno social y laboral, siempre bajo los estereotipos negativos que toda sociedad tiene sobre este sector de la población, pues es cierto que se mira a una persona de 60 años y más siendo marginada y excluida de los demás, prejuizgándolo como anciano o viejo y que carece de fuerza y aptitudes para trabajar a la par de los demás, y siempre bajo la zozobra de no contar con la estabilidad en el empleo, es por ello que hablaremos a continuación de la exclusión como parte fundamental de esta investigación y que no es otra cosa más que discriminación hacia las personas mayores.

2.2. Exclusión

La exclusión es un concepto que para esta investigación trae consigo suma importancia, pues de ahí depende mucho la discriminación de la que sufren los adultos o personas mayores en nuestro país, al ser excluidos de la posibilidad de tener un trabajo digno y decente, o al perder el derecho constitucional a la estabilidad del empleo, que conlleva a la necesidad de visualizar el tema de la exclusión como parte fundamental en esta investigación, porque la realidad lleva a establecer que el adulto mayor es excluido de los derechos básicos constitucionales y que derivan de la ley secundaria laboral, Ley Federal del Trabajo, en donde se defiende que toda personas es libre de tener un trabajo digno y decente.

La exclusión es un concepto de origen bastante reciente, que surgió en Francia durante los años setenta para hacer hincapié en la existencia de grupos que quedaban fuera de los

beneficios del crecimiento económico y del estado de bienestar. (Camarero, 1990). Así mismo, en su trabajo “Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny”, Amartya Sen presenta la exclusión social, más allá de su común asimilación con la falta de ingresos, como un fenómeno multidimensional relacionado con la idea de privaciones de capacidades, esto es, una carencia de libertad real para vivir una vida digna. Busca mostrar cómo la falta de acceso a bienes básicos da lugar a una dificultad de interacción en la vida de la comunidad, generando, a su vez, una multiplicación de privaciones concretas. (Sen, 2000).

La realidad latinoamericana en la actualidad está plagada de asimetrías, desigualdades e insatisfacciones de las necesidades básicas de personas y colectividades situadas en este continente. Para ellos, el acceso a bienes elementales en condiciones de dignidad, como el agua para uso personal y doméstico, la alimentación y viviendas adecuadas, la salud, la educación, la tierra, el trabajo, es una utopía⁴⁴. Por ende, la vida digna se pasea como una abstracción a alcanzar y no como una realidad en construcción. Todo ello, nos lleva a plantear el tema de la dignidad, pues toda persona mayor que desea trabajar o que se encuentre laborando, debe de estar siempre basado en el principio de la dignidad, esto es, constitucionalmente el trabajo debe de ser visto como digno y decente, así lo marca nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, por ello, hablaremos del tema de la dignidad a continuación.

Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, en México el 90% de las ofertas de empleo excluyen a personas que tienen más de 35 años, y de ellas no más del 35% corresponden a empleos con prestaciones sociales. Y de ahí la importancia de que el Estado tome cartas en el asunto de manera urgente pues la exclusión es parte importante de la discriminación que viven las personas mayores en nuestro país.

⁴⁴ En este caso el uso del concepto de utopía es en sentido literal como el eu-topos, el no lugar, el lugar inexistente, no como el conocido lugar ideal que no existe y está por alcanzar.

Según CONAPRED las personas mayores se insertan en mayor medida en el sector informal de la economía, por lo cual carecen de prestaciones y de salarios remuneradores, en muchas ocasiones solo están sujetos a las dadas de los comensales o clientes o a las propinas, por supuesto que también carecen de seguridad social y otros beneficios que tienen los demás trabajadores. Se destaca que tanto la baja cobertura de la seguridad social como los reducidos montos de las jubilaciones son factores que impiden convertir los años laborales de una persona mayor en certidumbre económica, de tal suerte que 6 de cada 10 personas mayores reciben ingresos insuficientes para cubrir sus necesidades.

2.3. Dignidad

¿Qué se entiende por dignidad?, vocablo que sería muy fácil de definir y delimitar con una persona de edad, sin embargo, la realidad nos lleva a saber que la dignidad en México para muchos es vista sin la importancia que este concepto lleva en sí, si partimos que significa digno, merecedor, que tiene valor personal o mérito, nos llevaría estrictamente a decir que es un sentimiento de valor propio, esto es, el ser humano debe de ser libre y respetado, sobre todo por sí mismo, brindándole así el poder de autonomía sobre sus capacidades y acciones, partiendo del hecho de que los hombres son seres racionales, que lo lleve a saber y sentirse digno de respeto y admiración y que pueda ser un modelo a seguir.

Se puede inferir que la dignidad puede ser la cualidad de ser digno, es decir merecedor de algo positivo, tangible y real, tiene que ver con el decoro o reconocimiento hacia el actuar de las personas bien sea con el prójimo o consigo mismo. La dignidad humana es un derecho propio de cada ser humano, derecho de ser individualizado y respetado con cada una de las particularidades y condiciones, por el solo hecho de ser persona, porque no se debe ofender ni agredir a otra persona. Grandeza, excelencia, valor o estima, calidad o bondad, solo por el hecho de existir.

La dignidad humana, por lo tanto, es innata, positiva y fomenta la sensación de plenitud y satisfacción, reforzando la personalidad. La dignidad también es el respeto, es la excelencia, un realce. En sentido más profundo, la dignidad es una cualidad humana que depende de la racionalidad y se refiere a la teoría que asegura que el ser humano está capacitado para cambiar su vida a partir del libre albedrío y del ejercicio de la libertad individual; en el mejor de los casos, este cambio se da para mejorar su situación.

Si una persona es despojada del derecho irrestricto al trabajo, se dice que su dignidad ha sido ultrajada; no por voluntad de la persona, sino porque no puede ejercer su libertad. La dignidad implica el reconocimiento de la condición humana y el respeto.

La dignidad se convierte en un principio constitucional portador de los valores sociales y de los derechos de defensa de los hombres, que prohíbe consiguientemente, que la persona sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento peligroso a la cuestión principal de su cualidad subjetiva; que afirma las relaciones y las obligaciones sociales de los hombres, así como también su autonomía. (Häberle, 1987).

Pero la dignidad no sólo es un valor y principio constitucional, sino también es una dinamo de los derechos fundamentales; por ello, sirve tanto de parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, como también de fuente de los derechos fundamentales de los ciudadanos. De esta forma, la dignidad de la persona humana se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo del hombre, razón por la que sólo puede ser entendida a cabalidad en el marco de la teoría institucional, tal y como lo refiere Cesar Landa (2002) en la revista Cuestiones Constitucionales, cuando escribe sobre Dignidad de la persona Humana.

En nuestro país, la dignidad de las personas día a día es ultrajada, esto es, muy poco hace el Estado para poder evitar que los patrones en el ámbito laboral, respeten los derechos consagrados para los adultos mayores, pocos hacen algo para respetar a la persona mayor que trata de conseguir trabajo y no muchos el sostener las relaciones laborales con este sector de la población que se encuentra necesitado de que se le respete y considere como elemento de importancia en las relaciones obrero patronales de todo ente social patronal.

Para esta investigación cuyo planteamiento es la discriminación laboral que se presenta en las personas mayores cuando se encuentran trabajando o aquella que sufren cuando están en busca de ese empleo que les otorgue dignidad, ocupación e independencia en sí mismos, en muchas ocasiones la discriminación laboral existe, es transmitida de manera directa o indirecta, pero muchas veces no hay forma de demostrarla, reduciendo todo ello a la prueba, y así lo miramos en el ámbito procesal del trabajo, al hablar de discriminación laboral tienes forzosamente que evidenciarla con algún medio de prueba que normalmente es imposible, pues los actos realizados por los patrones o empleadores, por sí o a través de sus representantes, en muchas ocasiones no es visible hacia las demás personas.

El empresario⁴⁵, que es el que realiza la selección de las personas que ha de contratar, debe de mirar sobre la capacidad de estas y no sobre edad u otros distintivos que marginen de entrada al deseo de laborar, pues sí existe la presencia de otros distintivos o estereotipos negativos en el sujeto sobre su capacidad, entonces nos encontramos en presencia de la discriminación laboral, desde luego, vista desde un ángulo no físico que requiera la prestación de un trabajo o material por fuerza o aptitudes, sino distintivos como sexo, edad, color, religión, preferencias sexuales, forma de vestir, apariencia física, entre otros.

⁴⁵ Es aquella persona que, de forma individual o colectiva, fija los objetivos y toma las decisiones estratégicas acerca de las metas, los medios, la administración y el control de las empresas, y asume la responsabilidad tanto comercial como legal frente a terceros.

Resulta complicado delimitar dónde está el punto medio entre las restricciones lógicas y las prohibiciones que realmente son injustas, puesto que una restricción injusta lleva a que se desarrolle una discriminación laboral. Llevando con ello a que se discrimine a un individuo o grupo en concreto sin que existan motivos justificados para hacerlo, y es aquí donde las personas mayores encuentran cabida, cuando los empleadores sobreponen los falsos estereotipos sobre el deseo de que permanezca en su organización o el decidir no contratarlo por esas injustas cualidades que de forma negativa la sociedad ya tiene implícitas en su vida social.

El hablar de la edad, es uno de los temas más tocados por los patrones, cuando un trabajador se acerca a la edad de 60, la mentalidad será de que es momento de que vaya pensando en una jubilación o retiro anticipado, pues se estima erróneamente que entra al grupo de viejos o etarios y que conlleva a posibles faltas, retrasos en el empleo, enfermedades, quejas, ausencias, malos entendidos, inconsistencias, entre otros, y que por desgracia en nuestra localidad municipal es cotidiana; su efecto indicador es que se empieza a dar una rutina de exclusión, marginación o segregación de estas personas mayores en reuniones, citas, comidas grupales, avisos, al momento de otorgar quehaceres, premios, bonos, gratificaciones, entre otras. Y cuando hablamos de contratar a las personas mayores, siempre los clasificados solicitan personas con experiencia mínima de tantos años y que su edad oscile entre los 21 y 35 años de edad, luego entonces, los criterios de selección de nuevo personal, ya está viciado de ilegalidad desde su convocatoria, pues a las personas mayores desde ahí se les está discriminando para ocupar esa vacante o puesto de nueva creación, prefiriendo a los que no están en esa edad, por el simple hecho de tenerla, y sobre pasando la preparación profesional o capacidad laboral del individuo.

Por ello el Estado es el principal sujeto que debe de actuar de forma por demás inmediata en este tipo de discriminación laboral, pues de su actuar depende que la sociedad y los

empleadores respeten el derecho a contar con un trabajo digno y decente sin que exista en él discriminación por edad entre otros muchos calificativos o distinciones, que lo único que llevan es a la segregación, exclusión y marginación de las personas mayores, que se traduce en un estado de sufrimiento, de dependencia con la familia y maltrato social cotidiano.

He aquí la necesidad de analizar las teorías que sobre discriminación laboral se han detectado y que son fundamentales para esta investigación, de las cuales podemos establecer los escenarios donde distinguimos la existencia de la discriminación laboral, y para ello ubicamos las siguientes:

1. La discriminación salarial. Existe cuando una persona recibe por su trabajo un salario menor a otra persona que desarrolla el mismo quehacer de aquel, sin que haya diferencias de productividad.
2. La discriminación en el empleo. Ésta tiene lugar cuando una persona es tratada de forma diferente por razón de su edad, sexo, preferencias sexuales, religión, entre otros.
3. La discriminación ocupacional. Aparece, cuando se piensa que por la edad ya no se puede laborar bajo la eficiencia y capacidad de los demás y por lo tanto las personas mayores son excluidas a pesar de estar mejor preparados, lo que en muchas ocasiones da pauta para que solo sean contratados en puestos de trabajo para los que están excesivamente cualificados.
4. La discriminación en la adquisición de capital humano. Surge cuando hay dificultades para el acceso al empleo por el simple hecho de la edad.

Las primeras tres categorías las podemos ubicar en discriminación post mercado, porque se realiza una vez que la persona mayor se ha incorporado al mercado laboral o se encuentra en él. La cuarta categoría se puede denominar discriminación pre-mercado ya que ocurre antes de que la persona mayor busque el empleo.

Fue Gary Becker el primer autor que abordó este problema sobre el estudio de la discriminación laboral, y lo hizo en su libro *The Economics of Discrimination*, publicado en 1957.⁴⁶

Es por lo anterior que iniciaremos con la teoría que Gary Becker denominó Teoría del Gusto por la Discriminación también conocida como Teoría de Becker. Esta teoría se aplica a los colectivos que históricamente han sufrido más discriminación en el mercado laboral, en esta investigación nos ocuparemos de las personas mayores.

2.4 Teoría del Gusto por la Discriminación

Esta teoría se basa en que el empresario tiene un gusto por discriminar a la hora de contratar personal, si bien es cierto esta teoría se basa principalmente en la diferencia que existe entre hombres y mujeres al momento de su contratación, también lo es que podemos asemejarla a las personas mayores con quienes no lo son, es decir, el empresario piensa que no es lo mismo contratar a una persona de 60 años o más que a una de menor edad, porque se basa en los falsos estereotipos que se manejan en la sociedad y que le puede ocasionar un mayor costo económico y humano dentro de su fuente de trabajo.

Becker afirmó, que los empresarios que siguen practicando la discriminación, pueden perjudicarse a sí mismos a largo plazo, ya que pagarán unos costos laborales superiores de los necesarios, si se compara con las circunstancias en las que no exista ésta.

Con su estudio, Becker, llegó a la conclusión de que, a largo plazo, la competencia entre empresas hace que la discriminación disminuya, puesto que, o dejan de serlo, o no tendrán

⁴⁶ Chicago, University of Chicago Press, 1957.

más remedio que cerrarlas. La teoría del gusto por la discriminación desarrolla una postura conservadora con el paso del tiempo, pues la competitividad resuelve el problema de la discriminación y, los gobiernos solo tienen que fomentar la libertad en la elección de la ocupación. (Del Cerro, 2016)

Los planteamientos de Becker aseguran que las empresas que lleven a cabo discriminación laboral obtendrán unos beneficios menores a largo plazo, siendo esto bastante cuestionable, porque si lo llevamos a la práctica, un empresario no discriminador contrataría a personas jóvenes y mayores con salarios idénticos, mientras que un discriminador contrataría a jóvenes por X salario y sólo emplearía a personas mayores con salarios menores, por tanto, los costos laborales serían inferiores para el discriminador, si es que lo vemos desde este punto de vista.

Como lo hemos visto, la discriminación laboral está al pie del cañón, no existen avances teóricos que contribuyan a erradicarla, ya que el funcionamiento del mercado no ha conseguido eliminar los prejuicios que han desarrollado los empresarios al hacer uso de los estereotipos negativos sobre las personas mayores, y que lleva indiscutiblemente a la discriminación laboral viéndola desde el panorama de que la persona mayor se encuentra en el empleo o está en busca de él, por ello analizaremos las siguientes teorías.

2.5 Teoría de la Discriminación Estadística

Los principales autores que desarrollaron esta teoría son Edmund Phelps (1972)⁴⁷, Dennis Aigner y Glen Cain (1977)⁴⁸. Esta teoría se basa en que los empresarios toman como referencia para juzgar a una persona, las características promedio del grupo al que

⁴⁷ Véase “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, American Economic Review, September 1972.

⁴⁸ Véase “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”, Industrial and Labor Relations Review, Enero 1977.

pertenecen y no atienden a sus características individuales, porque la información que disponen de cada individuo es escasa, mientras que la relativa al conjunto o grupo seleccionado es más completa.

Como obtener información más detallada se asocia a un costo más elevado, los empresarios están dispuestos a asumir el riesgo y contratar de acuerdo con la información relativa a la media del grupo, y según sus juicios de valor (edad, género, raza, preferencias sexuales, religión, entre otros). Aunque el empresario se equivoque algunas veces al tomar decisiones, él piensa que en el cómputo general estará actuando correctamente.

Con respecto a la discriminación en el mercado laboral, es fácil entender su funcionamiento. Las empresas que cuentan con vacantes o puestos de nueva creación quieren contratar a los empleados más productivos para que los ocupen, de modo que los departamentos de recursos humanos de cada fuente de trabajo solicitarán numerosos requisitos para poder seleccionar a esa persona, como pueden ser, su experiencia laboral previa, o el nivel de estudios. Posteriormente se contemplará la información recabada con los resultados de entrevistas personales que piensen que son útiles, para proyectar su posterior rendimiento en el puesto de trabajo solicitado. Este proceso de selección se basa bajo dos consideraciones, una la que recoge información de cada candidato, pero es un proceso caro, por ello sólo se toman algunos datos puntuales y la segunda, la información recogida es muy limitada y no le permite al empresario predecir, cuál de los candidatos es el idóneo. Por ello, el empresario deberá de hacer uso de datos subjetivos para decidir quién ocupará el puesto y ahí es cuando de forma por demás inmediata se llega al requisito de la edad. Esto es lo que denominamos discriminación estadística.

Al practicar la discriminación estadística, el empresario no lleva a cabo la teoría por el gusto por la discriminación, sino que utiliza dichos datos, como una variable que reúne las características de los candidatos relacionados con la producción. Un ejemplo claro, puede

ser la edad cuando sea utilizado como variable en la fuerza física. Esto es, un empresario supone, que las personas mayores tienen un mayor porcentaje de abandonar el empleo por enfermedad, por accidentes, por deterioro físico, entre otros y en cambio, las personas jóvenes es más probable que cuiden más su empleo. Es evidente que el empresario, cuando tenga que contratar a una persona volteé de inmediato a los jóvenes y excluya a las personas mayores.

Existen tres consideraciones con respecto a esta teoría estadística que son muy importantes:

1. En esta teoría el empresario sale beneficiado al discriminar, ha contrario de lo que ocurre en el modelo del gusto por la discriminación. El empresario que disminuya los costos de contratación obtendrá más beneficios, puesto que la recogida de datos es cara, en cambio, aplicando las características observadas de un grupo, se abatirán los costos de selección. Los economistas argumentan, que esta teoría percibe a los empresarios como vencedores, mientras que en la teoría del gusto por la discriminación son los derrotados.
2. Cuando los empresarios aplican la teoría de la discriminación estadística no actúan de mala fe, porque las decisiones tomadas en relación con la política de contratación de empleados en el ámbito de su empresa son acertadas, lógicas y provechosas. El único problema, es, que se desarrollará una discriminación en muchos trabajadores por distanciarse de la media o del común del grupo seleccionado, en este caso, de las personas mayores.
3. La discriminación estadística no disminuirá con el paso del tiempo, puesto que los que la aplican son los favorecidos.

Como conclusión, se considera que la discriminación estadística es una teoría imperfecta, puesto que los trabajadores contratados no tienen por qué ser los más productivos. Una forma de dar una oportunidad a los empleados que piensas serán menos productivos, es

ofrecerles un periodo de prueba a cambio de un salario menor, el cual se compensaría con unos ingresos posteriores más elevados, esto sin caer en la teoría del gusto por la discriminación desde luego, esta posibilidad fue desarrollada por el economista Michael Spence en 1973, es ese estudio contemplaba la posibilidad de que los trabajadores hicieran un ofrecimiento para desarrollar un periodo de prueba en la empresa y así demostrar sus habilidades.

2.6 Teoría de la Concentración: La Segregación Ocupacional

También conocida como Modelo Overcrowding, aquí se analizan las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres producidos a partir de la segregación en el empleo propuesta por Bergmann (1974).

Cuando se habla de segregación en el empleo, se alude a determinados procesos en los cuales algunos grupos son separados y escasamente se relacionan entre ellos. En 1968, se introdujo el concepto de segregación ocupacional por razones de género. Esta segregación se da, cuando las mujeres y los hombres realizan diferentes tipos de trabajos y, por tanto, estas dos fuerzas no entran en competición.

La segregación puede ser de dos tipos:

1. Horizontal. Ésta se produce cuando las personas encuentran dificultades para el acceso a ciertas profesiones. Mujeres en puestos masculinos y hombres en puestos femeninos.

2. Vertical. Se presenta cuando se encuentran dificultades para poder ascender en la carrera profesional. Esto comúnmente la sufren las mujeres, puesto que no suelen ocupar los cargos más elevados y con poder decisorio y suelen verse más afectadas en las condiciones laborales. (Lagos Peñas, 1995)

La segregación ocupacional que existe, a ambos niveles, se verá más reforzada si la persona pertenece al grupo de personas mayores, limitándose aún más la progresión profesional. La segregación ocupacional es un fenómeno muy desarrollado y permanente en los mercados de trabajo, lo que conlleva a una serie de consecuencias. En primer lugar, perjudica al movimiento de los mercados de trabajo puesto que se produce una rigidez causada por la movilidad entre ocupaciones de jóvenes y de mayores. En segundo lugar, afecta negativamente a los mayores, ya que se reducen sus ocasiones y produce diferencias de ingresos con respecto a los jóvenes. Estas consecuencias deterioran la condición social y económica de las personas mayores y, por tanto, mantiene las desigualdades existentes a lo largo del tiempo.

2.7 Teoría de la Motivación Humana

Resulta importante establecer qué entendemos por necesidad, y no es otra cosa que una categoría social. Los hombres y mujeres tienen necesidades en tanto *zoon politikon*, como lo refería Aristóteles, en tanto actores y criaturas sociopolíticas. Sin embargo, sus necesidades son siempre individuales, aunque podemos llegar a pensar que puede haber necesidades colectivas, y más cuando hablamos de intereses sociales en común o de problemas o carencias a nivel social sobre un grupo de individuos como es el caso del grupo vulnerable que tocamos en esta investigación y que es el de las personas mayores.

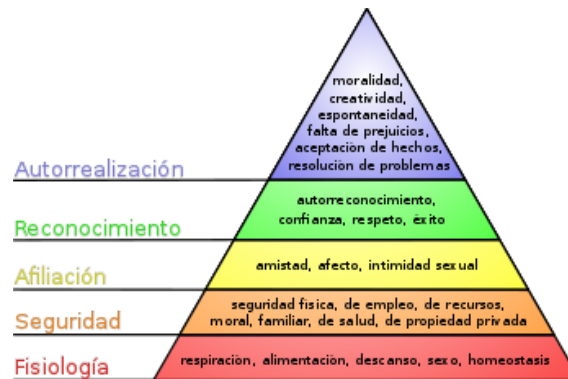
Por lo anterior, podemos partir de comprender que la necesidad es de cada persona; podemos conocer, si queremos conocerlo, qué necesita cada una de ellas. Sin embargo, en lo relativo a la estructura concreta y a los objetos de sus necesidades, cada persona es diferente. Las necesidades pueden situarse entre los deseos, por un lado, y las carencias (necesidades sociopolíticas), por otro, tal y como se refería en la traducción que realizará Ángel Rivero Rodríguez a la teoría de las necesidades de Agnes Heller⁴⁹, en donde decía que los deseos sólo pueden ser personales, idiosincrásicos, incluso pueden permanecer inconscientes, no podemos saber exactamente lo que otras personas desean, tampoco sabemos exactamente lo que deseamos. Y continuaba diciendo que al contrario que las necesidades, los deseos no pueden ser completamente verbalizados, a veces ni siquiera aproximadamente. Si alguien me pregunta qué es lo que necesito, se lo puedo decir; si alguien me pregunta qué es lo que deseo, normalmente, sólo puedo sugerirlo aproximadamente.

Las carencias, en el extremo opuesto de la tríada (deseo–necesidad–carencia), son abstracciones; cuando nos referimos a las necesidades o carencias sociopolíticas hablamos del promedio, de forma más precisa, nadie tiene carencias de la misma manera que deseos o necesidades, pero es, sin embargo, legítimo hablar acerca de las carencias de la gente (las necesidades sociopolíticas) en términos de necesidades, sin mayor especificación, necesidad es aquí un concepto general. El deseo manifiesta (directa o indirectamente)

⁴⁹ Esta autora analiza desde el punto de vista ontológico, ético y político las posibilidades de diferenciación, reconocimiento y satisfacción de las necesidades. Descarta la diferenciación entre necesidades “verdaderas y falsas” como dicotomía entre “reales” e “irreales”. Para ella, todas las necesidades en cuanto que son sentidas por los seres humanos son reales. Propone entonces, como elemento de clasificación y criterio de legitimación y cobertura, el imperativo categórico kantiano “el hombre no ha de ser un mero medio para otro hombre”. Según esto, todas las necesidades han de ser reconocidas y satisfechas con la excepción de aquellas cuya satisfacción haga del hombre un mero medio para otro. Ahora bien, “donde quiera que las relaciones sociales estén basadas en la subordinación y en la jerarquía, donde quiera que haya detentadores y desposeídos con respecto al poder, donde quiera que la posesión de propiedad (el derecho de disposición) esté garantizado a unos pero no a otros, existe la necesidad de usar a otro individuo como mero medio” (Heller, 1996:Pág.75). Siguiendo la Teoría de las necesidades de Marx, Heller plantea como alternativa en ese sentido, las necesidades radicales. Las personas que tienen necesidades radicales, necesitan trascender ese modelo de sociedad basado en la opresión y la explotación. Las necesidades radicales están enraizadas en una imagen de sociedad alternativa; guían a la gente hacia ideas y prácticas que supriman la subordinación y la dependencia.

nuestra relación psicológico-emocional y subjetiva con las necesidades, mientras que las carencias (necesidades sociopolíticas) describen un tipo o clase de necesidad que la sociedad atribuye o asigna a sus miembros (o a alguno de sus miembros) en general. Las necesidades son interpretadas y determinadas de ambas formas. Por ejemplo, la necesidad de trabajo es una necesidad general sociopolítica esto es, una carencia.

De aquí partimos para referir que la teoría de Maslow jerarquiza las necesidades según su orden de importancia para la vida. Con esta teoría intenta explicar los elementos que motivan la conducta humana; para él, las personas son conceptuadas como seres activos, en desarrollo constante y en búsqueda de elementos fuera de su alcance inmediato y que se precisan para mejor comprensión en la siguiente tabla 17, sobre la pirámide de la Teoría de Maslow.



Así, están motivadas a satisfacer primero las necesidades básicas o fisiológicas, que se pueden considerar como esenciales de un ser humano, el poder respirar, el poder comer, tomar agua, dormir, de sexo y de refugio, entre otras, y una vez que se han logrado satisfacer estas necesidades básicas de todo ser humano, surgen otras necesidades que cambian o modifican el comportamiento del ser humano, esto es, considerando que solo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, se disparará una nueva necesidad,

esto es, se puede pasar al segundo nivel que denomina Maslow como necesidades de seguridad, entre las que encontramos las de necesidad personal, las de orden, las de estabilidad y la de protección. Dentro de estas necesidades encontramos cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, salud y contra el crimen de la propiedad personal.

Aquí es donde se encuentra el sentido de esta investigación, el poder lograr que la persona mayor logre superar con decencia y dignidad una necesidad que aunque sea el segundo escalón de la pirámide de Maslow, es en sí, un sustento de protección que dará a la persona mayor la tranquilidad de que tiene resuelta la necesidad de un empleo remunerado y digno de un trabajador, donde conseguirá la seguridad tanto física como emocional y por supuesto la tranquilidad de sentirse útil para la sociedad y principalmente frente a su familia.

El lograr una seguridad en el empleo o lograr el conseguir la estabilidad en el que se tiene, es un logro que según Maslow dará a la persona mayor la posibilidad de seguir subiendo los escalones en busca de satisfacer las necesidades de amor, afecto y pertenencia, al igual que las de estima y de auto realización, y de ahí colocarse en las otras tres categorías que para Maslow son importantes en todo ser humano, las estéticas (belleza exterior), las cognitivas (investigar actividades diversas, ser curioso, resolver misterios) y las de auto trascendencia, es decir, la devoción de un ideal, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino.

Podemos resumir la caracterización de las necesidades de Maslow por los siguientes rasgos:

- a. Las necesidades son elementos inherentes a la propia especie humana. En potencia todo tipo de necesidades están presentes en los humanos. Llegar a ser más persona depende de la posibilidad de satisfacer las necesidades de los niveles más elevados.

- b. Según lo anterior, las necesidades humanas deben ser concebidas como derechos humanos.
- c. Las necesidades representan valores últimos: constituyen un marco de metas y valores que explican y condicionan toda una serie de deseos y de conductas de las personas.
- d. Las necesidades y su satisfacción se ven influidas por las condiciones exteriores: cultura y socialización, y también por las condiciones internas: idiosincrasia del individuo.
- e. Existen dos grandes tipos de necesidades: las básicas y las superiores o meta necesidades.
- f. Las necesidades son universales, aunque con manifestaciones culturales diversas y modos de satisfacción muy diferentes y específicos de cada cultura.
- g. Las necesidades son jerárquicas.
- h. Las necesidades humanas nunca se agotan, no se satisfacen completamente. Los seres humanos siempre permanecen en un estado de carencia relativa.
- i. Los niveles de quejas indican los niveles en que se han satisfecho las necesidades.

En el segundo de los niveles de la pirámide de Maslow es lo que como hemos dicho, se ubica la presente investigación, esto es, dentro de las necesidades de seguridad encontramos el empleo y el contar con ingresos y recursos que le permitan satisfacer las necesidades de una persona o de una familia en nuestro país, al agotar y tener por satisfecha esta necesidad de seguridad, según Maslow, el ser humano logrará estar bien y satisfecho con esa necesidad primordial en la vida social de una persona, que lo llevará desde luego a satisfacer las necesidades básicas y las subsecuentes en los escalones de la pirámide de Maslow.

El que la persona mayor en México, logre satisfacer su seguridad para el “yo” y la familia, es un paso importante en la labor de todo Estado con la sociedad que lo crea, y más aún

hablar de un grupo o sector vulnerable de la sociedad como el de las personas mayores, y que en muchas ocasiones sino es que siempre, se encuentran necesitados de satisfacer muchas de las necesidades de las que habla Maslow, principalmente el empleo que los lleve a recibir un salario digno y decente para solventar esa carencia traducida en necesidad y que muchas de las ocasiones esta mermada por los falsos estereotipos de la sociedad hacia los adultos mayores.

Si bien es cierto, Maslow presenta una secuencia temporal de cómo aparecen las motivaciones que para algunos autores es falsa puesto que algunas personas están más interesadas por ejemplo en su autonomía personal que en su seguridad, o presentan fuertes impulsos hacia consumir algo que no necesitan y al mismo tiempo tienen necesidad de otras cosas hacia las que no sienten impulso a hacer en lo absoluto. También lo es que el adulto mayor en nuestro país y en casi toda América latina, se encuentra necesitado de políticas públicas que lo lleven a conseguir el tan importante empleo que los liberará del yugo de la sociedad y de la familia, así como de los falsos estereotipos que lo catalogan como un trabajador innecesario.

El lograr satisfacer la necesidad del empleo lícito, legal y respetuoso de todos y cada uno de los derechos de todo trabajador, llevará al adulto mayor a sentirse útil en la sociedad, a lograr satisfacer por propia mano de sus necesidades básicas y de las necesidades mínimas que todo individuo que la sociedad tiene, a no diferenciar entre quienes tienen sesenta años o más y de los que no tienen esa edad; el pugnar por un salario remunerador que le permita al adulto mayor conseguir esa estabilidad personal y laboral que tanto se requiere; el permitir contar con la seguridad social y con prestaciones legales hasta que él se sienta apto físicamente para trabajar, el lograr erradicar los trabajos informales e ilegales, el lograr incentivar a los empleadores de que los contraten y los mantengan en sus filas laborales siempre respetando los derechos adquiridos o los establecidos por la ley laboral; el contrarrestar hasta desaparecer las jornadas inhumanas de las cuales son objeto, los atípicos como los empleos de veladores o de cerillos en los centros comerciales, el que dejen de ocupar estilos de vida de cuidadores de nietos y enfermos; según Maslow, dando pauta a

satisfacer las necesidades de su pirámide se llegaría a lograr que el individuo en este caso, la persona mayor sea un ser feliz.

Hecho lo anterior, a continuación, analizaremos con toda precisión la protección jurídica Internacional, Nacional y Estatal en beneficio de las Personas Mayores, esto con el fin de que podamos comprender la situación jurídica que guardan las Personas Mayores en su actividad laboral y cuándo están en busca de ese empleo que les permita contar con una vida digna y decente, dando pauta a que se sientan productivos para bien de la sociedad y de ellos mismos.

Capítulo III

Protección Jurídica de la Persona Mayor

A partir de este momento expondremos sobre los diferentes documentos de índole internacional y nacional, donde se ha legislado sobre las personas mayores, tocando tratados, pactos, cartas, declaraciones, principios, convenciones y protocolos hasta llegar a la Constitución Política de nuestro país y a sus leyes secundarias, logrando analizar y establecer con precisión el alcance jurídico de los diferentes documentos que tenemos hoy en día y donde puede o no ser México parte de ellos, pero que inciden como antecedentes en el derecho mexicano en favor de las personas mayores.

La importancia de cada uno de ellos nos lleva a determinar el futuro de nuestra investigación, pues de ahí partiremos para concretizar uno de los fines y objetivos

específicos de esta investigación y que lo es la protección jurídica de las personas mayores en la defensa de sus derechos humanos laborales, del acceso a la justicia en su beneficio y protección y el reconocimiento a tener y poder contar con un trabajo digno y decente, todo ello enfocado a evitar a como dé lugar la existencia de la discriminación que hoy en día sufren en el trabajo o en busca de él.

Iniciaremos con los documentos internacionales que existen sobre los derechos de las personas mayores, para ir delimitando el objeto de discriminación que sufren estos en la ciudad de Toluca, pues partiendo de ahí llegaremos hasta las legislaciones con las que cuenta nuestro país sobre el particular tanto de índole federal como local, pues sin más, daremos inicio, con el marco internacional de Protección de las personas mayores a partir de la Carta de las Naciones Unidas.

3.1. Marco internacional de Protección de las Personas Mayores

3.1.1. Carta de las Naciones Unidas

Como antecedentes importantes para nuestro tema de investigación habremos de citar, que la Carta de las Naciones Unidas fue firmada el 26 de junio de 1945 en el Estado de San Francisco, Estados Unidos de Norteamérica, y se realizó al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, entrando en vigor el 24 de octubre del mismo año, donde el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia es parte integrante de la Carta.

Dentro de los puntos trascendentes para esta investigación podemos citar los siguientes:

- Reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.
- A crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional.
- A promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Basados en esos principios podemos limitar esta carta sobre las personas mayores en los siguientes puntos, tomados directamente de los artículos que maneja la carta en comento, en su artículo uno, refiere que los propósitos de las Naciones Unidas consisten en⁵⁰:

1. Mantener la paz y la seguridad internacional, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal;
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; y
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.

⁵⁰ <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>

De igual forma, en su artículo 55 y con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá:

- a. Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social;
- b. La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario, y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; y
- c. El respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

De todo esto, partimos de que la Carta de las Naciones Unidas donde México es parte desde su fundación en 1945, incide en el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción de raza, sexo, idioma o religión, busca un nivel más elevado de vida, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social, por todo ello, no podemos dejar a un lado esta carta, pues como antecedente internacional nos lleva a establecer que las personas mayores aunque literalmente no se encuentren establecidas como tal en su articulado, también lo es que bajo los principios de las Naciones Unidas, estos merecen plena observancia sobre qué hacen los Estados miembros entre ellos nuestro país, para respetar los derechos humanos de estos y por consecuencia sus garantías constitucionales sobre su derecho a la no discriminación en el trabajo, a partir de aquí se considera prudente para esta investigación, hablar de los principios de las Naciones Unidas a favor de las personas de la tercera edad y para ello lo citamos de la siguiente manera.

3.1.2. Los Principios de las Naciones Unidas a favor de las Personas de la Tercera Edad

Los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad fueron adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas (resolución 46/91) el 16 de diciembre de 1991. Se exhortó a los gobiernos a que incorporasen estos principios en sus programas nacionales cuando fuera posible. Algunos puntos sobresalientes son los siguientes:

Las personas de edad (personas mayores) deberán tener acceso a alimentación, agua, vivienda, vestimenta y atención de salud adecuados, mediante ingresos, apoyo de sus familias y de la comunidad y su propia autosuficiencia; tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos; poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales; tener acceso a programas educativos y de formación adecuados; tener la posibilidad de vivir en entornos seguros y adaptables a sus preferencias personales y a sus capacidades en continuo cambio; poder residir en su propio domicilio por tanto tiempo como sea posible.

Dentro del tema de participación, refiere que las personas de edad deberán permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la formulación y la aplicación de las políticas que afecten directamente a su bienestar y poder compartir sus conocimientos y habilidades con las generaciones más jóvenes; poder buscar y aprovechar oportunidades de prestar servicio a la comunidad y de trabajar como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades; poder formar movimientos o asociaciones de personas de edad avanzada.

Dentro de los cuidados, las personas de edad deberán poder disfrutar de los cuidados y la protección de la familia y la comunidad de conformidad con el sistema de valores culturales de cada sociedad; tener acceso a servicios de atención de salud que les ayuden a mantener o recuperar un nivel óptimo de bienestar físico, mental y emocional, así como a prevenir o

retrasar la aparición de la enfermedad; tener acceso a servicios sociales y jurídicos que les aseguren mayores niveles de autonomía, protección y cuidado; tener acceso a medios apropiados de atención institucional que les proporcionen protección, rehabilitación y estímulo social y mental en un entorno humano y seguro; poder disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales cuando residan en hogares o instituciones donde se les brinden cuidados o tratamiento, con pleno respeto de su dignidad, creencias, necesidades e intimidad, así como de su derecho a adoptar decisiones sobre su cuidado y sobre la calidad de su vida.

En el concepto de la Autorrealización, las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial; tener acceso a los recursos educativos, culturales, espirituales y recreativos de la sociedad. Dentro de la Dignidad, las personas de edad deberán poder vivir con dignidad y seguridad y verse libres de explotaciones y de malos tratos físicos o mentales; recibir un trato digno, independientemente de la edad, sexo, raza o procedencia étnica, discapacidad u otras condiciones, y han de ser valoradas independientemente de su contribución económica.

Tabla 11. “Ejecución del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y actividades conexas”

Principio	Recomendaciones
Independencia	<ul style="list-style-type: none"> · Acceso a alojamiento adecuado, comida, agua, vivienda, vestido y atención en salud. · Realización de trabajo remunerado. · Acceso a la educación y a la información.
Participación	<ul style="list-style-type: none"> · Inclusión en la formulación y aplicación de las políticas que afectan su bienestar. · Posibilidad de compartir conocimientos y aptitudes con las generaciones más jóvenes. · Formación de movimientos y asociaciones.

Cuidados	<ul style="list-style-type: none"> · Disfrute de la atención familiar y acceso a la asistencia médica. · Garantía de los derechos y libertades fundamentales cuando se encuentren en residencias o en instituciones de cuidado y tratamiento.
Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> · Acceso a recursos educativos, espirituales y recreativos.
Dignidad	<ul style="list-style-type: none"> · Vivir dignamente y con seguridad. · No sufrir explotación, malos tratos físicos y mentales. · Ser tratado decorosamente, con independencia de la edad, sexo, raza, etnia, discapacidad, situación socioeconómica o cualquier otra condición social. · Ser valorado con independencia de la situación económica.

Fuente: Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad, Resolución 46/91, "Ejecución del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y actividades conexas" adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991.

Como se puede observar, toda persona mayor tiene el derecho de tener acceso a su propia autosuficiencia a tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos; poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales; tener acceso a programas educativos y de formación adecuados; tener la posibilidad de vivir en entornos seguros y adaptables a sus preferencias personales y a sus capacidades en continuo cambio; permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la formulación y la aplicación de las políticas que afecten directamente a su bienestar y poder compartir sus conocimientos y habilidades con las generaciones más jóvenes; poder buscar y aprovechar oportunidades de prestar servicio a la comunidad y de trabajar como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades; tener acceso a servicios de atención de salud que les ayuden a mantener o recuperar un nivel óptimo de bienestar físico, mental y emocional, así como a prevenir o retrasar la aparición de la enfermedad; tener acceso a servicios sociales y jurídicos que les aseguren mayores niveles de autonomía, protección y cuidado; tener acceso a medios apropiados de atención institucional que les proporcionen protección, rehabilitación y estímulo social y mental en un entorno humano y seguro; poder disfrutar de sus derechos

humanos y libertades fundamentales cuando residan en hogares o instituciones donde se les brinden cuidados o tratamiento, con pleno respeto de su dignidad, creencias, necesidades e intimidad, así como de su derecho a adoptar decisiones sobre su cuidado y sobre la calidad de su vida.

Las personas de edad deberán poder vivir con dignidad y seguridad y verse libres de explotaciones y de malos tratos físicos o mentales; recibir un trato digno, independientemente de la edad, sexo, raza o procedencia étnica, discapacidad u otras condiciones, y han de ser valoradas independientemente de su contribución económica. Todo esto nos permite determinar que las personas mayores en México bajo estos principios deben de estar protegidos, sino tal y cual se establece aquí, si bajo una analogía lo más cercana a este pensar internacional, que emana de los países miembros entre ellos México, para poder delimitar legislaciones basadas en los principios y derechos mínimos que debe tener todo adulto mayor. Atendiendo a este antecedente legal, continuaremos hablando sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento internacional de gran antecedente para esta investigación.

3.1.3. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948, donde consideraba que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, donde consideraba que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres

humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias.

Así mismo consideraba esencial que los derechos humanos deberían ser protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se viera compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión, también consideró esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones.

Cómo se indica en el preámbulo de la Declaración, los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso.

En su artículo 23 refiere que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a que no exista discriminación en cuanto a igual salario por trabajo igual y el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, entre otras cosas.

Y de aquí la reforma que sufrió la Ley Laboral mexicana en el mes de noviembre de 2012, cuando integra al texto del a misma, la existencia de un trabajo digno y decente, entendiendo como tal a aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Continuaremos analizando documentos internaciones que son de gran importancia para esta investigación y por ello continuaremos con el Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento.

3.1.4. Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento

La Asamblea General de las Naciones Unidas reconociendo la necesidad de dar atención mundial a los graves problemas que aquejaban a una parte cada vez mayor de la población del mundo y que eran las personas mayores, decidió, en su resolución 33/52 del 14 de diciembre de 1978, convocar en 1982 a una Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, siendo el propósito de la Asamblea Mundial el que sirviera de foro para iniciar un programa internacional de acción encaminado a garantizar la seguridad económica y social de las personas de edad, así como oportunidades para que esas personas contribuyeran al desarrollo de sus países. En su resolución 35/129, de 11 de diciembre de 1980, la Asamblea General manifestó además su deseo de que como resultado de la Asamblea Mundial “las sociedades reaccionen más plenamente ante las consecuencias socioeconómicas del envejecimiento de las poblaciones y ante las necesidades especiales de las personas de edad”. Teniendo presentes tales mandatos fue concebido el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento.

Se establecieron los siguientes objetivos concretos: a) Fomentar la comprensión nacional e internacional de las consecuencias económicas, sociales y culturales que el envejecimiento de la población tiene en el proceso de desarrollo; b) Promover la comprensión nacional e internacional de las cuestiones humanitarias y de desarrollo relacionadas con el envejecimiento; c) Proponer y estimular políticas y programas orientados a la acción y destinados a garantizar la seguridad social y económica a las personas de edad, así como darles oportunidades de contribuir al desarrollo y compartir sus beneficios; d) Presentar alternativas y opciones de política que sean compatibles con los valores y metas nacionales y con los principios reconocidos internacionalmente con respecto al envejecimiento de la población y a las necesidades de las propias personas de edad; y e) Alentar el desarrollo de una enseñanza, una capacitación y una investigación que respondan adecuadamente al envejecimiento de la población mundial y fomentar el intercambio internacional de aptitudes y conocimiento en esta esfera.

Dentro de las recomendaciones que nos atañen en este tema de investigación y que fueron propuestas por este Plan, encontramos en el Capítulo de Seguridad del Ingreso y Empleo y en donde con toda claridad se establecieron recomendaciones al respecto, siendo las siguientes:

- **Recomendación 36.-** Los gobiernos deberán tomar las medidas necesarias para garantizar a todas las personas de edad un nivel mínimo de recursos adecuados, y desarrollar la economía nacional en beneficio de toda la población. Con este fin, deberán: a) Crear o ampliar sistemas de seguridad social, a fin de que el mayor número de personas de edad puedan beneficiarse de esta protección. De no ser ello posible deberán buscarse otros medios, como beneficios en especie, ayuda directa a las familias y las instituciones cooperativas locales; b) Asegurar que el nivel mínimo de recursos permita satisfacer las necesidades esenciales de las personas de edad y garantizar su independencia. Deberá tratarse de que las prestaciones de la seguridad social se calculen o no teniendo en cuenta el ingreso anterior, mantengan su poder adquisitivo. Deberán estudiarse los medios para proteger los ahorros de las personas de edad contra los efectos de la inflación. Al determinar la edad de jubilación, deberán tenerse debidamente en cuenta los cambios de la estructura demográfica, así

como la capacidad de la economía nacional. Será necesario, al propio tiempo, esforzarse por lograr un crecimiento económico continuo; c) En los sistemas de seguridad social, deberá procurarse que tanto los hombres como las mujeres adquieran sus propios derechos; d) Responder, en el marco de la seguridad social y, si es necesario, por otros medios, a las necesidades específicas, en materia de seguridad del ingreso, de los trabajadores de edad que se encuentren en situación para o que sufran de una incapacidad de trabajo; e) Deberán examinarse otras posibilidades de proporcionar ingresos e incentivos complementarios de la jubilación para que las personas de edad desarrollen nuevas formas de ahorro personal.

- **Recomendación 37.-** Los gobiernos deberán facilitar la participación de las personas de edad en la vida económica de la sociedad. Con este fin: a) Deberán tomarse medidas adecuadas, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para que los trabajadores de edad puedan, en la mayor medida posible, permanecer en un empleo en condiciones satisfactorias y beneficiarse de la seguridad del empleo; b) Los gobiernos deberán eliminar todo tipo de discriminación en el mercado de trabajo y garantizar una auténtica igualdad de trato en la vida profesional. Entre los empleadores existen a veces estereotipos negativos sobre los trabajadores de edad. Los gobiernos deberán adoptar medidas para informar a los empleadores y asesorarlos en la utilización de las capacidades de los trabajadores de edad, que siguen constituyendo un número muy elevado en la mayoría de las profesiones. Asimismo, los trabajadores de edad deben gozar del derecho de acceso a los programas y servicios de orientación, capacitación y colocación; c) Deberán tomarse medidas encaminadas a ayudar a las personas de edad a encontrar o reencontrar un empleo o un trabajo independiente, creando nuevas posibilidades de empleo y facilitando su capacitación y actualización de conocimientos. El derecho de los trabajadores al empleo debe basarse en su capacidad para cumplir las labores de que se trate, más bien que en su edad propiamente tal; d) A pesar de los importantes problemas de desempleo –en particular entre los jóvenes– a los que numerosos países se ven enfrentados, convendría no rebajar la edad de la jubilación de los asalariados salvo sobre una base voluntaria.
- **Recomendación 38.-** Los trabajadores de edad como todos los demás, deberán gozar de condiciones y ambiente de trabajo satisfactorios. Cuando sea necesario se deberán tomar medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Las condiciones y el ambiente de trabajo, así como los horarios y la organización de las tareas, deberán tener en cuenta las características de los trabajadores de más edad.

- **Recomendación 39.-** La manera de garantizar una protección correcta a los trabajadores, lo que permite un mejor seguimiento de la condición de las personas de edad avanzada, es un conocimiento más profundo de las enfermedades profesionales. Ello implica necesariamente la capacitación del personal médico en la esfera de la medicina laboral. En el mismo orden de ideas, una visita médica inicial en el momento de la jubilación permitiría detectar las consecuencias de las enfermedades profesionales para el individuo y estudiar las medidas apropiadas.
- **Recomendación 40.-** Los gobiernos deberán tomar o fomentar medidas para que la transición de la vida activa a la jubilación sea fácil y gradual, y hacer más flexible la edad de derecho a jubilarse. Esas medidas deben incluir cursos de preparación para la jubilación y la disminución del trabajo en los últimos años de la vida profesional, por ejemplo, modificando las condiciones, el ambiente o la organización del trabajo, y fomentando una disminución progresiva del horario de trabajo.
- **Recomendación 41.-** Los gobiernos deberán aplicar las normas internacionales relativas a los trabajadores de edad, particularmente la Recomendación 162 de la Organización Internacional del Trabajo. Por otra parte, deberán seguir desarrollando a nivel internacional conceptos y directrices relacionados con las necesidades de esos trabajadores.
- **Recomendación 42.-** A la luz del Convenio No. 157 de la OIT, deberán adoptarse medidas relativas al mantenimiento de los derechos en materia de seguridad social, a fin de asegurar a los trabajadores legítimamente migrantes, entre otros medios por convenciones bilaterales o multilaterales, una protección social plena en el país de acogida, así como, en caso de regreso al país de origen, el mantenimiento de los derechos adquiridos en la esfera de la seguridad social, particularmente en materia de jubilaciones. Igualmente, los trabajadores migrantes de regreso a sus países deberán gozar de condiciones que favorezcan su reintegración, especialmente en materia de vivienda.
- **Recomendación 43.-** En lo posible, la acogida colectiva de refugiados por un país deberá incluir tanto a las personas de edad como a los adultos y los niños, esforzándose por mantener la célula familiar existente y por asegurar las medidas adecuadas en materia de vivienda y de servicios.

La discriminación basada en la edad se ha convertido en un tema de preocupación creciente en un gran número de países durante los últimos decenios y la Conferencia Internacional del Trabajo se ocupó de esta cuestión en una parte especial de la Recomendación sobre los trabajadores de edad, de 1980 (número 162), destinada a completar sobre este tema los instrumentos de 1958. La recomendación se aplica a "todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación". Define las medidas que se deben adoptar para impedir cualquier discriminación en el empleo con respecto a los trabajadores de edad en términos comparables a los de los instrumentos de 1958, teniendo en cuenta las particularidades de la situación como consecuencia de la edad, las adaptaciones que se deben hacer en las condiciones de trabajo y los problemas relacionados con el acceso a la jubilación.

3.1.5. Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores

Los principios que establece el artículo 3, de esta convención de la cual México aún no es parte, son:

- a) La promoción y defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor.
- b) La valorización de la persona mayor, su papel en la sociedad y contribución al desarrollo.
- c) La dignidad, independencia, protagonismo y autonomía de la persona mayor.
- d) La igualdad y no discriminación.
- e) La participación, integración e inclusión plena y efectiva en la sociedad.

- f) El bienestar y cuidado.
- g) La seguridad física, económica y social.
- h) La autorrealización.
- i) La equidad e igualdad de género y enfoque de curso de vida.
- j) La solidaridad y fortalecimiento de la protección familiar y comunitaria.
- k) El buen trato y la atención preferencial.
- l) El enfoque diferencial para el goce efectivo de los derechos de la persona mayor.
- m) El respeto y valorización de la diversidad cultural.
- n) La protección judicial efectiva.
- o) La responsabilidad del Estado y participación de la familia y de la comunidad en la integración activa, plena y productiva de la persona mayor dentro de la sociedad, así como en su cuidado y atención, de acuerdo con su legislación interna⁵¹.

Esta convención describe en su artículo 18, el derecho al trabajo de las personas mayores, y en lo que interesa dice que la persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

Precisa que los Estados parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Así como prohíbe cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales. El empleo o la ocupación deben contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.

Los Estados parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado, evitando con ello la

⁵¹ https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/betilde_munoz_pogossian.pdf

discriminación.

Los Estados Parte promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados.

Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor. Los Estados parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos. Hecho lo anterior, continuaremos analizando el documento internacional denominado Pacto de San José, haciéndolo de la siguiente manera.

3.1.6. Pacto de San José (1969)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) fue suscrito el 22 de noviembre de 1969, pero inició su vigencia el 18 de julio de 1978, consiste en el acuerdo de voluntades entre 26 países del continente americano todos como Estados soberanos, y sujetos de derecho internacional público que tenían un fin en común, el cual era generar una serie de efectos jurídicos en beneficio de los derechos humanos inherentes que tenemos todas las personas así como sus garantías, México si es parte de este pacto, irónicamente Canadá y Estados Unidos no son parte, siendo el último en integrarse Venezuela. A lo largo del documento se establecen normas y compromisos que el conjunto debe acatar. También se establecen dos órganos para tratar los asuntos relacionados, protección de las libertades: La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El documento establece que los miembros deben garantizar el ejercicio pleno de cada persona sobre sus libertades reconocidas en lo pactado en esta Convención. Se suma el hecho de rechazar la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opiniones políticas o de original, condición social y posición económica o nacimiento y finaliza el capítulo explicando que, para el funcionamiento de las normas establecidas, “persona es todo ser humano”.

Trascienden los temas que son basados en el Derecho a la vida, Derecho a la Integridad Personal, Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre, Derecho a la Libertad Personal, las garantías Judiciales y la Libertad de Expresión. Aquí se declara la vida como un derecho a respetar, para todos desde la concepción y la pena de muerte queda prohibida a todos los miembros, ante cualquier delito y que la pena, si es que ya estaban condenados, no se aplicaría a jóvenes, ancianos o madres.

Exhorta a que no debe producirse discriminación alguna y que, si bien los derechos del Pacto aguardan a la mejora de la situación, las personas aún mantienen las disposiciones del derecho internacional y el Estado debe respetarlas.

Establece que la Convención Americana sobre Derechos Humanos creará dos órganos para cumplir con los compromisos. a) La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y b) La Corte Interamericana de Derechos Humanos. Solo la Corte, conformada por jueces, se encargará de establecer los fallos a los casos.

Hecho lo anterior, analizaremos la Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe, como antecedente importante sobre nuestro tema de investigación⁵².

⁵² <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

3.1.7. Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Mayores de América Latina y el Caribe

La Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe fue adoptada en la tercera Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe en San José de Costa Rica del 8 al 11 de mayo del año 2012, contando con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), su principal propósito consistió en identificar las acciones clave en materia de derechos humanos y protección social de las personas mayores en América Latina y el Caribe, motivados y conscientes de que la edad sigue siendo un motivo explícito y simbólico de discriminación que afecta el ejercicio de todos los derechos humanos en la vejez, y que las personas mayores requieren atención especial del Estado.

Los Estados miembro, refirieron estar convencidos de que es imprescindible tomar medidas adicionales para proteger los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las personas mayores, incluida la posibilidad de elaborar nuevos instrumentos internacionales que los lleve a salvaguardar los derechos de todo adulto mayor.

En la Carta de San José se reafirmó el compromiso expresado en la Declaración de Brasilia celebrada entre 2008 y 2010, de no escatimar esfuerzos para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas mayores, trabajar en la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia y crear redes de protección de las personas mayores para hacer efectivos sus derechos; así mismo establecieron su compromiso para reforzar las acciones dirigidas a incrementar la protección de los derechos humanos en el ámbito nacional y se comprometieron a:

- Adoptar medidas adecuadas, legislativas, administrativas y de otra índole, que garanticen a las personas mayores un trato diferenciado y preferencial en todos los ámbitos y prohíban todos los tipos de discriminación en su contra,
- Fortalecer la protección de los derechos de las personas mayores por medio de la adopción de leyes especiales de protección o la actualización de las ya existentes, incluidas medidas institucionales y ciudadanas que garanticen su plena ejecución,
- Brindar atención prioritaria y trato preferencial a las personas mayores en la tramitación, resolución y ejecución de las decisiones en los procesos administrativos y judiciales, así como en los servicios, beneficios y prestaciones que brinda el Estado,
- Adoptar medidas de acción afirmativa que complementen el ordenamiento jurídico y que promuevan la integración social y el desarrollo de las personas mayores,
- Desarrollar políticas públicas y programas dirigidos a aumentar la conciencia sobre los derechos de las personas mayores, incluida la promoción de su trato digno y respetuoso y de una imagen positiva y realista del envejecimiento,
- Garantizar y proveer los recursos necesarios para el acceso de las personas mayores a la información y a la divulgación de sus derechos y,
- Garantizar además el derecho a la participación de las personas mayores en las organizaciones de la sociedad civil y en los consejos, así como en la formulación, implementación y monitoreo de las políticas públicas que les conciernen.

Así mismo, acordaron entre otras cosas las siguientes, sin que implique menor importancia por supuesto, pero solo como énfasis para esta investigación, mejorar los sistemas de protección social con el fin de que respondan efectivamente a las necesidades de las personas mayores; promover la universalización del derecho a la salud de las personas mayores; crear y garantizar los servicios sociales necesarios para brindar cuidado a las personas mayores en consideración de sus necesidades y características específicas, promoviendo su independencia, autonomía y dignidad; fomentar el cumplimiento del

derecho de las personas mayores a trabajar y tener acceso a actividades que generen ingresos, a través de:

- a. La promoción del desarrollo de medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, en particular la igualdad en materia de condiciones de trabajo, orientación, capacitación y formación en todos los niveles, en especial la formación profesional, y colocación laboral,
- b. Adoptar políticas activas de empleo que promuevan la participación y la reincorporación en el mercado laboral de los trabajadores mayores,
- c. Promover reformas jurídicas e incentivos económicos que permitan el empleo de las personas mayores después de la edad de jubilación, de conformidad con su capacidad, experiencia y preferencias, incluidas medidas como la reducción gradual de la jornada laboral, los empleos a tiempo parciales y los horarios flexibles.

Sin duda un interés importante en cuanto a asegurar un bienestar social a los adultos mayores, sin embargo, en nuestro país poco se ha logrado en beneficio de este sector de la población, tal y como lo veremos más adelante, este sector vulnerable de la población mexicana se encuentra en plena discriminación y exclusión de la red social laboral. Por ello es indispensable para esta investigación lo que refiere el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador, por lo que analizaremos el mismo en el siguiente apartado⁵³.

⁵³ <https://www.cepal.org/es/publicaciones/21534-carta-san-jose-derechos-personas-mayores-america-latina-caribe>

3.1.8. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

Nuestro país el diecisiete de noviembre de mil novecientos ochenta y ocho firmó ad-referéndum el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, y aprobado por la Cámara de Senadores el doce de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, esto significó que al ratificar el Protocolo en mención México se comprometió a respetar dentro de su soberanía el contenido del mismo.

El Protocolo Adicional reconoce que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos, en nuestro supuesto México.

Adentrándonos en el tema motivo de esta investigación, el protocolo adicional en su artículo tres establece la obligación de no discriminación, esto es, los Estados miembros se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna. De igual manera el artículo seis reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Es importante mencionar, que el protocolo afirma el derecho a la seguridad social para aquellos que se encuentren incluidos como consecuencia de la vejez y la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.

En su artículo siete hace referencia de que los Estados partes, reconocen que el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, garantizando un salario remunerador, esto es que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual; reconoce el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo; el derecho a la promoción y ascenso; la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; el derecho a la indemnización en caso de sufrir un despido injustificado; el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo; el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas así como la remuneración en días feriados.

En su artículo diecisiete contempla la protección a los ancianos encaminado a proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionárselas por sí mismas; prevé el ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos y, por último estimular la formación de organizaciones sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de los ancianos. Es por ello, que analizaremos en esta investigación la Declaración Política y Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento de Madrid, haciéndolo de la siguiente manera⁵⁴.

3.1.9. Declaración Política y Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento de Madrid

54

<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=PIOrqrSvLTzAsqvzQ7fUky4kZb76bUIVN1T2hXjH6GTlzePsCQ01RfPZ7tuWGhMi>

En el discurso de bienvenida que realizará Kofi A. Annan⁵⁵ Secretario General de las Naciones Unidas, en la Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento y donde se emitiera el Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento de Madrid y la Declaración Política que fueron aprobados en esa asamblea en el mes de abril del año dos mil dos, marcaron un punto de inflexión en la percepción mundial del desafío decisivo que supone la construcción de una sociedad para todas las edades. Reflexionaba en aquel momento sobre el cambio que había sacudido al mundo en atención al envejecimiento de la población, pues indicaba que ese problema solo afectaba a los países desarrollados (año 1982, cuando se celebró la primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento), mientras que decía, hoy en día (año 2002), también está cobrando verdadero protagonismo en los países en desarrollo. En cierta medida decía, que el envejecimiento se podía considerar entonces un problema aislado o una ocurrencia nueva, pero en la actualidad somos conscientes de que una transformación demográfica de tamaño magnitud tiene profundas repercusiones en todos los aspectos de la vida de las personas y las comunidades, así como en los planos nacional e internacional.

El Plan de Acción se centra en tres ámbitos prioritarios: las personas de edad y el desarrollo, el fomento de la salud y el bienestar en la vejez y la creación de un entorno propicio y favorable.

La Declaración Política se contiene en diecinueve artículos, donde los gobiernos que se reunieron en la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento celebrada en Madrid decidieron adoptar un Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento para responder a las oportunidades que ofrece y los retos que plantea el envejecimiento de la población en el siglo XXI y para promover el desarrollo de una sociedad para todas las edades.

⁵⁵ Fue un economista ghanés, Secretario General de las Naciones Unidas entre enero de 1997 y diciembre de 2006. Fue galardonado, junto a la ONU, con el Premio Nobel de la Paz de 2001.

Reconocían en su artículo dos, que el mundo estaba experimentando una transformación demográfica sin precedentes y que de aquí a 2050 el número de personas de más de 60 años aumentará de 600 millones a casi 2000 millones y se prevé que el porcentaje de personas de 60 años o más se duplique, pasando de un 10 por ciento a un 21 por ciento, siendo más rápido en las países en desarrollo, donde se prevé que la población de edad se multiplique por cuatro en los próximos 50 años.

Se destacó la importancia de las investigaciones internacionales sobre el envejecimiento y las cuestiones relacionadas con la edad, como instrumento importante para la formulación de políticas relativas al envejecimiento. Las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la sociedad exigen que las personas de edad puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tenerla oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. Pues decían que la habilitación de las personas mayores eran elementos imprescindibles para un envejecimiento activo. De aquí, la importancia de analizar la Declaración de Santiago de Chile 2007, que a partir de este momento la analizaremos en esta investigación.

3.1.10. Declaración de Santiago de Chile 2007

La Declaración de Santiago de Chile y que fuera celebrada entre los días del 8 al 10 de noviembre de 2007, uniendo a los 22 países miembros de la comunidad iberoamericana, y quienes se reunieron en Santiago de Chile, en su XVII cumbre que denominaron “Cohesión social y políticas sociales para alcanzar sociedades más inclusivas en Iberoamérica”, y que bajo los valores y principios que constituían su acervo, incitaron en un objetivo común de progresar hacia niveles crecientes de inclusión, justicia, protección y asistencia social, y a fortalecer los sentimientos de solidaridad, de pertenencia e identidad sociales.

Dentro de los puntos medulares de la declaración creyeron importante y necesario considerar, que se adoptaran políticas para aumentar la creación de trabajo decente y de calidad, que contengan instrumentos y mecanismos de formalización del empleo para beneficio de las personas que laboran en el sector informal de la economía. Hacer del empleo decente y de calidad, de la mayor movilidad social y de la redistribución, objetivos comunes al conjunto de las políticas públicas, en todos los casos en que ello sea posible. Así mismo colaborar estrechamente para colocar en el núcleo central de la agenda internacional el interés por la cohesión social y la necesidad de alcanzar sociedades más inclusivas con pleno respeto a los derechos humanos, así como la promoción de un entorno internacional favorable a los esfuerzos nacionales e internacionales en materia de protección social y políticas para la superación de la pobreza, la desigualdad y el hambre en el mundo y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Ejecutar políticas, especialmente dirigidas a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los grupos más vulnerables, incluyendo las personas adultas mayores y las personas con discapacidad, según las particularidades de cada país. Fortalecer la promoción y respeto de todos los derechos humanos como un componente indispensable en la adopción y ejecución de las políticas destinadas a lograr la cohesión social. Erradicar todo tipo de discriminación, preservar la diversidad cultural, fomentar la interculturalidad y enriquecer el patrimonio cultural iberoamericano.

Declararon el Año 2008 como el "Año Iberoamericano contra todas las formas de Discriminación", con la convicción de que el pleno respeto, la promoción y la defensa de los derechos humanos, entre ellos el derecho a la no discriminación, el impulso al desarrollo social y a la consolidación de la democracia, constituyen vías privilegiadas para lograr la inclusión y la cohesión sociales, para la erradicación de la pobreza y de la marginación.

Una vez que se han analizado dentro del marco internacional los documentos que ha consideración de esta investigación aportan algo al objetivo de la misma, continuaremos analizando documentos locales o nacionales en nuestro país, que nos permitan conocer la diversidad de documentos jurídicos sobre el tema de personas mayores y que pocas personas mayores en nuestro país saben que existen o que se aplican en su beneficio, es por ello que iniciaremos con el documento que desde luego es el de mayor trascendencia jurídico legislativa en México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.2. Marco Nacional sobre Protección a las Personas Mayores

3.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Se partirá de la Constitución de 1917 y sus reformas a la fecha, solo en lo que interesa en cuento al fondo de la presente investigación, donde nuestro país ha integrado en su quehacer legal todos y cada uno de los tratados internacionales de los que es parte, recordemos que el primer Jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo de la Nación Venustiano Carranza, hizo saber al Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro el primero de diciembre de 1916, el decreto de convocatoria de 19 de septiembre del mismo año, expedido por la Primera Jefatura, de conformidad con lo prevenido en el artículo 4o. de las modificaciones que el 14 del citado mes se hicieron al decreto de 12 de diciembre de 1914, dado en la H. Veracruz, adicionando el Plan de Guadalupe, de 26 de marzo de 1913, expidiéndose así la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reformaba la del 5 de Febrero de 1857, y que a saber en lo que interesa refiere en su articulado que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la 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 la Constitución establece.

Así mismo indica que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. De igual forma, refiere que está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. 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.

Refiere en su artículo 5 que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo

impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Es importante indicar que de nuestra constitución política emergen diversas legislaciones o documentos que permiten a nivel secundario expresar lo que la carta magna indica, y dentro de ellos encontramos a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, misma que se analizará de la siguiente manera, para continuar analizando documentos o legislaciones estatales relacionadas con nuestro tema de investigación.

3.2.2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El 11 de junio de 2003 se publica en nuestro país la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, con el entonces Presidente Vicente Fox Quesada, y que con el objeto de profundizar en el tema de investigación que nos ocupa, procederemos a enunciar algunos puntos medulares sobre las personas mayores en México, para ello entenderemos que el objeto de la ley de referencia es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Describe con toda precisión lo que se considera por discriminación y a saber es 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: 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 o jurídica, la religión, la

aparición 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. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Así mismo, prevé que está prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esa Ley.

Se considera discriminación el prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

Se crea el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, que es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo goza de autonomía técnica y de gestión, y cuenta con los recursos suficientes que anualmente se le asignan en el Presupuesto de Egresos de la Federación. De igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la Ley se formulen en el procedimiento de queja, el Consejo no está subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

Resulta importante resaltar para esta investigación la ley para Prevenir, Combatir y Eliminar actos de Discriminación en el Estado de México, y por supuesto la Ley de los

Derechos de las Personas Adultas Mayores en México, como parte aguas de esta investigación y donde se aprecia como el Estado Mexicano ha legislado sobre el particular.

3.2.3. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

El 25 de junio de 2002 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, cuyo objeto consistía en garantizar el ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores, así como establecer las bases y disposiciones para su cumplimiento todo esto mediante la regulación de la política pública nacional para la observancia de los derechos de las personas adultas mayores, establecía los principios, objetivos, programas, responsabilidades e instrumentos que la administración pública federal, las entidades federativas y los municipios tenían que observar en la planeación y aplicación de la política pública nacional, y la creación del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores.

Esta ley prevé la violencia psicológica que es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; de igual forma establece la violencia física que es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas; así como la violencia patrimonial que es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima, esta violencia se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; hecha excepción de que medie acto de autoridad fundado

o motivado; de igual forma prevé la violencia económica como toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima, la cual se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral, por último cita a la violencia sexual siendo cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física, siendo una expresión de abuso de poder, y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las Personas Adultas Mayores.

La ley garantiza derechos a las personas mayores como el de la integridad, dignidad y preferencia, esto es a contar una vida con calidad, donde la obligación de las Instituciones Públicas, de la comunidad, de la familia y de la sociedad sea garantizarles el acceso a los programas que tengan por objeto posibilitar el ejercicio de este derecho, al disfrute pleno, sin discriminación ni distinción alguna, de los derechos que ésta y otras leyes consagran; a una vida libre sin violencia, al respeto a su integridad física, psico emocional y sexual, así mismo, a la protección contra toda forma de explotación, a recibir protección por parte de la comunidad, la familia y la sociedad, así como de las instituciones federales, estatales y municipales, de igual forma prevé el derecho a vivir en entornos seguros, dignos y decorosos, que cumplan con sus necesidades y requerimientos y en donde ejerzan libremente sus derechos.

Dentro de los derechos del trabajo y sus capacidades económicas se tienen el gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral, también a ser sujetos de acciones y políticas públicas de

parte de las instituciones federales, estatales y municipales, a efecto de fortalecer su plena integración social.

Con esta ley se crea el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines.

Legislación que pocos conocen sobre su existencia y más aún sobre su contenido, pues su publicidad ha sido casi nula por parte del Estado y de las autoridades encargadas de hacerlo, y de permitir que las personas mayores ejerzan sus derechos y prioridades que por la edad garantiza en su beneficio esta legislación que prevé derechos mínimos pero que aseguran el bienestar y una vida digna por parte de este sector de la población y que les permita sentirse y ser productivos en la sociedad mexicana.

La legislación mexicana establece una protección sobre la explotación, el maltrato o el abuso de las personas mayores hasta la protección de la imagen, la autonomía, el pensamiento, la dignidad y los valores de la población adulta mayor. El derecho a la participación en la vida política, social y cultural, hay un desarrollo más amplio de esta prerrogativa, y se considera un derecho la participación de las personas mayores en la planeación integral del desarrollo social, mediante la formulación y aplicación de las decisiones que afecten directamente su bienestar, barrio, calle, colonia, delegación o municipio. Lo mismo ocurre en relación con la capacidad de asociarse y conformar organizaciones para promover su desarrollo e incidir en las acciones dirigidas a este sector.

En México, la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores tiene por objeto garantizar el ejercicio de los derechos de las personas mayores, así como su cumplimiento,

mediante la política pública nacional para la observancia de los derechos de las personas adultas mayores. Las personas de edad deben tener acceso a los satisfactores necesarios, considerando alimentos, bienes, servicios y condiciones humanas o materiales para su atención integral; tener acceso preferente a los servicios de salud, a gozar cabalmente del derecho a su sexualidad, bienestar físico, mental y psicoemocional; a recibir orientación y capacitación en materia de salud, nutrición e higiene, así como a todo aquello que favorezca su cuidado personal. En nuestro país se garantiza a las personas mayores el derecho a vivir en entornos seguros, dignos y decorosos, que cumplan con sus necesidades y requerimientos y donde ejerzan libremente sus derechos, realidad o utopía, cada uno de nosotros sabremos si la realidad nos lleva a pensar que es cierto y que se aplica irrestrictamente bajo el respeto legal o solo está, en tinta en una ley que pocos conocen y pocos a su vez, aplican.

Aunado a lo anterior, y con relación al trabajo, se establece el derecho al ejercicio de la actividad profesional, respetando las condiciones físicas, intelectuales y psíquicas de las personas de edad. Las personas mayores en México tienen derecho a ser parte de programas de asistencia social en caso de desempleo, discapacidad o pérdida de sus medios de subsistencia. Los derechos de las personas que viven en instituciones de cuidado de largo plazo también suelen ser objeto de normas particulares, que en general son complementarias de las leyes especiales de protección de los derechos de las personas mayores.

3.3. Marco en el Estado de México sobre Protección a las Personas Mayores

3.3.1. Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar actos de Discriminación en el Estado de México

En el Estado de México se encuentra promulgada la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar actos de Discriminación en el Estado de México, misma que fue formulada a los veintiséis días del mes de diciembre del año dos mil seis, la cual tiene por objeto prevenir y eliminar toda forma de discriminación que se ejerza en contra de cualquier persona, para proteger el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales en los términos de los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, Tratados Internacionales en los que México es parte y de las leyes que de ellas emanan; así como promover condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato.

Para los efectos de esa ley⁵⁶ se entiende por discriminación toda forma de preferencia, distinción, exclusión, repudio, desprecio, incomprensión, rechazo o restricción que, basada en el origen étnico o nacional como el antisemitismo o cualquier otro tipo de segregación; sexo o género; edad; discapacidad; condición social o económica; condiciones de salud; embarazo; lengua; religión; opiniones; predilecciones de cualquier índole; estado civil o alguna otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación toda forma de xenofobias.

Prevé con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas mayores de 60 años: a) Garantizar el acceso a los servicios de atención médica y seguridad social; b) Procurar un nivel de ingresos a través de programas de apoyo financiero y ayudas en especie; y c) Establecer programas de capacitación para el trabajo y de fomento a la creación de empleos.

56

<https://ccc.edomex.gob.mx/sites/ccc.edomex.gob.mx/files/files/Marco%20Juridico/Leyes/leyeliminaciondeladiscriminaciondelestadodemexico.pdf>

Así como establece con el fin de fomentar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral: a) Promover la prestación del trabajo en condiciones dignas y justas; la inclusión, la libertad, la intimidad, la honra y la salud de los trabajadores; la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, así como en las empresas o instituciones. b) Impulsar condiciones que eviten toda conducta abusiva o de violencia psicológica, que se realice en forma sistemática ejercida sobre cualquier trabajador por sus jefes, compañeros de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este. c) Establecer políticas tendentes a combatir el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. d) Propiciar la apertura de espacios en los Centros de Trabajo para que se escuchen las opiniones de los trabajadores por parte del empleador. e) Promover la realización de actividades pedagógicas o de integración en los Centros de Trabajo para el mejoramiento de las relaciones entre los trabajadores de las empresas e instituciones públicas. f) Impulsar el establecimiento en las empresas e instituciones, de reglamentos y lineamientos que contemplen mecanismos de prevención y solución de conductas discriminatorias y de desigualdad laboral, procurando la solución a través de mecanismos internos. g) Propiciar que en los Centros de Trabajo se publicite periódicamente información sobre discriminación y desigualdad en el ámbito laboral, así como los mecanismos para prevenirlas, corregirlas y sancionarlas.

Prevé que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, integrará un órgano ciudadano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrollen en materia de prevención y eliminación de la discriminación, el cual se denominará Consejo Ciudadano para la Prevención y Eliminación de la Discriminación.

Por lo anterior, es necesario hablar sobre la legislación local, para mayor énfasis de los documentos que hablan sobre nuestro tema de investigación, por ello, hablaremos de la

Ley del Adulto Mayor del Estado de México, y veremos cómo se ha legislado en esta entidad, una de las más importantes a nivel nacional, realizándolo de la siguiente manera.

3.3.2. Ley del Adulto Mayor del Estado de México

El día nueve de julio del año dos mil ocho la legislatura del Estado de México promulga la Ley del Adulto Mayor del Estado de México⁵⁷, cuyo objetivo era garantizar el ejercicio de los derechos de los adultos mayores, así como establecer las bases y disposiciones para su cumplimiento, a efecto de mejorar su calidad de vida y promover su plena integración al desarrollo social, económico y cultural de la entidad.

Tabla 12. Derechos de las Personas Mayores

I.	Disfrutar plenamente, sin discriminación o distinción alguna, de los derechos que ésta y otras leyes consagran;
II.	Vivir en una sociedad sensibilizada con respeto a sus problemas, sus méritos, sus responsabilidades, sus capacidades y experiencias;
III.	Recibir protección de su familia, de la sociedad y de las instituciones públicas y privadas, estatales y municipales;
IV.	Acceder en igualdad de oportunidades, a los programas sociales que para tal efecto establezcan las instituciones públicas y privadas;
V.	Participar en la planeación integral del desarrollo social y productivo para promover e incidir acciones a favor de los adultos mayores;
VI.	Recibir información y acceso a los derechos del Adulto Mayor;
VII.	Recibir trato digno y apropiado de las autoridades estatales y municipales en el ejercicio y respeto de sus derechos;
VIII.	Gozar de condiciones apropiadas de reclusión cuando se encuentren privados de

⁵⁷ <https://legislacion.edomex.gob.mx/node/905>

	su libertad;
IX.	Recibir asesoría jurídica en los procedimientos administrativos y judiciales en que sea parte y contar con un representante legal cuando lo considere necesario;
X.	Decidir, cuando tenga capacidad, sobre la tutela de su persona y bienes, para el caso de pérdida de capacidad de autogobierno;
XI.	Decidir libremente el ingreso a una casa hogar o albergue, así como el ejercicio pleno de sus derechos en casos de internamientos involuntarios;
XII.	Ser sujetos de programas de asistencia social en caso de desempleo, discapacidad y pérdida de sus medios de subsistencia;
XIII.	Ser sujetos de programas para tener acceso a una casa hogar o albergue u otras alternativas de atención integral, si se encuentra en situación de riesgo o desamparo;
XIV.	Ser sujetos de programas destinados al cuidado, atención, enseñanza, sana recreación y esparcimiento de los adultos mayores;
XV.	Recibir un trato digno y respetuoso, así como al disfrute de sus derechos y libertades fundamentales;
XVI.	Mantener relaciones afectivas con sus familiares u otras personas con las que desee compartir y a recibir visitas dentro de los horarios adecuados;
XVII.	Recibir información previa de todos los servicios que prestan las Estancias del Adulto Mayor y del costo de estos;
XVIII.	No ser trasladado ni removido de las Estancias del Adulto Mayor sin que medie consentimiento, excepto si se le informa por escrito y con la debida anticipación, las causas del traslado o remoción;
XIX.	Compartir dormitorio, cuando ambos cónyuges o compañeros sean residentes, siempre que las facilidades del establecimiento lo permitan;
XX.	Tener acceso preferente a los servicios de salud y a la atención hospitalaria inmediata en casos de emergencia;
XXI.	Acceder a servicios médicos integrales y a paquetes de prevención de salud, así como a recibir en los términos que corresponda, medicamentos, prótesis, tratamientos y rehabilitación necesarios para mantener su salud;
XXII.	Tener acceso a toda la información gerontológica y tanatológica disponible, para incrementar su cultura, y llevar a cabo acciones de prevención y preparación para la senectud;

XXIII.	. Obtener productos de calidad con componentes gerontológicos y geriátricos en los diversos niveles de atención a la salud;
XXIV.	Contar con una cartilla médica para el control de su salud, así como a recibir gratuitamente las vacunas y medicamentos necesarios, en términos de la Ley de la materia;
XXV.	Ser informados respecto de su condición de salud y del tratamiento que requiere;
XXVI.	Oponerse a recibir tratamiento médico experimental o con exceso de medicamentos;
XXVII.	Vivir en entornos seguros y dignos que cumplan con sus necesidades y requerimientos;
XXVIII.	Acceder a programas de educación y capacitación que les permita seguir siendo productivos;
XXIX.	Gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, así como de la protección de la Ley en la materia, realizando labores o tareas acordes a su capacidad física e intelectual;
XXX.	Acceder a programas de protección jurídica y psicosocial cuando hayan sido afectados por violencia física, sexual, psicológica o patrimonial;
XXXI.	Ser beneficiarios de programas sociales que les permitan disfrutar de una vivienda digna, adaptada a sus necesidades;
XXXII.	Contar con instalaciones e infraestructura inmobiliaria que les permitan su libre desplazamiento;
XXXIII.	Tener una atención preferente en los establecimientos públicos y privados que prestan servicios al público;
XXXIV.	Acceder a programas de condonaciones de contribuciones tanto estatales como municipales, de acuerdo con lo establecido en los programas y en las Leyes de la materia;
XXXV.	Estar informado de la condonación de contribuciones, así como de los descuentos ofrecidos en su beneficio por las instituciones públicas y privadas;
XXXVI.	Obtener oportunamente, la información adecuada en los trámites para su jubilación; y
XXXVII.	Acceder a programas de descuentos en establecimientos públicos, privados, y servicios de transporte de pasajeros.
XXXVIII.	Una vida libre de violencia: física, patrimonial, psicológica, sexual o de cualquier otro tipo;

XXXIX.	La protección contra toda forma de explotación;
XL.	Tener acceso a la alimentación, bienes, servicios, condiciones físicas y materiales, entre otras, para su atención integral;
XLI.	Recibir orientación y capacitación en materia de salud, nutrición e higiene, así como a toda aquella instrucción que favorezca su auto cuidado personal;
XLII.	Participar en la vida cívica, cultural, deportiva y recreativa de su comunidad;
XLIII.	Participar en la planeación del desarrollo social, a través de la formulación y aplicación de acciones que afecten directamente a su bienestar.

Se crea el Comité Estatal para la Atención del Adulto Mayor, como un órgano rector de la política estatal a favor de los adultos mayores, cuyo objeto es coordinar, promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las obras, acciones y programas que la administración pública estatal desarrolla en beneficio de los adultos mayores.

Es importante mencionar que por primera vez en la entidad se estableció la protección jurídica que necesitaba la persona mayor, era necesario pues al ser un grupo vulnerable que recibía distinción pero en su perjuicio, era importante que se le reconocieran sus derechos humanos y que fueran observados y atendidos de manera obligatoria por la sociedad mexiquense, dotando de la no discriminación ni de distinción alguna en su perjuicio, también se sensibilizaba a la sociedad, a la familia, a las instituciones y en sí, al Estado para su protección y respeto irrestricto, es importante pues, la familia al jugar un papel de suma importancia en las personas mayores, debe saber y conocer los alcances que le beneficia a este sector de la sociedad, a tener un trato digno y apropiado, ser sujeto a programas que lo beneficien y salud, integridad, trabajo, educación, entre otros, en fin, lograr con esta legislación que las personas mayores reciban un trato digno y respetuoso por todos.

3.4. Políticas Públicas aplicables en la ciudad de Toluca en beneficio de las Personas Mayores

Uno de los intereses más frecuentes en la literatura sobre las políticas públicas ha sido el de su concepción, con una respuesta integral a la solución de problemas sociales. (Aguilar, 1996); (Parsons, 2007). En ese sentido, las políticas públicas se han valorado como una pauta idónea, que, enmarcada en procesos de alta democratización y exigencia pública, puede abonar a la articulación de ideas para dar salida a las demandas ciudadanas más sentidas.

La elaboración de una política pública implica el reconocimiento de varios componentes, los cuales, articulados entre sí, entreveran una serie de respuestas tentativas a lo que de manera consensuada se identifica como un problema común sobre el que debe haber una respuesta estatal. De esa manera, una política pública, vista como resultado de varias decisiones, supone un desglose minucioso de sus causas empezando por el fenómeno problemático que quiere atender. En ese sentido, lo distintivo de la política pública es el hecho de integrar un conjunto de acciones estructuradas, estables y sistemáticas (Aguilar, 2012), que representan el modo como un gobierno pretende atender los problemas públicos.

Por ende, es factible decir que la planeación de las políticas públicas y los programas sociales, bajo la lógica de desarrollo deben favorecer el crecimiento económico y buscar contribuir a la reducción de la pobreza y de la desigualdad social; lo anterior, desde el actuar de gobierno, en medio de un entramado de posibles soluciones a los problemas públicos. (Aguilar, Gómez, 2018).

Por lo anterior es necesario para esta investigación hablar sobre las políticas públicas que implementa el municipio de Toluca con respecto a las personas mayores que en el habitan y para lo cual tomamos en cuenta los apoyos a las personas mayores que en el sistema municipal para el desarrollo integral de la familia de Toluca contempla para el año 2020.

Es importante resaltar que a nivel municipal Toluca tiene un 8.72% de la población mayor a 60 años, es decir alberga a 76,205 personas mayores, de los cuales 42,051 son mujeres y 34,154 hombres; entre las características más relevantes encontramos que, dicho municipio es uno de los que posee una mayor esperanza de vida en la entidad, en este tenor y acorde a los datos enunciados por el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (2016) la esperanza de vida en adultos mayores en el municipio de Toluca es en promedio de 81.9 años.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Toluca a través de los programas presupuestarios que opera, pretende brindar atención integral a la población de personas mayores del municipio, a fin de promover el envejecimiento sano y coadyuvar a mejorar sus condiciones de vida; no obstante, para su atención específica dispone de una unidad de atención al adulto mayor, cuyo principal objetivo consiste en desarrollar y coordinar estrategias y acciones en favor de este sector de la población de Toluca.

Para tal fin, la unidad de adultos mayores se conforma por los departamentos de Casas de Día y Club del Adulto Mayor, así como por el Departamento de Programas Sociales, mismo que opera el programa 02060803 denominado Apoyo a los Adultos Mayores, a través del cual atiende oportunamente y con servicios de calidad aspectos como salud, nutrición, educación, cultura, recreación y atención psicológica, fomentando con ello una cultura de respeto y trato digno hacia las personas mayores.

Así las cosas, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Toluca, dispone de 11 Casas de Día, así como 38 Clubes a lo largo y ancho del municipio, ofreciendo servicios como paseos, actividades recreativas, convivencias, círculos de lectura, activación física, talleres laborales y de manualidades. Consultas gerontológicas, orientación y canalización jurídica y la prestación de atención médica. Se brindan apoyos asistenciales en especie tales como sillas de ruedas, muletas, lentes, bastones y andaderas.

A continuación, se cita el denominado Árbol de Problemas que contempla el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Toluca, en donde se contemplan las causas y efectos en torno al problema central que atiende a las personas mayores en el municipio de Toluca:

Tabla 13. Árbol de Problemas que contempla el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Toluca (2019)



La justificación que se da a la creación del programa de apoyo a los adultos mayores nace ante la necesidad de coadyuvar en el combate del imperante ambiente de vulnerabilidad, discriminación y abandono social en el que se encuentran inmersos las personas mayores, esto mediante el fomento de la cultura de respeto y trato digno, así como la atención oportuna y de calidad en materia de salud, nutrición, educación, cultura, recreación y de atención psicológica y jurídica. Teniendo dos objetivos: la asistencia social y el esparcimiento de las personas mayores.

Tabla 14. Programa Apoyo a los Adultos Mayores. (2019)

Programa	Descripción	Proyecto	Descripción
02060803 Apoyos a los adultos mayores	Incluye las líneas de acción orientadas a fomentar una cultura de respeto y trato digno a los adultos mayores, fortalecer su lugar en la familia y en la sociedad, así como fomentar las acciones tendientes a procurar una atención oportuna y de calidad a los adultos mayores en materia de salud, nutrición, educación, cultura y recreación, y atención psicológica jurídica, para que éste disfrute de un envejecimiento digno y contribuir a su autosuficiencia.	020608030102 Asistencia social a los adultos mayores 020608030201 Círculos de adulto mayor	Incluye acciones enfocadas a proporcionar ayuda y apoyos a personas de la tercera edad de escasos o nulos recursos. Engloba las acciones dirigidas a crear espacios adecuados para los adultos mayores en donde sea posible realizar actividades recreativas, deportivas, educativas, proyectos productivos y talleres de manualidades de acuerdo con las necesidades de cada región.

Este programa se alinea con el objetivo de desarrollo sostenible a nivel nacional logrando con ello la reducción de las desigualdades en su meta 10 que consiste en potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica y garantiza la igualdad de oportunidades reduciendo la desigualdad de resultados.

En congruencia con los instrumentos de planeación el programa de apoyo a los adultos mayores del municipio de Toluca se alinea a los planes de desarrollo en los distintos órdenes de gobierno.

Tabla 15. Programa México Incluyente. (2019)

Meta Nacional	Objetivo de las Metas Nacional	Estrategia del Objetivo de la Meta Nacional
2. México Incluyente	2.2. Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente	2.2.2. Articular políticas que atiendan de manera específica cada etapa del ciclo de vida de la población.
	2.3. Asegurar el acceso a los servicios de salud	2.3.2. Hacer de las acciones de protección, promoción y prevención un eje prioritario para el mejoramiento de la salud
	2.4. Ampliar el acceso a la seguridad social	2.4.2. Promover la cobertura universal de servicios de seguridad social en la población.

Tabla 16. Programa Sectorial. (2019)

Programa sectorial	Objetivo del programa sectorial	Estrategia del Objetivo del programa sectorial
Salud	1. Consolidar acciones de protección, promoción de la salud y prevención.	1.7. Promover el envejecimiento activo, saludable con dignidad y la mejora de la calidad de vida de las personas adultas mayores.
	4. Errar las brechas existentes en salud entre diferentes grupos sociales y regiones del país.	4.4. Consolidar la prevención, detección y atención integral de casos de violencia familiar en niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y género.
		4.7. Intensificar las acciones de promoción, prevención y atención de la salud en las enfermedades desatendidas.
Desarrollo Social	3. Dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza.	3.4. Asegurar un ingreso mínimo para las personas de 65 años y mas que no cuentan con pensión o jubilación, para incrementar su bienestar económico y social.
	4. Construir una sociedad igualitaria donde exista acceso irrestricto al bienestar social mediante acciones que protejan el ejercicio de los derechos de todas las personas.	4.2. Procurar el desarrollo humano integral de las personas adultas mayores.

Tabla 17. Programa Apoyo a los Adultos Mayores. (2019)

	Objetivo	Estrategia	Línea de acción
3.1.1.1.2.1.	Objetivo 5. Promover una cultura de respeto y trato digno a los adultos mayores para fortalecer su lugar en la familia y en la sociedad mediante estrategias que impulsen su economía y que estimulen el esparcimiento, recreación, cultura y respeto hacia el adulto mayor de forma sana y activa.	Estrategia 1. Fomentar las acciones tendientes a procurar una atención oportuna y de calidad a los adultos mayores en materia de salud, nutrición, educación, cultura y recreación, y atención psicológica-jurídica, para que este disfrute de un envejecimiento digno y aumente su autosuficiencia.	Línea de acción 1. Operar grupos de adultos mayores en diversas comunidades del municipio.
			Línea de acción 2. Desarrollar talleres educativos, sociales, deportivos, de salud y de capacitación en todos sus ámbitos del desarrollo de la persona mayor.
			Línea de acción 3. Realizar encuentros intergeneracionales e intergrupales para fortalecer la cultura de respeto a los adultos mayores.
			Línea de acción 4. Realizar eventos y actividades para los adultos mayores.
			Línea de acción 5. Realizar bazares para la venta y exposición de productos elaborados por los adultos mayores.
			Línea de acción 6. Canalizar a atención médica geriátrica.
			Línea de acción 7. Supervisar casas de día y clubes de adultos mayores
			Línea de acción 8. Realizar credencialización del INAPAM.
			Línea de acción 9. Gestionar convenios para obtener descuentos en beneficio de los adultos mayores.
			Línea de acción 10. Gestionar apoyos intergubernamentales para el beneficio de los adultos mayores del municipio.

Es importante mencionar que estos programas lleven como objetivo principal mejorar la calidad de vida de las personas mayores con el otorgamiento de servicios médicos, jurídicos, y psicológicos incrementando la apertura de espacios adecuados, acercando los servicios de salud, para el desarrollo de actividades educativas, deportivas y culturales, con el único fin de que este sector de la población disfrute de un envejecimiento digno y aumente su autosuficiencia.

Es necesario precisar que a nivel federal y estatal existen programas que benefician a las personas mayores en esta ciudad de Toluca, y para ello estableceremos los más connotados y que traen algún resultado en beneficio de las personas mayores en esta ciudad.

3.4.1. Programas Federales

- El 31 de diciembre de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2020 y que solamente está destinado para aquellas personas mayores en condiciones de pobreza, de vulnerabilidad, de adultos mayores indígenas de 65 años y no indígenas de 68 años, de rezago y de marginación, con la salvedad de quienes reciban ingresos no pueden ser mayores de \$1,092.00 pesos por concepto de jubilación o pensión de tipo contributivo. Recibiendo por este programa la cantidad mensual de \$1,275.00 pesos pagadero cada dos meses.
- El otorgamiento de una tarjeta INAPAM con la cual se obtienen descuentos y preferencias en alimentación, asesorías y servicios legales; educación, recreación, cultura y deporte; salud, transporte; vestido y hogar.
- Programa de vinculación productiva para personas adultas mayores, el objetivo es buscar la reinserción de las personas mayores en actividades laborales sin que descuiden su tiempo libre, a través de empresas vinculadas al programa.
- Programa relativo a capacitación para el trabajo y ocupación del tiempo libre, se busca que las personas mayores aprendan y desarrollen aptitudes para la producción de artículos, ya sea para el autoconsumo o la producción a pequeña escala. (pintura, bisutería, grabado, escultura, bordado y hasta la capacitación en cómputo).
- Apoyo económico de pago de marcha por única ocasión, este programa se otorga al representante o adulto auxiliar de la persona adulta fallecida mayor de 65 años, perteneciente al Padrón Activo de Beneficiarios y equivale a \$1,275.00 pesos.

- Ley de la Pensión Universal⁵⁸. La iniciativa tenía como finalidad garantizar una vejez digna a las personas adultas mayores y que el objeto de la misma lo fue el de establecer los términos y condiciones para el otorgamiento de la Pensión Universal, cuyos requisitos eran: 1. Cumplir 65 años de edad a partir del año 2014 y no tener el carácter de pensionado; 2. Residir en territorio nacional; 3. Estar inscrito en el Registro Nacional de Población, y 4. Tener un ingreso mensual igual o inferior a quince salarios mínimos.
- Ley del Seguro de Desempleo⁵⁹. Se prevé que la administración y operación del seguro de desempleo estará a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, quienes aplicarían, respectivamente, las leyes de seguridad social que los rigen, en todo lo no previsto por la Ley del Seguro de Desempleo y su reglamento. Asimismo, se señala que para efectos de la Ley del Seguro de Desempleo⁶⁰ se considerará por cada doce meses de cotizaciones al seguro, el equivalente a cincuenta y dos semanas de cotización en los sistemas de seguridad social previstos en las leyes en la materia. La iniciativa en evaluación establecía requisitos de acceso al seguro de desempleo, siendo los siguientes: 1. Haber cotizado al menos veinticuatro meses en un período no mayor a treinta y seis meses, a partir de su afiliación o desde la fecha en que se devengó el último pago mensual de esta prestación. En este caso, pueden considerarse como cotizaciones aquellas que de manera sucesiva y en el período señalado, se hayan realizado en términos de la Ley del Seguro Social o de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, según corresponda; 2. Haber permanecido en condición de desempleo al menos cuarenta y

⁵⁸ El día 8 de septiembre de 2013, el Poder Ejecutivo Federal, en ejercicio de su facultad conferida en el artículo 71, fracción I, de la Carta Magna, presentó la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expiden la Ley de la Pensión Universal.

⁵⁹ El día 8 de septiembre de 2013, el Poder Ejecutivo Federal, en ejercicio de su facultad conferida en el artículo 71, fracción I, de la Carta Magna, presentó la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expiden la Ley del Seguro de Desempleo que dispone los términos y condiciones de acceso al seguro de desempleo en beneficio de los trabajadores.

⁶⁰ Desocupación o cesantía, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del ciudadano que carece de empleo y, por lo tanto, de salario. Por extensión, es la parte de la población en edad, condiciones y disposición de trabajar —población activa— que carece de un puesto de trabajo.

cinco días naturales; 3. No percibir otros ingresos económicos por concepto de jubilación, pensión, apoyo por desempleo u otro de naturaleza similar, y 4. Acreditar el cumplimiento de los requisitos de los programas de promoción, colocación y capacitación a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.4.2 Programas en el Estado de México.

- Programa de Desarrollo Social “*Familias Fuertes Apoyo a Personas Adultas Mayores*”, el cual tiene como propósito contribuir a la disminución de la condición de pobreza y carencia por acceso a la alimentación, de las personas mayores de la entidad de 60 años en adelante, mediante la entrega de canastas alimentarias y servicios para el bienestar⁶¹. Una canasta de manera mensual de una y hasta diez ocasiones durante el año.
- Programa de Credencialización DIFEM para adultos mayores, con esta credencial se pueden obtener descuentos en compras o al pagar en servicios en los establecimientos con los que el DIFEM o los sistemas municipales tiene celebrado convenio o carta compromiso.
 - Secretaría de Salud. (detección gratuita de enfermedades, jornadas médicas, descuentos en análisis clínicos)
 - Secretaría de Desarrollo Agropecuario. (Promoción de créditos, subsidios a agricultores y/o ganaderos, ferias agrícolas con descuentos)
 - Secretaría de Educación. (campamentos y eventos deportivos gratuitos, descuentos en museos, cosmovital, zonas arqueológicas, orquesta sinfónica)
 - Secretaría del Medio Ambiente (acceso gratuito a parques y visitas guiadas a parques y santuarios)
- Programa Trabajo social para personas adultas mayores, se apoya con la realización de un estudio socio económico o visita domiciliaria para la gestión de un trámite o contar con alternativas para la solución de alguna problemática.

⁶¹ Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

CAPITULO IV

La Discriminación Laboral en la que se encuentran las Personas Mayores en la ciudad de Toluca

Cuando las historias empiezan a traducirse en la voz social, se reconoce la realidad de las cosas que se viven en esa sociedad, esto es, dejan de ser una verdad oculta pasando a ser verdades que se tienen que atender tarde o temprano, enfrentando realidades que en muchas ocasiones se deben enfrentar directamente, pues el dejarlas de atender implicaría un menoscabo en la integridad de esa sociedad dentro de su orden, las personas mayores que tanto han desafiado el fin social, de la ayuda y del reconocimiento hacia ellos, se vuelve un problema real y cuyo objetivo primordial en la sociedad mexiquense, pues a la fecha se puede deducir que no es atendido como se debería; la persona mayor, un ente vulnerable que pocos conocemos y que muchos de nosotros tras la ignorancia o tras los estereotipos negativos que les infundimos, vamos reflejando día a día y haciendo crecer la desigualdad, la segregación, por ende la discriminación en que se encuentran y en la que viven laboralmente, todo esto, hasta llegar al desamparo y olvido de tan importantes personas, negándoles ayuda, protección, amparo y apego al que se merecen, olvidando el resto de la sociedad que tarde o temprano nos encontraremos ahí, donde actualmente ellos están.

La historia no se equivoca, siempre fue considerada la persona mayor como personas valiosas en donde se encontraban, gente de respeto irrestricto a lo que dijeran, gente de ver, pensar, creer y decidir en la vida interna de una sociedad o grupo de personas; personas, de quienes se pedía la opinión y no se hacía nada sí ellos no estaban de acuerdo o daban su voto a favor, y si llegaban a equivocarse no importaba, pues eran los viejos en esa sociedad llena de credibilidad hacia las personas mayores, ahora, eso ha cambiado, salvo en lugares muy recónditos de la entidad mexiquense o de la propia república mexicana, lugares donde todavía el viejo es una estampa de respeto y credibilidad, que por desgracia poco podemos situar en esta ciudad de Toluca de Lerdo, motivo de esta investigación.

La discriminación inicia de muchas maneras en las personas mayores, desde los estereotipos que la sociedad se ha formulado erróneamente hasta la que viven en el desarrollo de su trabajo o en busca de él, esta discriminación se da más en las grandes urbes donde el viejo, anciano, adulto mayor, senecto, entre muchos sobrenombres, se les empieza

a estereotipar simplemente con la asignación del sobrenombre y que en muchas ocasiones lo utilizamos para denigrar, para segregar, para minimizar y restar importancia, así como también por supuesto para reconocer y aplaudir el quehacer de la persona mayor, en fin, para calificarlos ante los demás, y la sociedad y el Estado sabe de este tipo de discriminación que se vive día a día, sin embargo no se hace nada para contrarrestar ese mal social, sino es hasta que uno crece y poco a poco se va viendo reflejado en la realidad que vive este grupo vulnerable, es entonces cuando a través de las políticas sociales y públicas se inicia ese gran camino para tratar de dignificar a la persona mayor, por desgracia en nuestra entidad y municipio, la mayoría de políticas públicas van ligadas a cuestiones políticas, dejando a un lado lo social, lo cultural y la necesidad irrestricta de defender su persona y hacer valer sus derechos como obligación de los Estados y de la propia sociedad toluqueña.

La familia está para cumplir con la obligación de brindar a las personas mayores protección y seguridad en su vida, apoyarlos y otorgarles ayuda para su subsistencia; pues así lo marca y estatuye la legislación vigente en esta entidad mexiquense y por consiguiente en el municipio de Toluca, como lo prevé el propio Código Penal mexiquense en donde con claridad refiere los delitos de incumplimiento de obligaciones, discriminación y violencia familiar entre otros; la familia que normalmente está compuesta de la pareja, de los hijos y de sus nietos, donde se pensaría que el fin de ellos es brindar a las personas mayores que las componen una vida digna y decorosa, apoyándose los unos con los otros, respeto, protección y ayuda cotidiana, sin embargo esto pasa a ser una utopía porque lo que se refleja es otra cosa.

El delito de incumplimiento de obligaciones, que prevé la legislación penal mexiquense refiere con claridad que incurre en este delito quien a través de conductas como el que sin motivo justificado abandone a sus descendientes, ascendientes, cónyuge, concubina, concubinario o acreedor alimentario, sin recursos para atender sus necesidades de

subsistencia, aun cuando éstos, con motivo del abandono, se vean obligados a allegarse por cualquier medio de recursos para satisfacer sus requerimientos indispensables, independientemente de que se inicie o no la instancia civil, este delito se sanciona con prisión de dos a cinco años y de treinta a quinientos días multa, es necesario presentar la querrela; el delito de discriminación establece que quien por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, trabajo o profesión, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o alguna otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades y de trato a las personas, tales como el que repudie, desprecie, veje o excluya a alguna persona o grupo de personas y el que niegue o restrinja derechos laborales.

Al igual que los anteriores, también está el delito de violencia familiar, aquel que se da cuando un integrante de un núcleo familiar hace uso de la violencia física o moral en contra de otro integrante de ese núcleo que afecte o ponga en peligro su integridad física, psíquica o ambas, o cause menoscabo en sus derechos, bienes o valores de algún integrante del núcleo familiar, este delito se persigue de Oficio tratándose de personas mayores.

Pues si bien es cierto, que en muchas ocasiones los hijos o familiares tratan de proteger y acoger en sus vidas a las personas mayores, también lo es que en muchas otras no lo hacen, ya que solo mantienen a las personas mayores para que cuiden a los nietos o a personas enfermas o a quien necesitan cuidados, esto es, las personas mayores que viven al amparo de una familia y en plena dependencia económica de esta, pasan a ser cuidadores bajo la obligación de serlo, pues de lo contrario estaría en juego su estancia en dicho hogar y hasta la pérdida del derecho a recibir alimento, olvidando los hijos o nietos que las personas mayores fueron quienes les dieron la vida y hasta en muchas ocasiones los bienes que ellos tienen en ese momento, sin embargo pasan a un segundo plano donde se les ignora, denigra

y discrimina, pues ya no se les da validez a sus argumentos y pensamientos, tachándolos de ancianos y carentes de fundamento en sus dichos, relegándolos a ser un estorbo, demostrando la familia directa o indirectamente que ya no son necesarios para la vida de ellos.

Es un derecho fundamental de toda persona mayor contar con un trabajo digno y decente y que sea verdaderamente remunerador, sin embargo esto se queda en el olvido tanto de la sociedad, como de la familia y del propio Estado, quien a final de cuentas es el obligado natural de proveer a las personas mayores de un trabajo que les permita sentirse útiles, autosuficientes e importantes en allegarse de los medios económicos que les permitan una vida digna y sin dependencia de sus familiares o amigos.

El problema se agudiza cuando el trabajador de sesenta o más años, se ve en la necesidad de solicitar su renuncia o separación casi forzosa al trabajo, por la simple y sencilla razón de ser discriminado en el empleo, ya sea por el propio patrón o por sus jefes, compañeros o subalternos o hasta por quienes no tienen una relación laboral directa con la empresa. Esta discriminación laboral es cotidiana y se puede mirar de diferentes aspectos, desde el sobrenombre que se les pone, los comentarios de pasillo, las manifestaciones directas hacia ellos, el uso reiterado de frases que pretenden denigrar, hacer menos, comparar, minimizar y ofender, hasta aquellos actos de segregación, donde ya no se les toma en cuenta para decisiones de la empresa, donde ya no se les invita a las reuniones cotidianas de toma de decisiones, el restarle valor a sus dichos, el no tomarlos en cuenta para festejos o reuniones empresariales, donde ya no se les capacita o adiestra, es decir, un sin fin de actos que llevan a que la persona mayor tenga la necesidad de retirarse a través de la renuncia voluntaria (si así le podemos llamar), pues siempre está supeditada a la discriminación que se tuvo, o en su caso, de ser despedido de su trabajo de forma por demás injustificada, dejándolo en total estado de indefensión y de necesidad pues además de irse sin una liquidación o finiquito laboral, estará sujeto a que se lleve a cabo un procedimiento laboral, ¡si es que demanda!

durante por lo menos dos o tres años de procedimiento con la salvedad de que cuente con un abogado profesional que le gane el juicio, de lo contrario habrá pasado por un par de años sin llevar ninguna ganancia en su beneficio y por supuesto el reconocimiento de los años de servicios que prestó para aquella fuente de trabajo que al final lo desprecia de manera injustificada.

También existe la discriminación en las personas mayores cuando buscan empleo, esto es, pocas empresas hoy en día, salvo trabajos informales u atípicos, contratan a personas de sesenta o más años, pues normalmente en Toluca se contrata a personas entre 21 y 35 años de edad, excluyendo de forma precisa en todo anuncio publicitario o de trabajo a quien rebase de esa edad, por lo que las personas mayores bajo el desamparo de que el Estado a pesar de que sabe de la existencia de esos actos discriminatorios, no hace nada al respecto. La vulnerabilidad en la que una persona mayor se encuentra hoy en día es normal para el Estado y la sociedad en general.

He aquí, la verdadera razón del porqué de esta investigación, el poder visualizar que dentro de la sociedad y por tanto de la familia, el ser persona mayor da pauta a ser discriminado en y dentro del trabajo de manera continua y permanente en la ciudad de Toluca, siempre pensando y anteponiendo a cualquier razonamiento legal, los estereotipos negativos que tanto hemos aludido en la presente investigación, y que muchas de las ocasiones son utilizados para beneficio del patrón y en perjuicio del trabajador, la existencia de estereotipos negativos como que son enfermizas, tercas, necias y que se ausentan del trabajo de manera continua por enfermedad o por alguna incapacidad médica, trastocando en demasía aquella figura de respeto y de conciencia de alguien que dirigía a la sociedad e impulsaba a que su palabra fuera de respeto en el día a día, hoy, eso es pasado en el trabajo, lo que menos quiere en su generalidad un patrón es tener en sus filas laborales a alguien que tiene 60 años o más, pues sin más, cuando alguien se encuentra en esta edad, lo primero que se le propone es invitarlo obligatoriamente a que se acoja a la jubilación o pensión por

edad avanzada, y así según ellos, evitar riesgos innecesarios que le puedan traer algún perjuicio a su persona o seguridad en su vida.

Resulta real, que un patrón cuestione al abogado el cómo lograr que termine una relación laboral de alguien que se encuentra en edad mayor, donde el único problema si así se puede llamar, es la edad, algo que siempre pasa y que siempre se trata de evitar pero que en pocas ocasiones se logra, pues como se ha mencionado los falsos estereotipos conllevan a evitar a como dé lugar contratar a personas mayores o a mantener en la nómina a personas de ese sector social, siempre buscando erróneamente el evitar su presencia a como dé lugar.

En las últimas décadas, la economía del país ha producido cambios en la estructura de las ciudades y áreas metropolitanas a través de su industrialización o tercerización de sus actividades, lo que las ha convertido, a su vez, en espacios atractivos para el desarrollo. El fenómeno de conurbación iniciado hace varias décadas, ha llevado a las ciudades a constituirse en nuevas formas de continuidad física y a adoptar nuevos patrones de funcionamiento entre las entidades que componen estas conurbaciones. En los años ochentas, la zona metropolitana del Valle de Toluca de la cual pertenece el municipio en estudio Toluca, encabezada por el corredor Toluca-Lerma, inició su consolidación como metrópoli económicamente semi diversificada, desarrollando un amplio sector secundario; para la siguiente década pasó a una segunda etapa, consolidando su sector terciario y alcanzando tasas de crecimiento semejantes en los dos sectores, distinguiéndose de las otras regiones del valle y del país donde no existió ese balance. Este efecto se extendió a los municipios de la periferia aumentando la influencia de la zona metropolitana del Valle de Toluca (GEM, 2005).

La ciudad de Toluca resulta importante señalar que el 8.72% de la población es mayor 60 años, es decir alberga a 76,205 personas mayores, de los cuales 42 mil 051 son mujeres y el resto es decir 34 mil 154 son hombres; entre las características más relevantes encontramos

que, este municipio es uno de los que posee una mayor esperanza de vida en la entidad mexiquense, en este tenor y acorde a los datos enunciados por el instituto Nación al de las personas adultas mayores (2016) la esperanza de vida de las personas mayores en el municipio de Toluca de Lerdo es en promedio de 81.9 años.

Es por ello, que analizaremos en el presente capítulo el quehacer de la sociedad y del Estado, ante las personas mayores en el trabajo o en busca de él, delimitando el problema a la ciudad de Toluca, la cual está conformada por 97 localidades, con una población promedio de 873,536 habitantes, según el censo de población y vivienda 2015.

De aquí la importancia de esta investigación, el lograr incentivar a las empresas para que contraten a las personas mayores o las mantengan en sus fuentes de trabajo sin la existencia de discriminación alguna y mucho menos por la edad, por todo lo anterior, resulta necesario hablar en este capítulo sobre cuatro categorías que nos van a llevar a entender mejor la investigación, hablar entonces de la discriminación bajo la perspectiva de la desigualdad e inequidad en el trabajo, esto entre las personas mayores y los que no se encuentran en este sector, así como sobre la estabilidad en el empleo a partir de la existencia de trabajos dignos y decentes, abordar los trabajos informales y atípicos en que viven las personas mayores y que se ven en la necesidad de aceptar a pesar de todas las irregularidades e ilegalidades que presentan, y concluir con un estudio cualitativo que deriva de una serie de entrevistas a personas mayores sobre los cuatro categorías antes expuestas y que nos permitan de manera formal y material justificar la investigación bajo la modalidad de entrevista personal, metodología que nos permitirá emitir las reflexiones sobre el particular y que va centrado en la discriminación laboral que enfrentan las personas mayores en la ciudad de Toluca, todo ello, es un quehacer que para esta investigación resulta enriquecedor y motivante para soslayar que la discriminación laboral es un tema cotidiano y de interés social, político y cultural de nuestra ciudad, y donde todos los partícipes, esto es, la familia, la sociedad, la autoridad y el Estado deben poner atención y cuidado en la protección que se

les dé a las personas mayores, por ello, damos inicio con la justificación de nuestra investigación.

4.1. La Discriminación desde la Perspectiva del Derecho Humano a un Trabajo Digno

El municipio de Toluca asiste a un gran número de empresas que por su cercanía a la Ciudad de México y a los corredores industriales que la rodean, las relaciones obrero patronales revisten de gran trascendencia, existen empleadores que respetan los derechos fundamentales laborales de las personas mayores, empleos donde otorgan todos los beneficios que la ley laboral y de la seguridad social establecen; pero existen casos donde no es así, empresas donde prefieren no contratar a personas mayores pues se rodean de los estereotipos negativos, llevando a la violación de esos derechos del trabajador que presta un servicio, personal, subordinado y mediante el pago de un salario, ¿por qué mencionar esto?, porque en Toluca la discriminación en las relaciones laborales es un tema cotidiano, que se da todos los días, ya sea de manera directa o indirecta, la mayoría de veces somos partícipes sin darnos cuenta de lo que hacemos, permitiendo o contratando a las personas mayores en un trabajo formal o informal donde la dignidad no se encuentra presente.

Es de relevancia mencionar que, desde hace 6 años, la empresa de café tostado denominada Starbucks⁶² y el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) han sido aliados estratégicos en la inclusión laboral de personas mayores, creando las oportunidades necesarias para que tengan mejores niveles de bienestar y calidad de vida. Para ambas organizaciones ha sido primordial que las personas mayores se sientan apreciadas dentro de un entorno social incluyente que se preocupa y ocupa en reconocerlos como un símbolo de experiencia. Con esta idea en mente, Starbucks abrió la primera tienda operada en su totalidad por personas mayores en agosto del año dos mil diecinueve, en la Ciudad de

⁶² Es una empresa estadounidense de café y una cadena de cafeterías. Se fundó en Seattle, Washington, en 1971. A principios de 2019, la compañía opera en más de 30,000 ubicaciones en todo el mundo.

México, y, ahora, reafirma su compromiso con la inclusión laboral al llevar este modelo de tiendas a Jalisco, siendo la segunda tienda operada por personas mayores. El compromiso que tuvo esa tienda fue contar para el año 2019 con 120 personas mayores a nivel nacional.

Como podemos observar, es importante hacer la acotación pues hay quienes participan en emplear a las personas mayores, sin embargo, todavía es poco el resultado, pues sólo 120 personas mayores lograron obtener empleo en esta cadena comercial, queda mucho por hacer, sin embargo, la oportunidad que se les brinda es digna de reconocer, pues en la ciudad de Toluca no se tiene estadística de contratar a personas mayores por parte de esta empresa de café.

En muchos de los establecimientos que operan en esta localidad de Toluca, principalmente en los supermercados como Wal-Mart, Soriana, Chedraui, Garis, Super Kompras y Comercial Mexicana (ahora Soriana Mega), es cierto que se da la oportunidad a las personas mayores para que embolsen productos a los clientes, recibiendo un ingreso indeterminado llamado propina, sin embargo no perciben salario que les permita asegurar un ingreso, no les otorgan seguridad social de ninguna clase, y mucho menos prestaciones sociales y económicas que puedan equilibrar su modo de vida, esto es, sí se les da la oportunidad de recibir algo de dinero, pero a través de dadivas de los clientes, las cuales no le aseguran a las personas mayores una estabilidad laboral y por tanto económica.

Hemos mirado por otro lado, cientos de mensajes en los periódicos, donde se habla de las personas mayores, de esta cuestión de la discriminación que viven a través de los trabajos atípicos e informales, o sobre la carencia de empleos dignos, sólo con efecto ilustrativo citamos algunos de ellos.

SOCIEDAD

LA CRISIS DEL CORONAVIRUS

Miles de adultos mayores están en el ojo del huracán del coronavirus en México. Limpian cloacas sin protección, despachan la compra en el supermercado, limpian zapatos o entregan volantes en las calles: lo hacen por necesidad a pesar del riesgo de contagio.

En México, las cuatro principales cadenas de supermercados —[Wal-Mart](#), Soriana, Chedraui y Comercial Mexicana— operan 6,129 tiendas, mientras que datos del instituto de estadísticas, el Inegi, muestran que los establecimientos de abarrotes en el país suman casi 600.000 y muchos ofrecen a ancianos la oportunidad de hacerse con unas propinas empacando las compras. Urbana, que lleva nueve años en este oficio, no recibe un cheque al mes. Dice que su salario proviene de las propinas. En una jornada normal, esta mujer puede hacerse con 200 pesos (ocho dólares) y si le va bien — como en esta época de compras masivas— puede alcanzar los 500 (20 dólares). “Nos dan preferencia frente a personas de otras edades”, afirma cuando se le pregunta cómo consiguió este puesto, en el que pasa de pie cinco horas al día. Comparte los gastos de casa con su hijo, lo que incluye el pago de una renta mensual de 2.500 pesos (104 dólares) en la colonia Laguna de Ticomán, al norte de capital mexicana. “No soy jubilada. Necesito este ingreso”, cuenta.

SÁBADO 7 DE DICIEMBRE DE 2019

En situación de pobreza cuatro de cada diez adultos mayores: Coneval

Adultos mayores siguen
rezagados en
oportunidades laborales:
especialista.





63



64



⁶³ SAN JUAN, S. (2019, 1 de abril) Entrega apoyo a Adultos Mayores. El Sol de Toluca.

⁶⁴ GARCIA, A. (2018, 22 de julio) Con prestaciones, el 5% de los Adultos Mayores. El Sol de Toluca.

INFORMACIÓN SOBRE CONVENIO para el TRABAJO de los adultos mayores en tiendas de autoservicio

1 ¿Qué solicitaron al Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)?

El convenio suscrito por el organismo, en donde se establece que los adultos mayores laboren como empacadores en supermercados.

2 ¿Qué respondió el INAPAM?

Señaló que no cuenta con convenio laboral alguno como el pedido.

3 ¿Qué resolvió el INAI?

En alegatos, el sujeto obligado señaló que suscribía convenios de colaboración con los corporativos que se incorporan al Sistema Voluntario de Empacadores de Mercancías, no convenios laborales con los supermercados. Por lo que, se REVOCA la respuesta emitida por el INAPAM, a efecto de que realice una búsqueda exhaustiva de los convenios de colaboración celebrados, en todas las unidades competentes, sin omitir a la Dirección de Programas Estatales, y los entregue.

#PonenciaBLIC

De acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018, en México residen 15.4 millones de personas de 60 años o más, de las cuales 1.7 millones viven solas; de éstas el 41.4% son económicamente activas.

Folio de la solicitud: 2041000016019
Recurso de revisión: RRA 16057/19
Comisionada Ponente: Blanca Lilia Ibarra Cadena
Votación: Aprobado por unanimidad
Sesión del pleno del 22 de enero de 2020

inai

@bl_ibarra f in
blancaliliaibarra.mx

#SociedadTransparente



LOCAL / LUNES 22 DE ABRIL DE 2019

Edomex ocupa el primer lugar en población de adultos mayores de 60 años

Pese a que el 45% de esta población son productivos la mayoría se desenvuelve en la informalidad y el autoempleo



Foto: Ilustrativa

Rodrigo Miranda

Toluca, México.- Los **huecos laborales que han abierto algunas empresas a los adultos mayores no han sido suficientes**, pues si bien permiten que al menos el 45% de las personas de este sector sean productivos, **la mayoría lo hace en la informalidad**, señaló **Javier Sirvent**, presidente del comité organizador del “Festival del Adulto Mayor” que se llevará a cabo del 26 al 28 de abril en la Ciudad de México.

En conferencia de prensa, **explicó que el Estado de México ocupa el primer lugar en población de adultos mayores de 60 años con más de 1.6 millones de personas**, pero si se cuenta a personas mayores de 50 años, en el Edomex la población adulta supera los 3.2 millones de mexiquenses.⁶⁵

Los derechos humanos laborales constituyen un catálogo de prerrogativas en beneficio de los trabajadores y porque no decirlo, también de los patrones, los derechos y las obligaciones son recíprocos en esa relación contractual que se presta bajo los postulados de la buena fe, de justicia social, de libertad, de equidad y de igualdad en el trabajo, y muchos otros principios que conllevan a que la relación obrero patronal sea considerada como digna y decente, con armonía y decoro.

Estos derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, en otras palabras a contar con la estabilidad laboral, al derecho a ser indemnizado en caso de ser despedido de manera injustificada, a un salario, a una vivienda, a una capacitación y adiestramiento en el trabajo, a una jornada máxima legal, al reparto de utilidades, al derecho a la asociación profesional, entre otras prerrogativas que la propia constitución o los tratados internacionales prevé en beneficio de los trabajadores.

Hemos entendido que el trabajo es la actividad más importante en la vida de cada persona, porque no solo ejerce un papel social para obtener un nivel de vida, sino que también lleva a los sujetos a integrarse a otro grupo de personas con las que se verán relacionados socialmente, interactuando, identificándose, etc. mientras que con el retiro laboral, no solo se pierde la participación social con los amigos del trabajo, sino también con los ingresos económicos; pero más allá de eso, está el despojo real del trabajo, visto como la vida misma, en donde las capacidades, habilidades, fuerza de trabajo (física, mental) etc.,

⁶⁵ MIRANDA, R. (2019, 22 de abril) Edomex ocupa el primer lugar en población de adultos mayores de 60 años. El Sol de Toluca.

conllevan con el tiempo a acentuar los problemas y los procesos de salud- enfermedad de la persona. (Maass y Reyes, 2018).

Partiendo de que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de toda persona así como de otros derechos humanos, que constituyen una parte inseparable e inherente a la dignidad humana, siempre que se trate de un trabajo o actividad lícita y que cumpla con condiciones mínimas justas, consiguiendo con ello un ambiente laboral adecuado para los dos entes de toda relación laboral, pues solo así se logra una productividad que apareja éxito para ambos factores de la producción, trabajo y capital.

Estos derechos con los que gozan los trabajadores cuya edad es de 60 años o más, tienen una gran trascendencia en la vida diaria de las personas mayores, lo más digno que se les pretende dar pues es el objetivo principal que emana de nuestra Constitución federal. Todo trabajador tiene el derecho de elección, esto es, de contar y escoger el trabajo lícito que le guste o beneficie, y por supuesto aquel donde se respeten los derechos legales que marca la Constitución, y que les permita contar con un nivel de vida digno para garantizarles decoro y que se sientan útiles en la sociedad, esto es, que la dependencia que se tiene con la familia no sea por dinero, sino por otros factores que se pueden dar en toda relación, sobrepasando con ello y rompiendo con los estereotipos de que las personas mayores son una lastre o peso para los que no lo son.

Como lo hemos referido en el cuerpo de la presente investigación, la discriminación es la práctica cotidiana que da un trato desfavorable o de desprecio innecesario a determinada persona o grupo y que a veces no se percibe, pero que en algún momento la hemos causado o recibido, ya sea de forma directa o indirecta, y que en muchas de las ocasiones las personas mayores trabajadoras o que están en busca de ese empleo que les permita tener una vida digna, se convierte en un andar sobre violaciones constantes de discriminación hacia ellos.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud debido al aumento de la esperanza de vida y a la disminución de la tasa de fecundidad, la proporción de personas mayores de 60 años está aumentando más rápidamente que cualquier otro grupo de edad en casi todos los países. El envejecimiento de la población puede considerarse un éxito de las políticas de salud pública y el desarrollo socioeconómico, pero también constituye un reto para la sociedad, que debe adaptarse a ello para mejorar al máximo la salud y la capacidad funcional de las personas mayores, así como su participación social y su seguridad, es por ello que los derechos humanos laborales con los que cuentan las personas mayores deben de ser respetados en todo momento, esto en beneficio de ellos y de los propios entes patronales, pues lograrán erradicar la violencia y discriminación, traduciéndola en productividad para sus empresas y en un ambiente adecuado y digno para todo aquel que goce del empleo.

Para las personas mayores desempeñar una actividad productiva y remunerada es vital, ya sea para sentirse socialmente útil o para su supervivencia, pero siempre bajo el esquema de mantener su dignidad como personas. Sin embargo, la realidad muestra un panorama diferente, que se traduce en algo negativo en toda relación obrero patronal, pues es una realidad que la exclusión al trabajo se ve desde los 40 años de edad, ¿qué esperamos para los que tienen 60 o más?, ya que con base en las estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), sólo el 29.08 por ciento del total de las personas mayores participan en una actividad remunerada y de estos el 19.49 por ciento en alguna ocupación formal y en ocupaciones informales el 80.51 por ciento.

Como se ha mencionado en el cuerpo de esta investigación, en nuestro país, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) por el año 2016 en su cuarto trimestre, establece que del grueso de la población que se encuentra desocupada, el aproximadamente 18 por ciento corresponde a personas de 60 años o más. De igual forma el INEGI refiere que en México habitan 11.7 millones de adultos mayores y con base en las estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) la población con

65 años o más que vive en situación de pobreza alimentaria asciende a 939 mil personas, de las cuales el 57.6 por ciento es desempleada, y sólo el 19.5 por ciento de esta población está jubilada o recibe alguna pensión.⁶⁶

Luego entonces, la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar su derechos y libertades fundamentales. (De la Torre, 2016).

Si partimos de que las relaciones laborales en las que se enfrentan las personas mayores están inmersas hoy en día de informalidades, de trabajos carentes de seguridad social, de nulas prestaciones legales, con salarios raquíticos menores a los mínimos legales, de jornadas excesivas e inhumanas, de falta de garantías que les permitan sentirse seguros del trabajo que tienen o del que pueden tener, y de la constante discriminación que por su edad enfrentan, todo ello, repercute en la discriminación que sufren por no contar con un trabajo digno que les permita enfrentar la vida de la vejez de la mejor manera, todo ello, conlleva a saber que el Estado no hace nada para erradicarlo o contenerlo, pues las políticas públicas que se tienen hoy en día en la ciudad de Toluca, son insuficientes para poder enfrentar esa necesidad viciada desde la sociedad y las empresas que ilegalmente contratan a las personas mayores sin otorgarles el respeto a sus derechos humanos laborales y si por el contrario, dan cabida a la explotación y violación constante de sus derechos.

De aquí nace el siguiente tema, cuya relación directa va encaminada a ir traduciéndolo en nuestra investigación persigue demostrar que la discriminación en el trabajo ha llegado al límite en las políticas públicas y en los roles sociales sobre el derecho al trabajo que tienen las personas mayores en nuestra población de estudio.

⁶⁶ www.inegi.org.mx/

La constante violación a no respetar los derechos humanos mínimos de toda persona mayor presume el primer paso para llegar a la discriminación de éstos, cuyas relaciones obrero patronales se ven mermadas para tomar las decisiones que muchos no quisieran tomar y que es el de renunciar al trabajo por falta de garantías que les permitan contar con esa seguridad de un trabajo digno y decente; las constantes diferencias que existen entre los entes de la relación laboral y aquellos quienes no se encuentran dentro del sector de la población mayor, son cada día más comunes y difíciles de erradicar, la discriminación es el paso inmediato de como las personas mayores en busca o con trabajo son repelidos día a día y llevados a la extinción como reflejo de la carencia de valores sociales y legales en beneficio de ellos.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 refiere con claridad en su título Sexto denominado del Trabajo y de la Previsión Social, que 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; por su parte la Ley Federal del Trabajo en su título primero relativo a los Principios Generales refiere que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, estableciendo que por trabajo digno o decente se entiende aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Dicha legislación expone, que el trabajo digno o decente incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el

derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Por lo anterior, es necesario concluir que en el municipio de Toluca, el derecho humano a un trabajo digno debe prevalecer, aún y cuando las necesidades de las personas mayores los lleven a contar con trabajos informales o atípicos, las autoridades deben velar por la protección irrestricta de los derechos humanos laborales de estas personas, pues no es pretexto, que no sea competencia municipal el sancionar a las fuentes de trabajo o a aquellas personas que contraten sobre trabajos indignos⁶⁷, pues las autoridades municipales bien pueden perseguir y defender en su caso, a los violentados laboralmente en sus condiciones de trabajo, cuando exista la presencia de trabajos indignos y no decentes, pues el permitir ello, implicaría estar velando por la discriminación laboral de las personas mayores.

Así, y con el fin de poder adentrarnos aún más en el tema de investigación, abordaremos a la discriminación laboral desde la perspectiva de la desigualdad e inequidad en el trabajo en que se ven inmersas las personas mayores en la ciudad de Toluca al encontrarse trabajando o cuando están en busca de empleo formal, y para lo cual entraremos a esta segunda categoría, esperando cumplir con la presente investigación y que será ante todo justificar su estudio.

⁶⁷ Un trabajo es indigno cuándo: 1) Se recibe un salario menor al mínimo legal o que no equivale a las actividades desempeñadas. 2) No garantiza igualdad de género o asegura protección laboral. 3) Se explota a los trabajadores con una jornada exhaustiva e inhumana. 4) Cuando se violan los principios de ética y derechos humanos más elementales en el desarrollo del trabajo. 5) Cuando no se vive dignamente ni decentemente.

4.2. La Discriminación Laboral que enfrentan las Personas Mayores bajo la perspectiva de la Desigualdad e Inequidad en la ciudad de Toluca.

Partiendo de que el principio de igualdad está concebido como un derecho, un principio o un valor que implica que los intereses de cada persona importen de igual modo, pues trae consigo examinar, igual en que, igual para o igual a quien; es decir, que es un concepto racional en donde figura un modelo o un sujeto que se considera el parámetro al que se desea igualar. De ahí la centralización de lo masculino como lo universal que fomenta la desigualdad porque deja a lo femenino fuera del concepto de igualdad. Como lo decía Rousseau⁶⁸, quien establece a la libertad como la premisa de donde se deriva la igualdad.

La igualdad ante la ley significa que toda persona sin importar su edad, tiene iguales derechos, igual consideración y respeto por parte del Estado y de la sociedad, que podemos tomar libremente las decisiones que atañen a nuestra vida respecto de nuestro trabajo, siempre que sea lícito, el que toda persona sea hombre o mujer, tenga 60 años o más o menos, tenga el derecho de gozar de iguales oportunidades, a compartir iguales responsabilidades y derechos; que se pueda tomar las decisiones y expresar opiniones y necesidades libremente sin el temor de ser despedidos o no contratados, y lo que es más importante, derecho a ser respetados física, sexual y psicológicamente.

Bajo este principio, la discriminación subyace del tratamiento del inferior, la valoración negativa hacia determinada persona o grupo de ellas y su objetivo es la exclusión social y la marginación de esa persona o de ese grupo de personas mayores de sesenta o más, y que

⁶⁸ Jean-Jacques **Rousseau** nació el 28 de junio de 1712 en Ginebra, Suiza y falleció en Ermenonville, Francia, el 2 de julio de 1778. Fue escritor, filósofo, botánico, naturalista y músico de la ilustración, a pesar de las profundas contradicciones que lo separaron de los principales representantes del movimiento.

trae como resultado el predominio del grupo que ejerce la discriminación. Como se ha referido, la igualdad tiene como principio análogo el de la no discriminación, no obstante ello, en nuestro país y por supuesto en la ciudad de Toluca de Lerdo, día a día se vive la discriminación objeto de estudio.

Es bien sabido que en las empresas y fuentes de trabajo proliferan las edades de menos de 40 años, pocas empresas contratan o mantienen en sus filas a personas mayores, esto derivado de los falsos estereotipos que la sociedad tiene en contra de este sector de la población, es cierto que la edad va transformando a las personas en atención primaria de mayores cuidados, sin embargo, no debemos olvidar que toda persona goza de los derechos humanos y por tanto de los laborales en igualdad de circunstancias que los demás.

La desigualdad para las personas mayores existe, es real, y podemos citar muchos ejemplos, empezando por la jubilación obligatoria, donde sólo esperan que cumplas 60 años, para invitarte a jubilarte, donde esa invitación se traduce en una obligación anticipada y sin necesidad de tomarla, pero que en muchas ocasiones por la violencia o malos tratos terminan por aceptarla, y que en lo único que se traduce es que los patrones y la sociedad en general, ven a las personas mayores como un lastre o estorbo en la vida en sociedad. Esta desigualdad la veremos de manera clara a través de las entrevistas que fueron realizadas a personas mayores y quienes demostraron la existencia de esta, basada en la preferencia hacia aquellos que no tiene su edad.

La desigualdad laboral es una de las problemáticas que enfrenta la población de más de 60 años, debido a que por su edad son tratadas como personas desechables ante los nuevos modelos capitalistas, toda vez que su fuerza de trabajo no se considera tan efectiva como la de la población joven, y que no tienen ninguna función en las relaciones de economía o de productividad, todo a pesar de que en el pasado, el adulto, el viejo, o el antiguo como en muchas ocasiones se les denominaba a las personas mayores de 60, tenían una función de

trasmisión de experiencia, de respeto, de valores sociales y culturales que favorecían a la sociedad y que siempre se les tomaba en cuenta , pues su dicho era valioso para todo el clan.

La participación de las personas mayores en la actividad económica no siempre se traduce en ocupación efectiva, sino también en desempleo abierto. Entre las mujeres, la dificultad por encontrar un empleo asalariado le sigue generalmente la inactividad, lo que oculta la verdadera magnitud del desempleo femenino en todas las edades; no obstante, se observa que las mujeres mayores, igual que los hombres, presentan una enorme discriminación y desigualdad en los empleos. Se ha considerado que actualmente las personas mayores, en el ámbito laboral se les ve como personas inservibles lo que da pie a una violencia generada por las formas capitalistas en las que se vive hoy en día.

La realidad de la sociedad toluqueña nos lleva a concluir que las personas mayores viven en una situación de inequidad y desigualdad que los lleva a la exclusión social, y esto se da no solamente a nivel social, sino que, en las propias familias, donde se las va disminuyendo el valor de su persona y de sus opiniones. En cuestión del trabajo se tiende mucho a pensar que debido a que se tienen 60 años o más, las capacidades físicas van a ser nulas, y no podrían seguir desempeñando el puesto que tienen, y eso no es así.

En nuestra sociedad toluqueña los excluimos, creemos erróneamente que porque ya están en la etapa de la vejez ellos no merecen la oportunidad de sentirse útiles y necesarios en la sociedad, no tenemos compasión, esto es, se piensa que ya cumplieron con su cometido y que por tanto ya deben de dejar el camino hacia los jóvenes y apartarse de las labores económicas y sociales. No podemos olvidar que los derechos humanos laborales de las personas mayores no envejecen. Sobrevivir es sin duda un triunfo evolutivo, sin embargo, para nuestra sociedad el cumplir años significa ser estigmatizado, ya que erróneamente

asociamos mayor o jubilado, con anciano y a la vez anciano con enfermo y deteriorado y de ahí deviene el trato que se le da a las personas mayores en Toluca.

Los hombres y las mujeres mayores registran una mediana de antigüedad de entre 10 y 12 años, y es similar entre los asalariados y los independientes. Comparten esta característica con las personas que se encuentran en el tramo de 50 y 59 años. Esto quiere decir que una de las condiciones que permite que las personas continúen laborando hasta edades avanzadas es haber logrado una cierta estabilidad en el trabajo desde la etapa de transición a la vejez, lo que no significa desconocer que probablemente algunas personas que ya no trabajan e incluso que nunca trabajaron. La desigualdad e inequidad laboral en que se encuentran las personas mayores en la ciudad de Toluca debe erradicarse por completo, toda persona tiene el derecho de ser tratado por igual, de no ser estigmatizado bajo estereotipos negativos y recibir por parte del Estado y de la sociedad el equilibrio como toda persona trabajadora.

Nos podemos cuestionar, ¿qué hace el municipio de Toluca para poder contrarrestar la discriminación laboral de las personas mayores?, y respondemos bajo los inalcanzables principios de igualdad y equidad en el trabajo, donde concluimos que no se hace nada, materializar políticas públicas sobre otorgamiento de enseres, medicamentos, lentes, silla de ruedas, tarjetas de despensa, entre muchas otras políticas públicas que hay, y que no reflejan ni el más mínimo interés en buscar la protección de las personas mayores cuando son vulneradas y excluidas de los empleos en esta ciudad, o cuando son empleados si se puede llamar así, en trabajos informales u atípicos, carentes de seguridad social, de prestaciones legales y de un salario remunerador, siempre bajo la zozobra de carecer de la estabilidad del empleo y siempre bajo el capricho cotidiano de los patrones de lanzarlos a la calle sin más o de no voltear a verlos cuando se requiere contratar personal, solo por el simple hecho de contar con 60 o más años.

Existe la discriminación laboral, sujeta a falsos estereotipos, que conllevan guardar desigualdad e inequidad en el trabajo y donde las personas mayores sin más, son vulneradas día a día de sus derechos humanos laborales y del derecho irrestricto al trabajo, que constitucionalmente toda persona en igualdad de condiciones tiene por el simple hecho de serlo. De aquí partimos para entrar al siguiente subtema, donde la estabilidad es sinónimo de tranquilidad y paz laboral, donde la persona mayor se siente respetado y querido por lo que es y por lo que hace, donde todo ser trabajador requiere de aprecio y respeto, donde las prestaciones de seguridad social y las económicas abundan en el bolsillo de las personas, donde son oídos, escuchados y tomados en cuenta, esto es la estabilidad en el empleo.

4.3. La Inexistencia del Derecho a la Estabilidad en el Empleo sujeta a la Discriminación Laboral de las Personas Mayores en la ciudad de Toluca.

La noción de estabilidad remite implícitamente a un doble orden de consideraciones: de un lado, la seguridad y, del otro, la duración. Su significado literal así lo atestigua al ser definido como permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio.⁶⁹

Podemos referir la idea de estabilidad a la duración, algo es estable cuando permanece, cuando dura o, en términos negativos, cuando no es efímero, pero también cabe referirla a la seguridad, es decir, a que determinadas realidades tuvieran una existencia segura, lo que equivaldría a que sus vicisitudes fueran predecibles.

El Derecho al Trabajo es sin duda una garantía individual que emerge de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de ahí que el Constituyente y a través de sus reformas el Constituido, ubicaran como garantía individual el artículo 5 constitucional, y donde la justificación emerge del derecho irrestricto de que toda persona pueda dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos,

⁶⁹ Definición del Diccionario de la Real Academia.

salvo determinación judicial. Si partimos de que las garantías individuales son aquellas instituciones y condiciones establecidas en la Constitución de un Estado a través de las cuales, el mismo, asegura a los individuos el uso pacífico y el respeto a los derechos que la propia Constitución prevé, entonces el derecho a gozar de un trabajo debe estar velado y cuidado por el Estado como garante de ese derecho constitucional.

El citado artículo 5 constitucional invoca entre otras cosas, la prohibición de prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento del que lo preste, así como la obligación del Estado de no permitir que se lleven a cabo contratos, pactos o convenios que tengan por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de las personas por cualquier causa. Esto es, el constituyente a través de la Constitución publicada el 5 de febrero de 1917 y en su oportunidad el constituido a través de sus reformas, pretendieron con esta garantía, salvaguardar a toda persona el derecho a un trabajo lícito.

El artículo 123 constitucional prevé con toda claridad que toda persona tiene derecho al trabajo digno⁷⁰ y socialmente útil, y que además el Estado deberá promover la creación de empleos, de este precepto constitucional emerge la ley secundaria, que en México ha sido objeto de múltiples reformas, la Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de abril de 1970, siendo la penúltima reforma substancial la efectuada el pasado 30 de noviembre de 2012 y la última el pasado mes de mayo de 2019; ley laboral que destina 1010 artículos para establecer la normatividad de las relaciones obrero patronales y tutelar la garantía constitucional establecida en el artículo 5 y la garantía social del artículo 123, buscando entre otras cosas, que esas normas de trabajo consiguieran el equilibrio entre los factores de

⁷⁰ El ser digno es una cualidad y un valor que tiene toda persona, por dignidad entendemos al mérito que tiene toda persona por las acciones que hace en pos de la humanidad y en beneficio de la sociedad. Es un valor que todos debemos apreciar, la dignidad hace que una persona tenga una buena calidad de vida, un ejemplo de esto es cuando una persona adulta mayor, tiene derecho de tener una vida tranquila, con las medicinas adecuadas, así como también con un trato respetuoso, un trabajo acorde a sus necesidades básicas, un sistema de seguridad social, un respeto irrestricto a sus derechos.

la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Enfatizando en esta investigación que el trabajo digno o decente es aquél en que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; que no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, que se tiene acceso a la seguridad social y que se percibe un salario remunerador, de igual forma donde se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Partiendo de ello, tutelar la igualdad de trabajadores y trabajadoras ante el patrón, personas mayores o las que no lo son, esto es, lograr una igualdad y dignidad en este sector de la población.

Como se ha referido en el capítulo correspondiente a este trabajo de investigación, en la esfera internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, así como el artículo 25 refiere el derecho de las personas a contar con un nivel de vida adecuado, que le asegure la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y social en la vejez.⁷¹

La obligación del Estado a través de sus gobernantes que fueron elegidos de manera democrática por el pueblo, debe tutelar el derecho a tener un trabajo digno y decente, y lograr en él, la tan necesaria estabilidad en el empleo, buscando las formas o métodos para allegar a la población en edad de trabajar empleos de esa naturaleza, lograría hacer más productivas a las empresas y dar mayor tranquilidad a los trabajadores para que laboren hasta en tanto ellos lo deseen, que se respete lo establecido en la Constitución mexicana y en la ley laboral vigente en nuestro país. Pero sin duda el Estado está obligado a

⁷¹ http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

proporcionar a los ciudadanos que deseen emplearse de una fuente de trabajo donde no se les discrimine por la edad o por cualquier otra causa, que no vulneren los derechos mínimos que la ley establece, que todo trabajo atípico e informal, sea regulado y protegido por las instituciones y por la legislación laboral correspondiente, con ello asegurarles el derecho constitucional de obtener o desarrollar un trabajo digno o decente y lograr la estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo ha sido un elemento central en el diseño de la tutela de los derechos de los trabajadores procurada legal y colectivamente. La expresión hace referencia a una correlación directa donde la contratación indeterminada o indefinida sustentaba la tranquilidad de la persona, esto es, el respeto a los derechos fundamentales de tipo social.

La estabilidad en el empleo es un sinónimo de seguridad en el trabajo, esto es, lograr este objetivo tan anhelado, aseguraría una productividad en las empresas que permitiría a los patrones tener negociaciones optimas y ricas en ganancias, pues su personal no estaría preocupado por contratos determinados, temporales u atípicos e informales, sino asegurarían una estadía permanente siempre teniendo la seguridad de desempeñarse correctamente y haciendo lo necesario para capacitarse y adiestrarse en todo momento y así asegurar un futuro cierto en su beneficio.

Sin embargo, hoy en día, la población mexiquense sufre de empleos mal remunerados⁷², situación que no es extraña a nuestro saber, donde existen jornadas inhumanas, violación a los derechos humanos laborales, el soportar un salario que no cumple con la naturaleza que emerge de nuestra Constitución de que debe de ser un salario remunerador, esto es, que pueda satisfacer las necesidades mínimas de una familia, el prestar un servicio en lugares inhóspitos e inseguros, él no contar con seguridad social y si a todo esto, le añadimos la existencia de renunciias firmadas desde la contratación, pues es nula la estabilidad del empleo, llevando con ello a la discriminación que sufren los trabajadores al buscar empleo o al pretender la estabilidad en el que tienen, nos lleva a pensar que la ciudad de Toluca no cumple con la obligación impuesta constitucionalmente como garante de ese derecho.

⁷² <https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/mas-mexicanos-tienen-empleos-mal-pagados-4460044.html>

La estabilidad en el empleo es lograr que el trabajador en este caso, la persona mayor se sienta feliz y tranquilo del trabajo que presta, que se presente a trabajar a la fuente laboral con el gusto como cuando llegas a casa, el estar en paz y desempeñando un servicio con mayor productividad, estar tranquilo y seguro de que el día de mañana que regreses a laborar, estará tú empleo con mejores condiciones de las que tenías ayer, que no sea despedido de su empleo sin causa justa, y en su caso a que lo indemnicen por tal efecto, lograr esto, conlleva no sólo a que el trabajador tenga beneficios sino también en que el patrón o empresa tengan mejores resultados y que se vean reflejados en la productividad de la misma, en el crecimiento, en menos riesgos o accidentes de trabajo, y en que los trabajadores lleven una armonía y un justo equilibrio entre los factores de la producción, esto es, un ambiente sano, digno y decente.

Una idea de esta figura laboral es que la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. (De la Cueva, 2011)

Don Salomón González Blanco, al referirse al derecho a la estabilidad del empleo refiere “La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro, el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente, necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres.” (Cavazos, 2012)

Los principios de la estabilidad en el empleo son básicamente los mismos con los que cuenta el derecho laboral, sin embargo, a ellos hay que adicionar básicamente este principio, pues la estabilidad en el empleo proporciona tranquilidad, sentimiento de pertenencia, experiencia laboral y seguridad jurídica, que difícilmente pueden ser arraigados del pensamiento del hombre trabajador. Como se dijo, la estabilidad debe de ampliarse a todas las actividades que presumen subordinación y dependencia económica. El principio de estabilidad implica también el principio de seguridad para el trabajador. Ello es así, ya que evita que el trabajador se encuentre en un estado constante de riesgo de perder su empleo, de lo contrario, se ocasionaría en el trabajador y su familia de manera inmediata un cambio constante de su régimen de vida y, lugar de residencia.

Como ya se ha mencionado de forma reiterativa, sin estabilidad laboral, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana. El principio de seguridad hace posible que el obrero posea un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa, se sienta con la camiseta puesta. A pesar de que los empleadores están facultados para introducir el *ius variandi*⁷³, consistente en aquellos cambios relativos a las formas y modalidades en el proceso de producción, el ejercicio de esta facultad tiene límites que no pueden alterar las modalidades esenciales de las condiciones de trabajo y menos aún del contrato, para causar "perjuicios materiales y morales al trabajador". La garantía de permanencia en el empleo es unilateral, sólo favorece a los empleados, presupone la posibilidad de prestar servicios y representa "un medio para asegurar sus beneficios". La estabilidad en el empleo es una traba para el despido abusivo o injustificado, la ruptura de ésta produce efectos como la reinstalación e indemnización y evitan el despido libre.

⁷³ Es la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo, quedando fuera de esa facultad, entre otros: Cambio de lugar de trabajo que ocasione perjuicio al trabajador.

Si no se cuenta con la posibilidad de tener derecho a la estabilidad laboral, entonces no podemos pensar en los derechos de poder conseguir protección de seguridad social, de prestaciones sociales, de jubilación, de planes de retiro, pues estos son elementos que no se tendrán y sin ellos es casi imposible amortiguar las experiencias de inseguridad personal y de autonomía. Es importante tomar en cuenta los elementos que nos lleven, como decía Sor Juana Inés de la Cruz a “*saber para valorar, valorar para elegir*”. Me parece que es tiempo de poner los acentos en su lugar. No sé si se trata de una separación generacional o de un punto de vista, creo que eso es lo de menos. Lo relevante es entender las consecuencias graves que trae la inestabilidad laboral, tanto para las corporaciones como para las empresas. En contrario sensu, la estabilidad laboral puede generar círculos virtuosos que son buenos para las organizaciones y para quienes forman parte de ellas.⁷⁴

El Estado de México a través de su legislatura local y el municipio de Toluca, aún y cuando no es de su competencia el reformar la Ley Federal del Trabajo, deben pronunciarse porque la estabilidad en el empleo, sea uno de los pilares de toda política pública y de todo programa de trabajo de gobierno, pues a través de incentivos, deducción de deberes fiscales, amortización de obligaciones, ayuda en capacitación y adiestramiento, asesoría continua en cuestiones de riesgos de trabajo, sanitarios y demás obligaciones, pueden llevar a lograr el fin de que los empleadores retengan o contraten a personas mayores en sus fuentes de trabajo, traería consigo una vida plena para toda persona que se encuentre en este sector de la población mexiquense, si en la ciudad de Toluca, se lograra este objetivo de asegurar en las personas mayores la estabilidad en sus empleos, tendríamos menos suicidios, menos violencia familiar contra ellos, menos segregación y por supuesto menos discriminación laboral.

Luchar porque la estabilidad en el empleo sea una regla en todo quehacer municipal, en toda política pública inherente a la protección de las personas mayores, establecer mayor

⁷⁴ <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/>

acercamiento a los patrones o empleadores, perseguir sin temor a quienes vulneren ese derecho, traería sin duda, una defensa irrestricta a los derechos humanos laborales tales como la estabilidad en el empleo. Sin embargo, como lo veremos en el subtema que a continuación referiremos, cuando se encuentra alguien ante la presencia de trabajos informales o atípicos, la estabilidad no tiene para donde hacerse, pues es luchar contra algo que desde sus orígenes está mal, para que buscar en este caso, la estabilidad en el empleo, si no tiene prestaciones o derechos a la seguridad social la persona mayor, en cambio, está inmerso en esa relación por necesidad, donde le discriminan aún más bajo condiciones no legales y sí, de discriminación continua y permanente.

4.4. Las Personas Mayores bajo el imperio de la precariedad laboral como consecuencia de los Trabajos Atípicos e Informales en la ciudad de Toluca.

Uno de los grandes problemas en los que se encuentra el trabajo de las personas mayores en la ciudad de Toluca, es la falta de regulación de los trabajos atípicos e informales y por ende la falta de protección de las autoridades laborales sobre la interminable violación a los derechos laborales a que se enfrentan las personas mayores todos los días al desempeñar un trabajo, que en muchas ocasiones es considerado, explotación laboral; desempeñar trabajos bajo la informalidad, bajo nulas condiciones de seguridad e higiene, dentro de un desamparo de otorgamiento de prestaciones legales, salarios inferiores al mínimo legal, nula seguridad social, entre muchas más violaciones legales, traen como consecuencia la prestación de los servicios personales y subordinados de las personas mayores bajo condiciones laborales precarias y que los llevan a vivir sin la dignidad y decencia con la que marca nuestra Constitución mexicana y su ley secundaria.

Las personas mayores en la ciudad de Toluca, bajo la necesidad de sostenerse económicamente, además de sentirse útiles en la sociedad, se ven en la necesidad de desempeñar trabajos de forma atípica e informal, esto es, desempeñarse en labores sin jornada, sin tiempos de descanso, sin prestaciones legales, bajo un ingreso nulo en el

ámbito remunerable, sin contar con un contrato individual de trabajo o sin saber de qué tipo de contrato o servicio se trata, bajo el desamparo de tener seguridad social y que resulta necesaria para este sector de la población, todo esto, al amparo y desamparo de las autoridades laborales, quienes directa o indirectamente han permitido la existencia de este tipo de contrataciones mejor conocidas como trabajos atípicos e informales.

Las autoridades del trabajo han permitido a los patrones, contratar bajo estas modalidades a las personas mayores, vulnerando el derecho constitucional que tiene toda persona de contar con un trabajo digno y decente. El que una persona mayor acepte desempeñarse y por ende laborar bajo una jornada inhumana, donde no se tenga conocimiento de cuantas horas prestará sus servicios y en qué lugar lo hará, percibiendo salarios lejanos a ser remuneradores y sin recibir una seguridad social necesaria, vuelven aún más vulnerables a las personas mayores de lo que ya son en la actualidad.

Aunado a lo anterior, otro gran problema en los que se encuentra el Estado es la falta de una pertinente regulación jurídica y políticas públicas que conlleven a regular los trabajos atípicos e informales y por consiguiente logren respetar el derecho de contar con un trabajo digno y decente y por consiguiente legal y formal, cuya regulación reconoce el derecho a la dignidad humana de las personas mayores y con ello también lograr incentivar a los patrones a contratar bajo este esquema a las personas mayores, rompiendo y por ende terminando con los estereotipos negativos de los que son sujetos de manera cotidiana, estereotipos que abundan en el mercado laboral, tales como que las personas mayores son pasivos, enfermizos, deteriorados y que por tanto son una carga social y económica, y que bajo este amparo falso conlleva a la ruptura laboral, y por tanto, a la exclusión de este grupo vulnerable de las fuentes de trabajo, dejándolos en muchos casos sin trabajo y en muchos más sin la oportunidad de emplearse para sentirse útiles y socialmente activos con el fin de procurarse una vida digna sin la dependencia económica de la familia.

Una pertinente regulación jurídica y la existencia de verdaderas políticas públicas en estos términos, lograría y establecería el ánimo y por tanto la conciencia sobre el trabajo que

estos prestan, y a su vez la obligatoriedad de los patrones para contar dentro de sus filas laborales de personas mayores, pero bajo condiciones legales, humanas, dignas y decentes. Por ello, resulta necesario que el Estado mexicano, la entidad mexiquense y el municipio de Toluca establezcan regulaciones jurídicas y políticas públicas encaminadas a darle a la persona mayor, no solo ayudas monetarias que en ocasiones son insuficientes para cubrir todos los contornos de la vejez, sino otorgarle el derecho a la estabilidad laboral hasta que ellos se sientan óptimos para hacerlo o la posibilidad bajo el derecho constitucional de que sea contratado para desarrollar un trabajo personal, subordinado y mediante el pago de un salario remunerador y que cubra por supuesto, las necesidades básicas de una persona mayor.

Hoy en día, las personas mayores se ven en la necesidad de contratarse bajo esquemas informales y precarios, tal y como ha sido mencionado en renglones anteriores, donde las personas mayores se emplean informalmente en los supermercados recibiendo únicamente propinas, sin prestaciones de ley ni de seguridad social, todo ello, basado en la necesidad en la que se encuentran, y que conllevan a tener empleos mal remunerados, jornadas inhumanas, violación constante a los derechos laborales como el pago de prestaciones fuera de tiempo o quienes no las cubren, como el aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, el tiempo extraordinario, los descansos semanales y obligatorios, el reparto de utilidades, el soportar un salario que no cumple con la naturaleza que emerge de nuestra constitución de que debe de ser un salario remunerador y digno, esto es, que pueda satisfacer las necesidades mínimas de una familia.

Es difícil pensar que en la ciudad de Toluca las relaciones laborales se lleven de manera legal e irrestrictamente respetuosa de todos los lineamientos de derechos humanos, pues la verdad es que, las diversas ideologías que existen, producen comúnmente la violación de los derechos laborales de todo trabajador que presta un servicio, personal, subordinado y mediante el pago de un salario, ¿por qué mencionar esto?, porque en Toluca la precariedad en las relaciones laborales es un tema cotidiano, siendo situaciones que se dan todos los días, ya sea en un trabajo formal o en aquellos de los que hay muchos en nuestro país y que

son los trabajos informales y que por cierto, el Estado mexicano sabe que existen pero su actuar se encuentra nulo sobre como erradicarlos.

Como se ha mencionado la precariedad laboral es el estado de situación que viven las personas mayores trabajadoras y que sufren procesos que conllevan a situaciones de inseguridad, discriminación, incertidumbre, abandono, exclusión y en general a la falta de garantías en las condiciones de trabajo y que van más allá del límite que es considerado por la sociedad como normal.

La precariedad es el resultado de los ingresos económicos que se perciben al desarrollar un trabajo y que cuyo resultado no cubre las necesidades básicas de una persona mayor, esto es no solo cuestiones biológicas tales como la comida, el vestido sino también aquellas que son necesarias para cualquier persona en su ente humano, tales como el ocio, cultura, educación entre otros, si partimos de que en nuestro país la mayoría de trabajos informales están diseñados para obtener un beneficio laboral de un tercero sin la necesidad de otorgarle prestaciones legales o remuneradoras, sino bajo el estereotipo de ayudar al desprotegido con un empleo aunque sea mínimo, esta es una realidad que en la sociedad mexiquense día a día va incrementándose a la luz de la pasividad del Estado y del municipio de Toluca.

La realidad de la población de personas mayores de 60 años en el Estado de México no dista del escenario a nivel nacional, acorde a las cifras del INEGI (2015), en su última encuesta intercensal, en la entidad mexiquense habitan 1,517,425 personas mayores, cifra que equivale al 9.4% de la población total del Estado; de los cuales 45.7% son hombres y el 54.3% son mujeres. Es necesario resaltar que 3 de cada 10 personas mayores en la entidad Mexiquense no se encuentran activos económicamente, de los cuales el 43.9% son trabajadores y solo el 5.8% son empleadores.

Luego entonces, el que se desprenda la existencia de ocupaciones informales en un 80.51 por ciento de las personas mayores que están siendo ocupados, es una situación grave que no se ha podido erradicar y, al contrario, sigue en apogeo aún y en contra de la propia

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que prevé el contar con un trabajo digno y decente y sujeto a la inspección continua y permanente de las autoridades laborales.

Podemos citar contextos que giran alrededor de esta precariedad laboral, y porque no, hablar de la discriminación que sufren las personas mayores al trabajar o buscar ese empleo anhelado que les permita obtener por sí y para ellos beneficios de vida, sin embargo la discriminación al ser una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar su derechos y libertades fundamentales (De la Torre, 2016), ha protegido continuamente la presencia de un estado de precariedad y la existencia de los trabajados informales y atípicos que tiene hoy en día la sociedad mexicana. Muchas veces hemos escuchado y visto la existencia de trabajos como el de los cerillos en los centros comerciales, donde se les permite a las personas mayores prestar un servicio de guarda y acomodo de los bienes que los clientes adquieren en esos establecimientos, y que estos últimos ven con alegría el efecto de que a las personas mayores se les permita obtener una propina para mantenerse y sentirse útiles, pero nunca pasa por la mente del cliente que la empresa que supuestamente ayuda a este sector de la población, lo que está haciendo es violentar los derechos de esas personas al no otorgarles prestaciones de ley y mucho menos el derecho de la seguridad social, y el efecto de que el ingreso que ellos tiene solo sea bajo el paradigma de la propina.

Qué decir de aquellos trabajos donde se contrata a la persona mayor para salvaguardar un inmueble en horarios nocturnos de 24 por 24 horas o de 12 por 12 horas de labor por otra similar de descanso, o siendo guardias de seguridad en centros comerciales o en bodegas o terrenos y donde en muchas ocasiones el ingreso que estas personas mayores tienen es mucho menor a lo que en las mismas condiciones tiene un trabajador que no es persona mayor. Y esto lo vemos de manera más cotidiana en las empresas de seguridad privada, donde contratan a las personas mayores bajo esquemas sin protección sobre condiciones

dignas de trabajo, les cubren salarios no remuneradores y los mantienen a raya en jornadas inhumanas y ellos, bajo la necesidad de recibir algo, aceptan este tipo de contrataciones.

Para la Organización Internacional del Trabajo OIT, el empleo atípico es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita⁷⁵; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. El auge del empleo atípico es evidente en muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores atípicos siempre han representado una proporción importante de la fuerza de trabajo, ya que muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado laboral antes asociados con empleos tradicionales. El aumento de las formas de empleo atípico a lo largo de las últimas décadas ha dado lugar a una mayor inseguridad del empleo y crea dificultades para las empresas, así como para el desempeño general de los mercados laborales, las economías y las sociedades.⁷⁶

Dentro de los trabajos atípicos más recurrentes en la entidad mexiquense y particularmente en la ciudad de Toluca, para las personas mayores encontramos los empleos temporales, los de llamada, el trabajo a tiempo parcial, las relaciones de trabajo encubiertas y empleo por cuenta propia, no muy apartados a los que citaron en la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo de la OIT celebrada en febrero de 2015. Donde establecieron cuatro categorías, siendo las siguientes:

⁷⁵ Cuando los trabajadores no están empleados directamente por la empresa a la cual prestan sus servicios, su empleo se efectúa a través de acuerdos contractuales que involucran a múltiples partes. Por ejemplo, cuando un trabajador es cedido y pagado por una agencia de empleo privada, pero el trabajo es realizado para una empresa usuaria.

⁷⁶ <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--es/index.htm> (1996-2020)

a). El empleo temporal, que implica la contratación de trabajadores por un periodo específico, comprende los contratos de duración determinada o basados en proyectos o tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el de los jornaleros.

b). El trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores por plazos muy cortos o de forma esporádica o intermitente, usualmente por un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario establecido por las condiciones del acuerdo de trabajo diario o periódico. El trabajo ocasional es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está surgiendo más recientemente en las economías industrializadas, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la «economía de plataformas de Internet» o el «trabajo por encargo».

c). En el trabajo a tiempo parcial, las horas normales de trabajo son menores que las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Muchos países cuentan con límites mínimos específicos, establecidos por ley, que definen el trabajo a tiempo parcial comparado con el trabajo a tiempo completo. Con fines estadísticos, se suele considerar que el trabajo a tiempo parcial es aquel en el que se trabaja menos de 35 horas, o 30 horas, a la semana. En algunos casos, las modalidades de trabajo pueden consistir en horas de trabajo muy reducidas o en la falta de horarios fijos predecibles, y el empleador no está obligado a ofrecer un número específico de horas de trabajo. Estas modalidades, conocidas como «trabajo a pedido», revisten distintas formas contractuales según el país e incluyen los llamados «contratos de cero horas». Cuando los trabajadores no están contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios, participan en relaciones de trabajo multipartitas, como sucede cuando el trabajador es asignado a un lugar de trabajo y pagado por una agencia de trabajo temporal, pero el trabajo se realiza para una empresa usuaria. En la mayoría de los países, el contrato o la relación de trabajo se establece entre la agencia y el trabajador, mientras que lo que vincula a la agencia y la empresa usuaria es un contrato comercial. Por lo general, se considera que no existe una relación de trabajo entre los trabajadores cedidos por las agencias de trabajo temporal y las empresas usuarias; sin embargo, en ciertas jurisdicciones se imponen obligaciones jurídicas a las empresas

usuarias con respecto a estos trabajadores, especialmente en lo concerniente a la salud y la seguridad. (OIT 2017-2020)

d). El empleo encubierto presenta «una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley». Puede suponer el ocultamiento de la identidad del empleador contratando a los trabajadores a través de un intermediario, o el uso de un contrato comercial o cooperativo en lugar de un contrato de trabajo a la vez que se dirige y vigila la actividad laboral de una manera incompatible con la situación independiente del trabajador. Además, algunas relaciones de trabajo pueden ser ambiguas cuando los respectivos derechos y obligaciones de las partes interesadas no están claramente definidos, o cuando existen vacíos o insuficiencias en la legislación, inclusive con respecto a la interpretación o la aplicación de las disposiciones jurídicas. Un ámbito que a veces carece de claridad jurídica es el del empleo por cuenta propia económicamente dependiente, según el cual los trabajadores prestan servicios a una empresa en virtud de un contrato comercial pero sus ingresos dependen de uno o unos cuantos clientes, de quienes reciben instrucciones directas sobre la forma en que deben realizar el trabajo. Por lo general, estos trabajadores no están cubiertos por las disposiciones de la legislación laboral o la seguridad social basada en el empleo, aunque algunos países han adoptado disposiciones específicas para garantizarles algunas protecciones (OIT, 2017).

De aquí la importancia de que el Estado a través de sus órganos públicos y de la sociedad puedan establecer regulaciones pertinentes y políticas públicas encaminadas a otorgar a ese sector de la población, el derecho a tener un trabajo digno o decente y socialmente útil, donde disfruten de la seguridad social, de un ingreso económico que les permita retribuir las mínimas necesidades de una familia y más aún, sentirse útiles en su entorno social y familiar, esto es, tener dignidad reconocida, que conlleve al adulto mayor a ser libre y capaz de solventar sus necesidades básicas sin que exista la necesidad de depender de terceros o de familiares, que en muchas ocasiones los maltratan o denigran al considerarlos un estorbo familiar.

En el año 2010 en nuestro país, se llevó a cabo la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2010)⁷⁷, y los resultados que arrojaron sobre las personas mayores, lo fue el hecho de que la gente encuestada, manifestó que el principal problema que tenían los adultos mayores eran los laborales, con un 36 por ciento, arriba de temas como salud, apoyos y oportunidades de gobierno, económico, inseguridad, entre otros; así mismo se les cuestionó sobre el efecto de qué tan fácil o difícil era conseguir trabajo para ellos, a lo que el 91.2 por ciento de los encuestados refirieron que era difícil, esto es, nueve de cada diez personas mayores consideraron que era difícil conseguir algún empleo para la gente de su edad⁷⁸, de aquí se evidencia la falta de políticas públicas que permitan al Estado otorgarles a las personas mayores el derecho al trabajo y eso da pie inmediatamente a la existencia de los trabajos informales y atípicos.

En México los empleos son formales porque se encuentran regulados por las legislaciones que al efecto prevén éstos, y que prevén derechos y obligaciones de las partes contratantes siempre bajo la luz de la dignidad, la decencia y el empleo respetuoso de las condiciones de trabajo y de seguridad social; sin en cambio, los empleos informales son aquellos que están al margen de la Ley. Si bien está prohibido, muchas veces el Estado no hace demasiados esfuerzos para combatirlo e incluso contrata personas bajo esta modalidad. Habitualmente está asociado a los trabajos de menor calificación, pero en ocasiones hasta los trabajos más calificados tienen este tipo de contratación: es posible que los empleados prefieran este tipo de contratación, pese a que, como se dijo, al no tener ningún tipo de cobertura ni seguro es mucho más inestable. Cuando se trata de actividades ilegales, por supuesto que el trabajo es informal porque no puede estar registrado en ningún tipo de dependencia pública, pero también existe el empleo informal en actividades lícitas.

Las políticas públicas en pro de las personas mayores son las acciones del gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos

⁷⁷ http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436

⁷⁸ <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-PAM-Accss.pdf>

específicos (trabajos atípicos e informales), en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones, en otras palabras, son las respuestas que el Estado o poder público otorga a las necesidades de las personas mayores, buscando con ello, el beneficio y el desarrollo social de estos.

Estas políticas públicas se manifiestan en forma de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios; en nuestro país se ha disfrutado a lo largo de la historia de programas sociales como ya se ha dicho en beneficio de las personas mayores, relativos a otorgar a este sector de la población algún beneficio económico para sufragar lo básico, sin embargo la realidad nos demuestra que esos programas o políticas no han dado los frutos que la sociedad requiere y las personas mayores anhelan, y mucho de ello se debe a que en su mayoría se dirigen solo con el fin de lograr el apoyo político en aras de ganar las elecciones.

Es indiscutible que las personas mayores han sido excluidas no sólo de los procesos orientados al desarrollo sino de los beneficios de los programas sociales. La exclusión de las personas mayores es producto de las desigualdades estructurales y el empobrecimiento progresivo. La falta de acceso a oportunidades de empleo ya sea para lograr una estabilidad o para conseguir uno, repercute sobre el estatus y bienestar de estos.

Es cierto que hoy en día las políticas públicas orientan a las personas mayores, dándoles a conocer sus derechos como individuos dentro de una sociedad, sobre los beneficios que pueden acceder, les otorgan estímulos económicos a través de los programas sociales, todo esto con el fin de lograr generar nuevas iniciativas para mejorar su calidad de vida, sin embargo, el principal problema que tiene las personas mayores, es la cuestión laboral, esto es, la existencia de los trabajos atípicos e informales, entre otras cosas, el conseguir un trabajo digno o decente o el lograr obtener estabilidad en el empleo que se tiene, pero siempre bajo el desinterés social y del Estado en propiciar regulaciones jurídicas pertinentes y políticas públicas en pro de las personas mayores trabajadoras.

Dentro de los problemas laborales más comunes, encontramos aquellos donde los patrones por falta de conocimiento o por malos asesoramientos, deciden excluir de su empleo a las personas mayores, bajo el estereotipo negativo de que ya no son útiles para la empresa y que su permanencia o contratación trae un sin número de conflictos para la fuente de trabajo.

Existen errores cotidianos en las políticas públicas en la ciudad de Toluca, el primero que se dirigen a personas que verdaderamente no lo necesitan, como ejemplo, el otorgar apoyos alimenticios como canastas con alimentos que no son revisados bajo la necesidad de una persona mayor, y que en muchas ocasiones lleva a que esos productos no sean utilizados por el desconocimiento a saber qué son y cómo se preparan, o simplemente por el mal sabor; y el segundo que dejan de atender a los más necesitados –personas mayores-, quienes en el ámbito laboral sufre de innumerables violaciones a sus derechos laborales por tratarse de empleos informales y atípicos, y que a pesar de ser visto por el Estado, éste de manera totalmente pasiva y nula en su participación como garante del derecho al trabajo; por desgracia en nuestro país y en muchos otros de América Latina, los gobiernos como lo hemos mencionado, conducen sus políticas sobre intereses de partido o de unos cuantos, siempre dejando hasta el último a los más necesitados, es cierto que en nuestro país, existen normas sobre protección a los adultos mayores, pero ninguna establece el respeto del derecho al trabajo, pero no solo contemplar por escrito ello, sino de verdad velar porque se persigan los ideales de los constituyentes cuando dijeron que toda persona tiene el derecho a un trabajo digno o decente y socialmente útil, esto es, que exista la obligatoriedad del Estado de proyectar normas que beneficien a las personas mayores que deseen trabajar o que se encuentren laborando, y donde les permita tener acceso a la formalidad del empleo y la existencia exclusivamente de trabajos legales y no atípicos y al derecho de que puedan ser contratados bajo el esquema de un trabajo especial, como sucede con los menores y las mujeres dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de esas políticas públicas el Estado deberá coadyuvar a que el ente patronal se vea beneficiado a través de incentivos fiscales, contables, de seguridad social, de impuestos, o

de cualquier otra denominación, esto con el fin de que los entes patronales sean motivados para contratar o mantener en sus filas a las personas mayores bajo la premisa de que pueden seguir ascendiendo puestos o por lo menos tener la estabilidad laboral que se necesita, y con ello evitar la existencia de trabajos atípicos e informales, así como el abuso y la explotación que en muchas ocasiones son objeto las personas mayores y que por temor de perder su trabajo dejan que los atropellen de manera continua y permanente.

Esos incentivos hacia los entes patronales bien puede el Estado utilizarlos para salvaguardar ese interés público que tanto se pide, y que es la protección laboral de las personas mayores, y porque no que las mismas políticas públicas conlleven a que en el futuro en nuestro país se puede reformar la Ley Federal del Trabajo, donde los ubique en un capítulo especial, como es el caso de los menores y mujeres trabajadoras.

La ciudad de Toluca debe ocuparse y preocuparse por lograr vincular a las personas mayores dentro de las políticas económicas y sociales de nuestros días, con ello lograría que este sector vulnerable de la sociedad, y en donde por cierto todos debemos llegar algún día, sea reconocido como un sector de la población necesario para el país y no como actualmente se conoce y que lo es el de inferioridad o el de menosprecio. Estamos llenos de riquezas culturales, porque no, aceptar ese derecho a la diferencia, el buscar mejores condiciones de trabajo para las personas mayores, el lograr incentivar a los patronos para que contraten a este sector de la población de manera legal, sin caer en la informalidad y atipicidad, y lograrlo a través de estímulos fiscales, contables, de seguridad social, entre otros, lograr con ello motivarlos para que no desechen esa mano de obra de la persona mayor a cambio de los jóvenes o de los que no han llegado a tener sesenta años o más. Que el Estado mexicano voltee a fijar su mirada en las necesidades de esta población persona mayor con ánimo de trabajar, el lograr que ellos se sientan útiles para la sociedad y principalmente que pasen a ser personas independientes y no dependientes de una familia o de terceros. Lograr con esas políticas públicas y regulación jurídica pertinente la tutela de un derecho irrestricto como lo es el trabajo, donde los patronos vean a las personas mayores como cualquier otro trabajador pero que sepan que existe diferencia para con ellos y que

esa diferencia no sea un lastre para el patrón, ni una desventaja social, económica y fiscal para ellos.

De todo lo anterior y basando estas cuatro categorías que hemos analizado, nos permiten deducir el tema central de investigación y que es la discriminación laboral que enfrentan las personas mayores en la ciudad de Toluca al encontrarse laborando o en busca de empleo, para ello es necesario realizar un último esfuerzo práctico y que conlleve a justificar aún más nuestro tema de estudio, valdrá la pena iniciar este último apartado sujeto a la elaboración de un técnica usual de investigación que es la entrevista, por lo que se han aplicado cuatro guías de entrevistas donde cuidaremos porque cada categoría sea justificada de forma por demás personal y directa, todo ello con la ayuda de personas mayores quienes han sido seleccionadas al azar de diversas localidades de esta ciudad y que nos permitan motivar el presente capítulo y así lograr el propósito de nuestra investigación.

4.5 Muestra Cuantitativa sobre la Discriminación de las Personas Mayores en el Trabajo y en busca de él, en la ciudad de Toluca de Lerdo.

Atendiendo a la investigación se consideró realizar entrevistas con el fin de conocer las opiniones de las personas mayores, esto es, su sentir en cuanto al tema base de la investigación, sin duda una tarea nada fácil, pero reconfortante para la justificación de esta y la cual nos permitirá no solo dar pie al cumplimiento de este trabajo, sino también conocer más sobre este grupo vulnerable de la población siempre en pro de su beneficio.

Como se ha referido en el cuerpo de la presente investigación ésta se desarrolla de tipo cuantitativo con base en que la realidad se construye socialmente, que es histórica y cambia por ende de manera constante. Ontológicamente, se acepta que existen múltiples verdades basadas en la propia construcción de la realidad, que a su vez se construye socialmente y de manera dinámica, esto es, cambios tan radicales como la transformación social lo vaya permitiendo y en muchas ocasiones exigiendo. Las poblaciones estudiadas son sujetos y no

objetos de conocimiento, se da prelación a lo específico, lo diferente, lo único, lo espontáneo y no a lo que se puede y quiere generalizar.

Para lograr cumplir con los objetivos planteados así como los planteamientos teóricos establecidos en la presente investigación y con el fin de justificar por qué existe discriminación en el trabajo en cuanto a las personas mayores, cuando estas se desempeñan bajo un servicio personal, subordinado y mediante el pago de un salario, así como también saber por qué existe discriminación en cuanto al entorno de las personas mayores cuando buscan ser empleados en fuentes de trabajo formales y por tanto lograr ser contratados laboralmente, con el fin de conseguir el otorgamiento de un salario y prestaciones legales, que les retribuyan sentirse activos, productivos y que les propicie una vida digna y segura, traduciendo ello en una vejez digna y decente, para ello, fue necesario realizar una investigación de campo que nos permitiera allegarnos de elementos propios y personales de los entrevistados.

La muestra seleccionada fue aleatoria considerando a las personas mayores que sin el conocimiento previo de lo que se les iba a cuestionar, pudieran dar respuesta de una manera espontánea a todas y cada una de las preguntas de las guías que fueron elaboradas para ello, las cuales fueron subdivididas en cuatro categorías que se tomaron para conocer sobre la percepción de las personas mayores sobre estos en su relación dentro del trabajo y cuando se encuentran en busca de él, siendo los siguientes: 1) Existencia o no de discriminación; 2) Existencia de desigualdad e inequidad; 3) Existencia de trabajos atípicos e informales y 4) El trabajo digno que lleve a contar con estabilidad en el empleo.

4.5.1. Proceso de construcción de categorías que fundamentan el concepto de Discriminación Laboral (Fuentes Reyes 2011).

Es importante mencionar que como postulante y académico en la materia de Derecho del Trabajo se tuvo que implementar la construcción de categorías que permitieran abordar de

una manera más completa la estructura del tema de investigación y así poder establecerla en las entrevistas que fueron necesarias para la presente, por lo que fue necesario apoyarnos en la forma y términos en que la Doctora en Ciencias Sociales y Políticas Gabriela Fuentes Reyes abordó en su tesis de doctorado⁷⁹ que sustentó en el año 2011, aplicó al proceso de construcción de sus categorías, por lo que para esta investigación se consideraron con el fin de abocarnos al tema de la discriminación laboral en Toluca, cuatro categorías y ello, porque en la investigación cualitativa es indispensable desarrollar primero una etapa referente a la determinación u orientación del problema a estudiar, buscando determinar qué se va a estudiar de un fenómeno en particular. Esta etapa se desarrolló en capítulos precedentes, del cual derivó la pregunta de investigación centrada en conocer si existe discriminación laboral en las personas mayores, cuando estas trabajan o están en busca de emplearse formalmente.

Otras de las etapas de investigación consistieron en la exploración que abarca el diseño y la obtención de información mediante las técnicas adecuadas para el cumplimiento del objetivo de investigación, por lo que se presentan estos elementos para cumplir con esta etapa.

Las cuatro categorías avocados en el presente apartado tienen íntima relación sobre la discriminación en el trabajo o en busca de él, el primero con el fin de profundizar si las personas mayores son respetadas en su dignidad y por tanto en trabajos decentes, que lleven a la equidad e igualdad entre ellos y los demás trabajadores, y así lograr tener estabilidad en el empleo; así mismo la discriminación que viven las personas mayores cuando buscan empleo, es sin duda un problema social que no se ha podido contener o erradicar, pues es común que exista desigualdad e inequidad entre los que son personas mayores y aquellos que no, donde sin duda existe preferencia, no se logra el tan anhelado principio de estabilidad en el empleo por la preferencia que se tiene sobre otros trabajadores más jóvenes, que conlleva a la falta de dignidad y de tener o contar con trabajos dignos y

⁷⁹ “El Bienestar a partir de la experiencia de los beneficiarios del Programa Pensión alimenticia para Adultos Mayores en el Estado de México” (2011)

decentes, ya que siempre se estará en relaciones informales u atípicas, carentes de salarios remuneradores y dignos y de prestaciones sociales y económicas que les permitan a los trabajadores mayores tener una vejez digna.

El principal instrumento para la recolección de información consistió en una entrevista cualitativa diseñada originalmente con preguntas cerradas, que posteriormente bajo la necesidad de los entrevistados se transformaron en preguntas abiertas. Para ello como ya se dijo con antelación, se conceptualizaron las cuatro categorías que han sido referidas con antelación y por tanto se formularon 4 guías de entrevista y se procedió a desahogarlas con personas mayores de esta localidad de Toluca, obteniendo resultados que a nuestro parecer justificaron el tema de investigación, cumpliendo con todos y cada uno de los objetivos de estudio, así como de las hipótesis planteadas.

De los resultados obtenidos se evidenció justificadamente que las personas mayores en la ciudad de Toluca cuando se encuentran laborando o cuando están en busca de un trabajo remunerado sufren de discriminación por parte de los empleadores y de sus propios compañeros de trabajo, cabe mencionar que de las respuestas obtenidas, el tema de la discriminación como tal no fue tan preciso con las respuestas dadas por cada uno de los entrevistados, esto en atención a que muchos de ellos entienden a la discriminación bajo diversas connotaciones, tal vez por los grados de educación que cada uno de ellos tiene, sin embargo, con lo obtenido se pudo construir con sus dichos un concepto de discriminación y que tiende mucho a los establecidos en el cuerpo de la presente investigación y que se constriñe en 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 motivos como 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, de la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones,

las preferencias sexuales, la identidad, el estado civil, el idioma, entre otros, todo ello encaminado a el paradigma de la discriminación.

Los entrevistados fueron personas mayores de localidades situadas en la ciudad de Toluca de Lerdo, que como ya se dijo, fueron seleccionadas al azar, sin previo conocimiento de la entrevista y esperando dentro de la espontaneidad lograr dar respuesta a los cuestionarios que se les formularon, los entrevistados fueron captados al azar de diversos lugares de estudio (colonias) que conforman la ciudad de Toluca, entre ellas, la colonia Morelos, el Seminario, el Cópore, los héroes, Santa Barbará, Santa Ana Tlapaltitlán, San Mateo Oxtotitlán, San Pedro Totoltepec y Rancho La Mora⁸⁰.

Considerando lo anterior, procederemos a la presentación de los resultados obtenidos de acuerdo con las categorías que conlleva al tema principal y que lo es la discriminación laboral, partiendo como se ha mencionado de cuatro guías, inequidad y desigualdad, dignidad, trabajos atípicos e informales y el derecho a la estabilidad en el empleo, todas ellas centradas en el tema principal de esta investigación.

4.5.2. Presentación de Resultados

El propósito fundamental de este apartado es la presentación de resultados obtenidos de acuerdo con las categorías que construyen el concepto de discriminación laboral, con lo que se justifica por qué tales categorías forman parte del concepto.

Se presentarán los análisis de las categorías 1) Existencia o no de discriminación; 2) Existencia de desigualdad e inequidad; 3) Existencia de trabajos atípicos e informales y 4) El trabajo digno que lleve a contar con estabilidad en el empleo, haciendo énfasis de que las respuestas obtenidas en muchas de las preguntas fueron extremadamente abiertas, esto es, bajo la modalidad de respuestas espontaneas donde los entrevistados bajo el contexto del

⁸⁰ <https://www2.toluca.gob.mx/wp-content/uploads/2020/02/tol-pdf-bndmun-2020.pdf> (Bando Municipal de Toluca 2020)

momento expusieron su sentir, así como encontramos respuestas cerradas a una respuesta afirmativa o negativa de los entrevistados.

Todas las preguntas formuladas van vinculadas con el tema de investigación central, donde se puede apreciar y demostrar que cada una de ellas lleva relación directa e indirecta con el tema de discriminación laboral que sufren las personas mayores en Toluca de Lerdo, y lo que da la pauta para establecer las conclusiones de esta investigación.

Al analizar el proceso de recolección de la información, producto de la aplicación de las entrevistas, y para su mayor entendimiento, como se ha referido en líneas anteriores, fue necesario realizar cuatro guías de entrevistas enfocadas cada una de ellas sobre las categorías enlistadas y que justifican el tema de investigación.

La presentación de resultados se muestra a partir de los datos que construyen el concepto de discriminación laboral con base en los elementos teóricos tomados en cuenta para la formación de categorías y la información aportada por los entrevistados.

Los resultados son producto de dos fases de análisis: primero la reducción de datos cuya finalidad es sustentar las categorías que constituyen los elementos del tema de investigación y segundo, a partir de los elementos aportados por las personas mayores informantes, conocer cuál es la relación que cada una de las categorías tiene con el tema central de la investigación, la discriminación de las personas mayores en el trabajo o en busca de él.

4.5.2.1. Existencia o no de Discriminación de las Personas Mayores en el Trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca

La categoría que se expone en el presente apartado es una de las medulares de esta investigación, ya que propone el conocer qué tanto se sabe del concepto de discriminación en el trabajo o en busca de él por parte de la muestra de las personas mayores de la ciudad

de Toluca, para ello se realizaron preguntas en la entrevista con la finalidad de allegarnos de elementos espontáneos donde se pudo constatar con sus respuestas el problema planteado en esta investigación, preguntas buscando respuestas que conllevarán a tener pleno conocimiento de una generalidad sobre el tema central.

Por lo anterior, la primera de las preguntas formuladas llevó implícito el tema central, formulando la siguiente pregunta hacia los entrevistados, **¿Qué es para Usted discriminación laboral?**, teniendo dentro de los entrevistados las siguientes respuestas.

Maribel: El jefe no trata con justicia, igualdad, respeto a todos sus agremiados.

Norma: Cuando alguien me trata diferente por edad y forma de vestir.

Carlos: Cuando no se respetan los derechos del trabajador.

Roberto: Un rezago

Aline: No recibas un salario justo por la edad o no darte oportunidad de trabajar

Sharon: Cuando trabajadores de un mismo rango, no tienen los mismos beneficios.

Salvador: Cuando te excluyen o por la edad, como por mugroso.

Sabino: Una actitud ofensiva e irracional por parte del empleador

Esthela: Que no te den tu lugar donde te quieres desempeñar

X: Que no nos traten bien

X: Que te humillen y traten mal

X: Que nos vean feo y nos hagan caras cuando trabajamos, porque somos viejos nada más por eso

De las respuestas proporcionadas con antelación, podemos deducir que la mayoría de los entrevistados enfocan sus respuestas a palabras tales como: injusticia, desigualdad, que no hay respeto, exclusión, ofensas, trato incorrecto, humillación y denigración, todo ello encaminado a un estado de segregación y exclusión de las personas mayores en el ámbito donde se encuentren, ya sea laborando o buscando desempeñar un trabajo; estas respuestas justifican de entrada el tema de investigación pues dentro de nuestro concepto muchas de ellas se ven reflejadas y que transmiten el sentir del concepto de discriminación en el trabajo. Las diversas manifestaciones tendientes a la discriminación, tales como el que no te traten con justicia, con igualdad y respeto, cuando te tratan diferente a los demás por la simple y sencilla razón de tu edad y tu forma de vestir, que no se respeten los derechos, que no se reciba un salario justo por la edad, que no se tengan los mismos beneficios, que se te excluya por la edad, que existan actitudes ofensivas o regresivas hacia la persona mayor, que exista humillación y trato mal, todo ello por la simple y sencilla razón de que eres

persona mayor de sesenta años, todo ello repercute en la vida digna y decente que toda persona debe tener, sujeta siempre al respeto de los derechos humanos laborales que se tienen.

Todo ello, da pauta a recordar con particularidad el concepto base de esta investigación y que lo es la discriminación en el trabajo, de esta manera partiendo de la primera pregunta realizada a los entrevistados, que ellos si tienen un conocimiento de lo que es la discriminación en el trabajo.

Partiendo de ella, se formuló la siguiente pregunta que fue elaborada bajo el contexto real de lo que los entrevistados han vivido en carne propia por cuanto hace a la discriminación, formulándola de la siguiente manera: **¿Ha sido discriminado laboralmente?**, dando respuestas más cerradas que abiertas en su mayoría, pues solo se concretizaron a responder una afirmativa o negativa a la misma, siendo las siguientes.

Maribel: Si

Norma: Si

Carlos: En algunos casos

Roberto: No

Aline: Si

Sharon: Si

Salvador: Si, porque no sé escribir solo leer y me dio miedo

Sabino: Si, no he sido aprovechado profesionalmente y fui marginado

Esthela: Si, en mi último trabajo me corrieron por eso

X: Si, por mi edad y mis problemas de salud

X: Si, a mi edad me ha pasado de todo

X: Si, muchas veces joven

De las respuestas obtenidas sólo uno de los entrevistados manifestó que no había sido discriminado laboralmente, cuatro de ellos contestaron una afirmativa, y los restantes acompañaron a su respuesta afirmativa un motivo, entre ellos que fue por motivos de salud, de la edad, de que no sabía escribir y de la marginación por no haber sido aprovechado profesionalmente, respuestas que nos llevan a entender que las personas mayores siguen siendo discriminadas bajo el yugo de la exclusión y marginación en que estos viven y que la sociedad hoy en día no hace nada para erradicarla o disminuirla, so pena de sancionar a

quien lo realice en el ámbito laboral, pues no basta que existan normas aplicables a ello, sino que las propias autoridades hagan efectivas las mismas.

Es de aquí donde se inicia la justificación de esta investigación, evidenciando con el dicho de los entrevistados que si han sido discriminados cuando se han encontrado trabajando o cuando han buscado empleo, bajo la exclusión y la marginación que conlleva la edad que ellos tienen, y donde se vislumbra a lo máximo por qué muchas ocasiones los empleadores no quieren tener en su filas a las personas mayores, y de ahí las propias manifestaciones de los entrevistados y que al dar respuesta a la siguiente pregunta **¿A partir de los 60 años le ha sido fácil o difícil conseguir trabajo?**, pudiéndose evidenciar la dificultad que en muchos de ellos han tenido para emplearse en un trabajo formal y que el mismo les permita oportunidades de crecimiento y de mejora en su vejez.

Maribel: Si, difícil

Norma: Difícil, porque después de los sesenta nadie nos da trabajo

Carlos: Si, por la edad

Roberto: No he buscado, soy pensionado

Aline: Difícil, no te dan la oportunidad por la edad que tengo

Sharon: No he buscado empleo

Salvador: Pues no he buscado, soy bolero, soy mi propio jefe

Sabino: Tengo dos meses jubilado

Esthela: Muy difícil, ya no quieren contratarme, disque porque soy lenta

X: Muy difícil

X: Pues que le puedo decir, ha sido difícil

X: Difícil

Reiterando con sus respuestas que el motivo primordial de la falta de empleo es porque la edad es un obstáculo para que los contraten, no es difícil distinguir en nuestra sociedad cuando una persona mayor ya no tiene trabajo, la apariencia física y emocional se ve de inmediato cuando se les mira, viéndolos preocupados por qué no encuentran sustento, y el cómo saber que lo único que pretenden es demostrarle a la sociedad que aún son útiles y productivos, con sus limitaciones aun así son indispensables, el dejar de depender de familiares o dejar de sentirse como estorbos dentro del núcleo familiar es algo que dentro de sus entrañas siempre estará palpitante.

Estas respuestas tuvieron íntima relación con la pregunta siguiente, **¿Por qué considera que le cuesta más trabajo a una persona mayor conseguir trabajo?**, relacionada entonces con la anterior, pues de las propias respuestas que se obtuvieron se pudo dilucidar que las personas mayores son en esencia un grupo sumamente vulnerable pero que no basta el serlo, sino que debería la sociedad, la familia y por supuesto el Estado abordar este tema con mayor responsabilidad y seriedad y lograr reconocer su trayectoria y saber que ellos son indispensables para la vida diaria, el reconocimiento es vital pues traería como resultado una vejez digna y decente. Las respuestas obtenidas fueron.

Maribel: Ya que oficialmente se determina que a partir de los 38 años ya no puede ser empleado

Norma: Porque dicen que la gente mayor falta mucho por enfermedad

Carlos: No sé

Roberto: A que las empresas quieren juventud

Aline: Tienes la misma habilidad física, te creen más lento

Sharon: El rango de edad laboral no incluye a las personas de la tercera edad.

Salvador: Algunos si, por la edad

Sabino: Por la disminución de sus facultades naturales y diferencias generacionales

Esthela: Porque nos comparan mucho con los jóvenes y pues así no se vale

X: Porque ya no somos iguales que los jóvenes

X: Pues nos ven ya cansados y eso les pesa

X: Nos ven mal como si uno oliera mal y no joven

La mentalidad de muchas personas sin tomar en cuenta la edad, saben que a partir de los 35 años ya es difícil encontrar trabajo, si lo tienes o debes de cuidar, pero si no, será muy difícil que lo encuentres y entre más te acerques a la edad de las personas mayores, más difícil será, cuando una persona anda en busca de empleo, busca en los clasificados o en el internet, donde te invitan a emplearte, pero es común que el rango de edad promedio para hacerlo es de entre 20 y 35 años, ya no ofrecen empleos para personas de mayor edad, salvo que sean empleos como el de los guardias de seguridad, donde como se ha referido en el cuerpo de la presente investigación es una labor muy castigada y poco reconocida en cuanto al pago de prestaciones y salarios remuneradores.

Todo esto denota una discriminación constante en la que viven las personas mayores, y confirmando ello, cuando se les preguntó **¿cuenta con trabajo actualmente?**, a lo que respondieron sin mayores comentarios y bajo la modalidad de respuesta cerrada, un no

rotundo el setenta y cinco por ciento de los entrevistados, donde sólo el resto dijeron contar con un empleo.

Maribel: No
Norma: No
Carlos: No
Roberto: No
Aline: No
Sharon: No
Salvador: No, porque soy bolero, mi propio patrón
Sabino: No
Esthela: Si, trabajo en Wal Mart
X: Si
X: Si
X: Si, soy empleada de limpieza en una empresa de ropa

Cuando en la sociedad se observa que muchas de las personas mayores no están empleadas, nos lleva a presumir que entonces dependen de la familia o que terminan haciendo funciones de nanas, cuidadoras de menores o de enfermos o que se encuentran empleados en el trabajo informal o atípico, donde carecen de prestaciones sociales y económicas, y donde sólo esperan tal vez el beneficio de la propina, es donde la sociedad fallece al tratar de postergar un problema que hoy en día se necesita erradicar, ¿pero cómo hacerlo?, pues participando en su regulación efectiva y por tanto aplicando las sanciones que verdaderamente dejen antecedente de que se hace algo por ello y de quien no cumpla y continúe discriminándolos tendrá una severa sanción.

Y de aquí las respuesta obtenidas al formularse dos preguntas, que derivan del no contar con empleo formal, **¿Hace cuánto tiempo que no tiene trabajo?** y **¿Me puede indicar como le hace para mantenerse económicamente?**, respuestas estas que fueron muy útiles para poder llevar una secuencia entre los entrevistados y el tema central de esta investigación, demostrando con ello que a pesar de encontrarse desempleados desde hace tiempo, la ayuda que los mantiene es el de la familia, sin embargo sería cordial pensar que es bueno ello, sin embargo, normalmente el depender de la familia implica que se esté subyugado a ellos, bajo la modalidad de que lo traten bien siempre y cuando sirva uno a sus intereses, de lo contrario la discriminación y marginación que se sufre en la familia o dentro del seno familiar es constante. Siendo las respuestas obtenidas las siguientes.

Maribel: Aproximadamente 8 meses
Norma: 2 años
Carlos: 4 años
Roberto: 10 años
Aline: 5 meses
Sharon: 8 años
Salvador: 29 años
Sabino: 2 meses por estar jubilado
Esthela: N/A
X: N/A
X: N/A
X: N/A

y

Maribel: Con apoyo de familiares y ahorro
Norma: Ayuda de mis hijos
Carlos: Soy jubilado
Roberto: Vivo pensionado y con ayuda de mi familia
Aline: Ahorros que tengo
Sharon: Pensión y ayuda de mis hijos
Salvador: Soy bolero, con mis propios dineros.
Sabino: Con apoyos Gubernamentales en espera de mi Pensión
Esthela: Con las propinas y me ayuda uno de mis hijos
X: Pues con lo que gano y lo que me dan mis familiares
X: Pues usted cree que puedo vivir sola, no joven mi esposo ayuda con su pensión, el es jubilado
X: Pues con lo que gano y lo que me dan mis familiares

La mayoría de los entrevistados manifestaron que con el apoyo de sus familiares o de algún integrante de su familia, esto resulta reconfortante si se piensa que los familiares o hijos lo hacen de manera desinteresada, pero al mirar su gestos de los entrevistados, nos dieron a entender lo contrario, sus muecas y rasgos que transmitieron al dar su respuesta nos trajo el sentimiento y pensar de que no es así, esto es, de que al recibir ese apoyo económico por parte de la familia o de los hijos, en muchas ocasiones está sustentando con algo a cambio, esto es, cuidar a los nietos, cuidar a algún enfermo, ir por mandados entre otros y que no es de que no quieran hacerlo, el participar en tareas hace mejor las relaciones cotidianas, pero el que se te imponga porque recibes ayuda, es otra cosa.

Sólo cuatro de los entrevistados manifestaron vivir con sus pensiones o jubilaciones, así como con ahorros o dineros que obtienen de trabajos donde ellos mismos se procuran, esto es, el mayor porcentaje de los entrevistados fueron claros en referir que con la ayuda y

apoyos de familiares, pues algunos a pesar de estar pensionados o jubilados, no les era suficiente para sufragar sus gastos y entonces requieren de ayuda de familiares, esto nos lleva a pensar y concluir que las pensiones en nuestro país son insuficientes para las personas mayores con el fin de lograr tan añorado sueño de una vejez digna y decente.

Con el efecto anterior, se les formuló la siguiente pregunta **¿qué le han dicho cuándo va a conseguir trabajo?**, respondiendo algunos de ellos que el mayor obstáculo para conseguir empleo es la edad en la que se encuentran, dando respuestas como que ya no se tiene habilidad para realizar el trabajo, el poder contar con un empleo es de tal a tal edad y que son en su mayoría para personas no mayores de 60 años, he aquí las respuestas obtenidas de los entrevistados.

Maribel: Que ya estoy viejo, que no tengo habilidad para realizar el trabajo

Norma: Que por mi edad ya no me den trabajo

Carlos: Que el trabajo es de tal a tal edad

Roberto: No eh ido

Aline: Que no hay oportunidad por la edad

Sharon: No he buscado

Salvador: No he intentado

Sabino: No lo he intentado por ahora

Esthela: Que ya no hay para mí

X: Me ven y me dicen que no hay

X: Pues me ven y ya no quieren, este trabajo me costó, pero es que me recomendó mi sobrina

X: Pues me ven y luego luego me dicen que no hay

En este tenor, podemos deducir que la discriminación laboral en la ciudad de Toluca no se ha podido evitar, todavía está a la orden del día que una persona mayor al momento de buscar empleo que le permita sufragar sus propias necesidades y sentirse con ello personas independientes y tal vez porque no decirlo, felices, pero esto es algo que no se ha logrado, pues los empleadores en su mayoría requieren gente joven y muy pocos contratan en trabajos formales a las personas mayores, pues la mayoría de empleos donde permitan que las personas mayores se integren son trabajos informales, donde carecen de salarios remuneradores o de prestaciones económicas y de seguridad social, siempre bajo la zozobra de si tendrán empleo el día de mañana o ya no.

El vivir desafortunadamente bajo el sosiego de contar mañana con empleo o no es algo muy ingrato que no deberían de pasar las personas mayores en esta localidad de Toluca, las autoridades deberían de acoger mayores obligaciones hacia los empleadores para contar de forma obligatoria en sus filas laborales a personas mayores de 60 años, tal vez apoyándolos con algunas dadas fiscales, de impuestos, de pagos, entre otras, y con ello lograr incentivarlos a que contraten a las personas mayores.

A aquellos entrevistados que manifestaron estar trabajando en el momento de la entrevista, y quienes desde luego no se encontraban desempleados, se les formularon cuatro preguntas a diferencia de los desempleados, todas ellas encaminadas a conocer si en sus trabajos les pagaban un salario remunerador, y les cubrían prestaciones legales y de seguridad social, esto para poder diferenciar la existencia de trabajos formales con los informales, y de ahí partir que se respete lo que la ley laboral dice y los derechos humanos laborales de las entrevistados o solo se les da la posibilidad de desempeñarse en trabajo informales u atípicos, iniciando con la pregunta **¿Cuál es su trabajo?**, obteniendo respuestas que nos permitieron claramente diferenciar entre el trabajo formal y el informal, dando las siguientes respuestas.

Esthela: Soy empacador de mercancías.

X: Soy cerillo

X: Soy guardia de seguridad en una privada

X: Soy empleada de limpieza

De estas respuestas podemos darnos cuenta de forma muy clara que el 50 por ciento de los entrevistados y quienes si contaban con empleo, este era de índole informal, quienes solo participaban activamente con el beneficio de obtener las tan cotizadas propinas que los clientes les otorgaban por empaquetar sus productos en cajas o bolsas, los mejores conocidos como cerillos de los centros comerciales donde no respetan los derechos humanos laborales, pues estiman estas empresas trasnacionales que el hecho de permitir a las personas mayores recibir una propina los hace diferentes, la pregunta es ¿y dónde está la autoridad laboral?, tal vez tratando de sancionar a aquellas empresas que si cumplen con

dar prestaciones y seguro social, así como un salario remunerador, y su persistencia en sancionarlas a través de inspecciones para saber si cumplen o no con la normatividad, cuando saben que en su mayoría si lo hacen, y que pasa con estas transnacionales, donde todos nos damos cuenta de estas injusticias y no hacemos nada por velar por las personas mayores, qué le cuesta a la autoridad laboral hacerlo.

Al cuestionarles a los entrevistados que se encontraban empleados al momento de la entrevista, si el salario que les cubrían era suficiente y si tienen prestaciones tanto económicas como de seguridad social, nos dimos cuenta que el 75 por ciento de ellos, manifestaron no contar con salario y prestaciones de ningún tipo, esto es, corroboramos aún más que los trabajos atípicos e informales en la ciudad de Toluca, están a la orden del día, esto es, que la mayoría de personas mayores se encuentran empleados en este tipo de trabajos irregulares, y que en su mayoría lo hacen por la necesidad de contar con un ingreso que les permita tener por lo menos lo esencial para vivir, sin imaginarse una vejez mañana, solo seguir día a día postergando una inseguridad social, económica y personal en sus vidas, adiós a la vejez digna y decente.

Las preguntas formuladas fueron: **¿Le cubren un salario suficiente para cubrir sus necesidades?, ¿Le pagan prestaciones legales como aguinaldo y vacaciones? y ¿Cuenta con Seguro Social o Issemym⁸¹?**, preguntas cuyo fin fue el saber si estábamos hablando de trabajos formales o solo de los informales u atípicos que siempre han existido, y estas fueron las respuestas dadas a las preguntas que a razón del suscrito, no cambiaron la percepción que se tiene desde que se inició con esta investigación, esto es de que existen empleos para personas mayores pero en su mayoría son atípicos e informales, esto es, que no cuentan con salario y prestaciones legales tanto económicas como de seguridad social, sino que en su mayoría viven a la zozobra de una propina que les permita sufragar sus gastos indispensables pero siempre bajo la modalidad de discriminación por la edad. Estas fueron las preguntas que fueron formuladas y las respuestas que se obtuvieron por parte de

⁸¹ El Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios conocido también por sus siglas ISSEMyM es el organismo público encargado de proporcionar los servicios de seguridad social en el Estado de México para los servidores del estado.

los entrevistados y donde se pudo evidenciar aún más el problema motivo de esta investigación.

7. ¿Le cubren un salario suficiente para cubrir sus necesidades?

Esthela: No, me dejan recibir propinas

X: No solo propinas que me dejan los clientes

X: No, ganamos bien poquito son como 800

X: No solo propinas que me dejan los clientes

8. ¿Le pagan prestaciones legales como aguinaldo y vacaciones?

Esthela: No, ya quisiera yo

X: Mmm no ya mero

X: Si tengo

X: No tengo ninguna de esas

9. ¿Cuenta con Seguro Social ó ISSEMYM?

Esthela: No

X: No

X: Dicen que me van a dar pronto, eso dicen quién sabe

X: No

De lo anterior, por cuanto a esta primera categoría de las entrevistas y que conlleva a sustentar la presente investigación bajo el rubro de la existencia o no de discriminación de las personas mayores en el trabajo o en busca de él, se puede concluir que si existe en la ciudad de Toluca discriminación laboral para las personas mayores al estar empleados de manera formal o informal y para aquellos que andan en busca de empleo; ya sea, cuando las personas mayores están empleadas , que en su mayoría son bajo empleos precarios o informales, mejor conocidos como atípicos, donde no les dan un salario remunerador, no perciben prestaciones legales y mucho menos prestaciones de seguridad social que les dé la posibilidad de contar con asistencia médica, quirúrgica o de medicinas, el tener a futuro no muy lejano una pensión o jubilación para una vejez mejor, esto es, con esta guía de entrevista demostramos y justificamos nuestro tema de investigación, pues es palpable que la discriminación laboral está vigente día a día en la ciudad de Toluca de Lerdo en contra de las personas mayores que se encuentran empleadas y de aquellas que buscan empleo.

4.5.2.2. Existe Desigualdad e Inequidad en las Personas Mayores en el Trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca

La categoría que se expone en el presente apartado es también una de las medulares de esta investigación, porque lo que se presupone en toda relación laboral que se origina bajo el principio de buena fe es de que en todo momento las partes gocen de esa tranquilidad que da el efecto de contar con una relación de trabajo consensual en donde desde un inicio se respeta el derecho a la dignidad y a la equidad, esto es, ser iguales ante la ley, situación que siempre se ha distinguido pero, que se respete en la vida diaria es otra cosa, la mayoría de los empleos en la ciudad de Toluca buscan entre otras cosas personas cuya edad oscile entre los 23 y los 35 años, que trae como resultado lógico el que ya no haya cabida para las personas mayores.

La mayoría de los empleos que se encuentran en línea, en esas plataformas de bolsas de trabajo que te invitan a que ingreses tu currículum vitae y puedan las empresas localizarte, son especiales en preguntarte tu edad o fecha de nacimiento, característica que desde luego es discriminatoria pues permite a los empleadores el que por la edad ya no volteen a ver tu currículum profesional o personal, que muchas veces puede tener mayores elementos de certeza que la propia edad de la persona.

Por ello, es indispensable el saber del pensar de las personas mayores en la ciudad de Toluca, pero principalmente cuando estos se encuentran desempeñando un empleo, personal y subordinado, o cuando están en busca de algún empleo que les permita tener una vejez digna y segura, de ahí partir para saber si verdaderamente como lo dice la Ley Federal del Trabajo se respeta el derecho humano laboral de contar con un empleo digno y decente y que te permita recibir un salario remunerador y prestaciones tanto económicas como de seguridad social dignas y decentes para poder a la edad de sesenta años o más disfrutar de una vejez que te permita terminar los últimos años de tu vida de una manera decorosa y digna.

Pues a partir de ello, iniciaremos con la segunda de las guías de preguntas que a través de entrevista se le formularon a las personas que fueron seleccionadas al azar con el único fin de conocer su punto de vista sobre esta segunda categoría que enlaza prácticamente el tema central de la investigación, pues la discriminación desde varias perspectivas nos permite centrar nuestra mente en verdades que se ocultan muchas veces por la propia autoridad y el Estado con el fin de no encender una mecha que durante años se ha ocultado, esto es, se ha contenido a pesar de que todos sabemos que en la realidad histórica y social, la existencia de la discriminación por edad en el trabajo.

La primera de las preguntas formuladas y cuya respuesta abre la brecha para ir dilucidando sobre el tema de esta categoría, y que nos permitirá dejar claro en su contenido por qué se considera que en esta localidad existe inequidad y desigualdad laboral, partamos entonces e iniciemos este apartado con la primera pregunta formulada, misma que fuera realizada de la siguiente manera, **¿Qué opina de que se piensa que las personas de su edad ya no trabajan como los demás?**, donde los entrevistados nos permitieron tener una mejor percepción del tema en estudio. Obteniendo las siguientes respuestas.

Maribel: Que no son personas capaces ni hábiles, no se ponen en los zapatos de los demás

Norma: Si es verdad, ya no tenemos la misma fuerza que los jóvenes

Carlos: Que están mal

Roberto: Son egoístas

Aline: Que tenemos más habilidades aparte de la física

Sharon: Creen que uno va perdiendo capacidades

Salvador: Que está mal, porque todavía somos eficientes

Sabino: Es cierto

Esthela: Pues es cierto pero no es justo

X: Eso está mal, somos buenos también

X: Pues que está mal, tenemos experiencia

X: Esta mal, pues míreme a poco me veo mal

El poder determinar de esta muestra de personas mayores su sentir con esta pregunta nos lleva a las consecuentes, esto es, saben las personas mayores sus limitaciones por la edad, por su salud, porque se comparan erróneamente con los jóvenes, y de las propias respuestas se puede evidenciar ello, desde las respuestas de “ya no tenemos la misma fuerza que los jóvenes”, “que tenemos más habilidades a parte de la física”, “que no somos personas capaces ni hábiles”, de estas respuestas podemos deducir que las personas mayores sienten

ese recelo con aquellas que no lo son, y esto es a partir de la existencia de la desigualdad e inequidad, pues si los empleadores los vieran como lo que son, personas con limitaciones puede ser, pero con una certeza de conocimientos y experiencia que bien pudieran utilizar en sus fuentes de trabajo; por otro lado, de las respuestas obtenidas se ve la otra cara de la moneda, esto es, personas mayores que defienden a cabalidad sus pensamientos y por tanto sus habilidades para el empleo, obteniendo respuestas como “porque todavía somos eficientes”, “somos buenos también”, “tenemos experiencia”, respuestas que nos dan como conclusión de que la edad no puede ser un parámetro para contratar o no a una persona, pues si se sigue haciendo así se llegará a la frustración social de que cuando llegues a los 60 años, ya no serás digno de un empleo.

La segunda de las preguntas que fue formulada consistió en conocer de las personas mayores entrevistadas, su sentir con respecto a saber si el escogerlas para un empleo era seguro que prestaran un trabajo eficiente, dando en su mayoría respuestas cerradas con una respuesta positiva o negativa exclusivamente, veamos pues, la pregunta en cuestión fue **¿cree que las personas mayores pueden prestar un trabajo eficientemente?**, siendo las respuestas obtenidas, las siguientes.

Maribel: Claro que si
Norma: Si por la experiencia que tienen
Carlos: Claro que si
Roberto: Si
Aline: Si
Sharon: Si
Salvador: Si
Sabino: Si, en ciertos aspectos
Esthela: Claro que sí, yo lo hago
X: Pues véame
X: Pus si
X: Si, yo y mis amigos somos así, luchones

La mayoría de los entrevistados aseguraron con un rotundo sí, que sí podían desarrollar un trabajo de manera eficiente, cuestión que demuestra que la edad solo es un estereotipo negativo que se ha utilizado en la sociedad de esta ciudad para validar cuestiones no validas de las personas mayores, el poder contar con un trabajo digno y decente sin importar la edad de la persona, motiva a que la discriminación tarde o temprano se erradique o por lo

menos se contenga bajo los supuestos de que si se violenta ese derecho humano al empleo libre y sin discriminación, pueda toda persona velar por contar con un empleo digno y seguro.

Uno de los cuestionamientos que resultaron más próximos a nuestra tema de investigación, y por supuesto a esta categoría lo fue conocer por propia voz de los interesados si en las empresas se hace diferencia entre las personas mayores y las que no lo son, pues como base fundamental de la discriminación es la desigualdad que se hace en torno a un empleo o a conseguir este, sin la afectación constante de que se le compare a la persona mayor con quien no lo es, pues esto resta un valor primordial sobre la libertad del trabajo y la dignidad y decencia en este, por lo que es de suma importancia el haber formulado la siguiente pregunta, **¿considera que en las empresas se hace diferencia entre las personas mayores y los demás?**, obteniendo respuestas lógicas al tema en estudio, y con las cuales se evidencia aún más la postura de los empleadores con respecto a las personas mayores, siendo las siguientes.

Maribel: Si
Norma: Si
Carlos: Si
Roberto: Si
Aline: Si
Sharon: Algunos
Salvador: Si hacen diferencia
Sabino: En todos lados
Esthela: Si se hace mucha diferencia, aunque a veces si nos consideran
X: Si, siempre nos hacen menos
X: Claro, eso siempre
X: Siempre

Obteniendo respuestas que nos llevaron a determinar como antecedente remoto y próximo a la discriminación de que en el empleo si existe diferencia hecha por los empleadores con las personas mayores, esto es, que es visto desde la perspectiva de ellos mismos que si existe diferencia constante entre las personas que no están en la edad mayor en su beneficio que entre las personas mayores, y esto lleva a que exista preferencia para los menores de 60 años en la elección de los empleos o en la designación de estos o en el entorno de la

estabilidad en el empleo, pues si llegas a los 60 años ya no tendrás la tranquilidad de que mañana todavía se te respete tu derecho a un empleo.

De ahí surgió la siguiente pregunta que opera bajo los estándares permitidos por la Ley Federal del Trabajo en nuestro país y por tanto en esta ciudad de Toluca, y es el respeto irrestricto a los derechos humanos laborales consistentes en otorgar las prestaciones conforme a la ley, sin importar edad de las personas, es por ello, que la pregunta formulada y con el fin de desentrañar esa duda, fue **¿cree usted que las personas mayores deben trabajar con iguales condiciones laborales que los demás trabajadores? y ¿por qué?**, obteniendo las siguientes respuestas.

Maribel: No, desde que ya no se es joven físicamente ya no se cuenta con la misma energía y juventud, debemos tener mejores.

Norma: Si, porque la mayoría son responsables

Carlos: Si, porque como personas no importa la edad todos debemos tener las mismas condiciones y derechos laborales

Roberto: Si porque no debe haber discriminación

Aline: Si, tenemos los mismos derechos

Sharon: Si, todos tenemos las mismas capacidades

Salvador: Si, por nuestra experiencia

Sabino: No, debe procurarse menos cargas y a la vez aprovechar experiencia y sabiduría.

Esthela: Si, es lo justo

X: Si porque no, pues somos iguales ante la ley o no

X: Si se debe, es lo justo

X: Si.

El poder escuchar de las personas mayores que no se deben de contar con las mismas condiciones de trabajo que los demás sino con mejores, es algo que en primer término nos crea duda con el tema de esta categoría, esto es, cómo se pide igualdad si no se da, pues estaríamos sometidos en desigualdad pero esta vez en beneficio de las personas mayores, sin embargo, concuerdo con ellos, el otorgar condiciones laborales diferentes y en beneficio de las personas mayores no creo que traiga consigo desigualdad, sino simplemente un reconocimiento a que la persona mayor tiene limitaciones pero aún y con ellas pueden prestar y desempeñar un servicio en iguales condiciones que los demás; no debemos de olvidar que la ley laboral precisa capítulos especiales para las mujeres trabajadoras y para los menores trabajadores, luego entonces ¿por qué no para las personas mayores?, ¡capacidad legisladores!.

Por último y para finalizar esta segunda guía de preguntas y con el único fin de evidenciar aún más que existe desigualdad e inequidad en el trabajo y que lo sufren las personas mayores en su trabajo o cuando se encuentra en busca de él, nos llevó a plantear dos cuestionamientos, y con los cuales cerramos esta ciclo de preguntas, a la letra decían **¿Considera Usted que, en Toluca, cuando buscan trabajo las personas mayores hay igualdad y equidad con las que no lo son?** y **¿Considera Usted que, en Toluca cuando se encuentran trabajando las personas mayores hay igualdad y equidad con las que no lo son?**, obteniendo las siguientes respuestas respectivamente.

Maribel: No
Norma: No
Carlos: No
Roberto: No
Aline: No, en su mayoría
Sharon: No
Salvador: No, si se hace diferencia
Sabino: No, pienso que en ninguna parte la hay.
Esthela: No, siempre hay preferencia para los jóvenes.
X: No somos iguales, a nosotros nos tratan con la punta del pie a ellos no
X: No, siempre nos dan lo peorcito
X: No joven nunca, siempre se burlan de nosotros
y

Maribel: No
Norma: No
Carlos: No
Roberto: No
Aline: Si
Sharon: No
Salvador: No
Sabino: No, en muchas ocasiones se beneficia más a las que no son personas mayores.
Esthela: No, solo al vernos ya nos dicen con la vista que no
X: No, ... este no sé pero no nos tratan igual
X: No.
X: No siempre los prefieren les dan menos trabajo que uno, como saben que lo necesitamos abusan

La congruencia a las que nos llevan sus respuestas es a entender claramente que si existe desigualdad e inequidad en las personas mayores en el trabajo o en busca de él en esta ciudad de Toluca de Lerdo, pues es tan evidente que sienten las personas mayores entrevistadas que nunca hay trata igual entre ellos y los que no están en este sector social, la vulnerabilidad se da desde estos caminos, cuando no existe trata igual y equidad en el hacer y no hacer, en el permitir y no, en la elección o selección de posibles candaditos para

ocupar un puesto o permanecer en él, desde luego el incurrir en desigualdades e inequidades tan solo por la edad, es un factor discriminatorio que se evidencia a pesar de que exista legislación que lo prohíba, pero si las autoridades y el Estado no hacen nada para contrarrestar esas conductas ilegales por parte de los empleadores hacia las personas mayores, en esta ciudad de Toluca siempre entonces, existirá este problema social y que radicaré en la discriminación total hacia este sector vulnerable y en constante segregación y exclusión.

La diferencia no se hace por tener normas que regulen la discriminación laboral como tal, sino la diferencia nace y se sustenta cuando las autoridades y el Estado actúan para erradicarla y sancionar las conductas discriminatorias conforme a las propias normas emanadas para ello, si una sociedad desde la familia permite la existencia de ese mal, entonces estamos participando directa e indirectamente en la discriminación laboral de este sector de la población, de ahí la urgencia de que las políticas públicas del Estado mexicano y de esta ciudad de Toluca, se presten a observar con mayor detenimiento el actuar de la población empleadora y con ello la participación inmediata de las autoridades para lograr erradicar este mal.

4.5.2.3. Existencia de Trabajos Atípicos e Informales para las Personas Mayores en el Trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca

Como lo hemos referido en el cuerpo de la presente investigación, la presencia de trabajos atípicos e informales en la ciudad de Toluca de Lerdo es más común de lo que pudiéramos esperar e imaginar, partiendo de que nos referimos al hablar de los trabajados atípicos aquellos que tienen un contrato determinado o temporal o cuando están prestados por algún servicio en particular, pero que no es indefinido, esto es que no respetan el derecho a la estabilidad en el empleo, y si por desgracia, abunda en ellos la falta de seguridad en el empleo, el bajo nivel de empleos, y grandes dificultades para organizarse en grupo, pues siempre hay rotación en los empleados, perdiéndose con ellos, la productividad y la

eficiencia, la sed de ser parte del equipo empresarial y la falta de sentirse parte esencial de los factores de la producción.

Los trabajos informales que en su mayoría radican en centros comerciales, en tianguis, en mercados, en locales comerciales donde la falta de ministración de condiciones mínimas legales es casi nula, aquellos cuya actividad laboral de quienes trabajan tiende a que su ingreso este al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral, este tipo de empleos, por lo general, son mal remunerados, ofrecen condiciones laborales deficientes o no las otorgan, y que hablar de la seguridad social ni se toca, esto es, no se otorga en beneficio de las personas trabajadoras, perdiendo con ello los derechos humanos laborales mínimos que nuestra constitución y ley secundaria obligan así como pasando por alto los tratados internacionales al respecto y donde nuestro país es parte dentro de esa obligación de otorgar el derecho a la seguridad social, y así poder contar con asistencia médica, quirúrgica y de medicamentos, aparatos de rehabilitación, como prótesis, sillas de ruedas, andaderas, entre otros, y ya que hablar del derecho a recibir incapacidades médicas, una pensión y ya no hablemos de una jubilación por edad, retiro o tiempo o de servicios.

De ahí la importancia de esta tercera guía de preguntas que fueron formuladas con el fin de conocer el sentir de los entrevistados quienes como se ha referido en las anteriores guías, fueron seleccionados al azar, personas mayores que pudieron validar aún más esta investigación que nos permite entender con mayor certeza y de primera mano el sentir y pensar de las personas mayores que ubicamos como sector vulnerable de la población toluqueña y que sigue estando sumamente discriminada en su actuar laboral o en busca de él, tratando siempre de burlar o anular a la norma jurídica y social en la atención de las personas mayores que laboran o que desean hacerlo, siempre al margen de su contenido y del respeto irrestricto de los derechos humanos laborales de quienes se encuentran en el sector de la sociedad de 60 y más.

Es difícil entender que a pesar de que exista la norma jurídica que protege a las personas mayores para prestar un trabajo libre de discriminación, de indiferencia y de maltrato que los lleva a la exclusión, a la segregación y por ende a la discriminación laboral, aun así exista. La primera de las preguntas formuladas a los entrevistados consistió en saber lo siguiente. **¿Sabe Usted si en la ciudad de Toluca, existen trabajos para personas mayores donde no les dan salario sino solo perciben propinas?**, pregunta que pretende en primer término conocer si existen trabajos informales y que vulneran toda norma laboral sobre un trabajo digno y decente.

De las respuestas obtenidas por los entrevistados podemos deducir que sí existen trabajos informales en la ciudad de Toluca, lugar clave en la entidad mexiquense pues aquí radican la mayoría de Secretarías de Estado, el palacio de gobierno estatal y demás condicionantes que son de trascendencia para esta ciudad, sectores de producción esenciales para la economía del Estado, contamos con la cercanía de municipios importantes en la infraestructura laboral y de generación de empleo, tales como Lerma, Ocoyoacac y San Mateo Atenco entre otros, como poder esconder lo irreversible, como evitar el señalamiento de que en esta ciudad los trabajos atípicos e informales están más vigentes que el propio respeto a la norma laboral.

Las respuestas que se obtuvieron dieron concordancia con las otras dos guías de preguntas que ya han sido analizadas en el cuerpo de la presente investigación y que entre las tres justifican aún más el presente trabajo de investigación, siendo las siguientes.

Maribel: No conozco a nadie donde de trabajo a personas mayores, la mayoría pide limosna.

Norma: No.

Carlos: Sí, en los centros comerciales.

Roberto: Sí, en Wal-Mart.

Aline: No.

Sharon: Sí.

Salvador: No, no alcanza ni para los pasajes, es una burla nada más lo que les dan a los cerillos.

Sabino: Sí, hay boleros, empacadores en tiendas y en los valet parking.

Esthela: Sí claro, es mi caso, yo solo recibo propinas por parte de los clientes.

X: Es mi caso y la de mis compañeros, quiere hablar con ellos...

X: Sí, mi hermano está en soriana, ahí les dan propina solamente.

X: Sí hay.

Al estar realizando las entrevistas en un centro comercial de la ciudad de Toluca, fue categórico el efecto que se dio, pues inmediatamente de que estábamos cuestionando a las personas mayores fuimos interrumpidos por guardias de seguridad quienes nos invitaron a desalojar la tienda comercial, inmediatamente salimos pues nuestro proceder jamás hubiera permitido que se dañara a las personas mayores que tienen la posibilidad de obtener una propina en esas tiendas (Wal-Mart), en fin, logramos que a la salida de sus turnos nos pudieran compartir sus opiniones sobre nuestra investigación y sobre las guías formuladas.

Las siguientes dos preguntas formuladas a las personas mayores, fueron **¿Qué opina que existan trabajos para personas mayores en Toluca, donde no les dan seguridad social?** y **¿Cree Usted que en los lugares donde emplean a personas mayores les dan prestaciones como aguinaldo y vacaciones?**, obteniendo las siguientes respuestas.

Maribel: Que está mal, porque a esta edad se enferman mucho además se tiene enfermedad de por vida
Norma: Que realmente piensan que no trabajarán y solo están trabajando por su seguridad social que no tienen
Carlos: Que está mal
Roberto: Debe de haber más trabajos, pero con más prestaciones
Aline: Que somos un poco más propensos a enfermarnos y debemos tener
Sharon: Es lamentable
Salvador: Necesitamos eso, porque nos enfermamos
Sabino: Muy mal, pues cuando más se necesita.
Esthela: Es malo, pero que nos queda, por lo menos nos llevamos algo a la boca
X: Pues está mal, porque la necesitamos a esta edad.
X: Pues no puede ser, no es justo deben de otorgarla.
X: Mal, pero ya que nos queda jovencito
y

Maribel: No
Norma: No, en ocasiones ni el trabajo seguro tienen y los desemplean cuando llega el aguinaldo
Carlos: En algunos, pero son mínimos las prestaciones
Roberto: No, si acaso seguro un salario
Aline: En algunos
Sharon: No lo se
Salvador: Siempre, aunque sea poquito, pero algo
Sabino: No siempre.
Esthela: En ocasiones si, ahora a mí no
X: No ya cree
X: Si, en algunos lados a mi hermano no le dan, vive de propinas que deje el cliente
X: Hay a quienes no les dan ni pa los chicles (se ríe)

De estas respuestas se desprende que si existen empleos donde se abstienen de otorgar seguridad social y prestaciones legales como el aguinaldo y las vacaciones, prestaciones que son inherentes a un empleo, por la necesidad de contar con ellos para tener un trabajo

digno y decente que las permita a los trabajadores contar con seguridad social para el supuesto de que se enfermen o tengan algún accidente o enfermedad profesional o no, que puedan disfrutar del otorgamiento de incapacidades conforme a la ley de seguridad social, el poder en su oportunidad gozar de una pensión o jubilación por edad, por tiempo de servicios o por la simple decisión de retirarse, al igual que de forma paralela se pueda disfrutar de los prestaciones mínimas que la ley otorga, y que hacen el reconocimiento de cada trabajador en su labor, el buscar el equilibrio entre los factores de la producción, el poder ser valorado en todo momento como si se tratase de un trabajador digno y respetado.

Con base en lo contestado se infiere que las autoridades laborales saben de la existencia de trabajos atípicos e informales, y no hacen más allá de lo que pueden, esto es, evitan allegarse a la realidad porque de lo contrario quienes dan empleos así terminarían por excluirlos de su fuente de trabajo, a la par nos cuestionamos, ¿será la correcto? O mejor que sigan así, la respuesta es evidente, la norma se hizo para respetarla y no queda más que hacerla cumplir y sancionar a aquellos empleadores que desarrollen trabajos informales, esto generaría mayor tranquilidad y eficiencia en el Estado donde no se permitan esta clase de trabajos y entren forzosamente al trabajo formal y regulado, ya que todo individuo tiene el derecho constitucionalmente hablando de contar con alguno así, y si fuere necesario regular mejores normas jurídicas para erradicarlos, pues que se hagan, para ello están nuestros legisladores.

Como último bloque de preguntas con respecto a esta guía, fueron dos debidamente relacionadas entre sí y desde luego con nuestro tema de investigación, y que hablan sobre dos de los trabajos informales y atípicos que existen en la ciudad de Toluca de Lerdo, y que son los más comunes vistos por todo mundo, los llamados cerillos en los centros comerciales y los guardias de seguridad privada; los primeros aquellos servicios que se prestan de manera por demás informal y con el único beneficio de obtener de los clientes las dadas de una propina al gusto de quien desee darla, pues muchos no dan ni las gracias, actividad que consiste en empaquetar los productos comprados al centro comercial por los clientes y el segundo de los citados el desarrollado bajo jornadas inhumanas de 24 horas de

trabajo por 24 horas de descanso, si es que se puede, pues la mayoría de personas que laboran bajo esta régimen de contratación, en sus supuestas 24 horas de descanso, la necesidad los lleva a tener otro empleo, esto repercute a futuro pues nunca se logrará tener productividad en uno ni en otro de los empleos que se presten de manera continua, pues los descansos se verán reducidos.

En efecto, la palabra cerillos es común escucharlas, pero se pensaba que los niños estudiantes eran quienes desarrollaban estas actividades, pues así era en tiempos anteriores, ahora los centros comerciales bajo el pretexto de darle la oportunidad a las personas mayores de que se incluyen en el sector del empleo les dan la oportunidad de prestar este servicio bajo el pago de una propina por parte de los clientes no de los empleadores cuyo obligación es, en fin las preguntas formuladas consistían en saber las opiniones sobre este tipo de trabajos, siendo las siguientes. **¿Qué opina de que en los centros comerciales contraten personas mayores como cerillos, recibiendo únicamente propinas?** y **¿qué opina de que contraten a las personas mayores como guardias de seguridad en jornadas de 24 por 24?**, obteniendo las siguientes respuestas.

Maribel: No, porque se toma como a las personas ya no muy hábiles

Norma: No tienen un sueldo seguro, ni seguridad social para sus enfermedades

Carlos: Lo que está mal es que no les den prestaciones según la ley

Roberto: Esta bien

Aline: Es muy poco lo que se recibe de alguna forma es un ingreso

Sharon: Es una forma de ser útiles a la sociedad, pero no reciben nada solo propinas

Salvador: Para mí es discriminación, porque si te va bien de propinas te llevas algo, sino no te llevas nada

Sabino: Que está bien siempre y cuando les dieran salario y prestaciones.

Esthela: Así estoy yo y bueno agradezco porque me dan la oportunidad de tener un dinerito

X: Pues nos dan la oportunidad de ganar dinero y nos dan chance de gozar la vida todavía

X: Que está mal, pero no hay de otra

X: Pus está bien no

y

Maribel: No estoy de acuerdo

Norma: Se les debe de respetar sus horarios normales porque en cambio que les perjudica su salud

Carlos: No tienen la misma fuerza una persona mayor que un joven

Roberto: No es justo

Aline: Por los tiempos, no está bien

Sharon: No lo sé

Salvador: No está bien, ya no tenemos las mismas fuerzas

Sabino: No está bien, porque afecta su salud física y emocional.

Esthela: Esta mal, porque usted cree que yo aguantaría a mi edad, pus no.

X: Pues así está un conocido mío, y la verdad es de que lo tratan muy mal

X: Pues ese soy yo, míreme

X: Eso si no, es un trabajo muy pesado a mí me ofrecían uno y dije que no

Los trabajos prestados bajo condiciones precarias e inhumanas siempre serán considerados como ilegales o nulos, pues el contar con salarios menores a los dispuestos para la prestación de un servicio y por debajo del mínimo legal o en su caso por ausencia de este, serán nulos, al igual aquellos trabajos desarrollados bajo jornadas inhumanas y carentes de prestaciones mínimas legales tanto económicas como de seguridad social, nos permiten entender que se está vulnerando al trabajador, es por ello, que tras la eminente fortuna de contar con una legislación laboral que los erradica, es necesario hacer partícipe al Estado, a las autoridades y a la sociedad en sí misma para poder contrarrestarlos y en su oportunidad sancionarlos con multas o clausuras a las fuentes de trabajo donde no se respete el derecho mínimo de dignidad y decencia en el trabajo.

La falta de seguridad social en los empleos trae consigo que el derecho humano de las personas mayores se vea vulnerado, el poder decidir en qué trabajo emplearse es difícil en la actualidad, si partimos de que por lo menos la propina puede ayudarlos a llevar en poco la vida de la vejez, pues en la actualidad la presencia de los trabajos atípicos e informales recorta la posibilidad de la libre elección al no contar con empleos formales donde se pretenda emplear a personas de 60 o más, pues siempre la diferencia existirá con aplicar los estereotipos negativos que encierran a las personas mayores en entes no deseosos de emplearlos, porque según las expectativas los llevaran a no ser productivos, eficientes y prestos a desarrollar el trabajo solicitado, y siempre habrá preferencia por los que no son personas mayores.

Como se puede observar, la justificación de la presente investigación va encaminada a lograr el objetivo planteado, pudiendo ir deduciendo el final, pues lógicamente se entendería que en la ciudad de Toluca de Lerdo si existe discriminación en el trabajo y más aún cuando la persona mayor pretende encontrar donde emplearse, es de suma importancia que las políticas públicas del Estado mexicano y de la ciudad de Toluca den un cambio radical con el fin de poder remediar la existencia de los trabajos informales u atípicos,

esto es, lograr que los primeros sean ya formales hacia un cambio que haga diferente el estado de ánimo de los empleadores y con ello permita la libre elección de un trabajo formal con todas las prestaciones legales y de seguridad social que la ley ordena y desde luego erradicar los trabajos inhumanos y no decentes, que vician la sinergia de los empleos bien pagados.

4.5.2.4. Existencia del Trabajo Digno que lleve a las Personas Mayores a contar con la Estabilidad en el Empleo en la ciudad de Toluca

La estabilidad en el empleo es una garantía de seguridad para el empleado o colaborador de saber que cuentas con un trabajo de manera indefinida mientras no incurras en alguna causal de terminación anticipada, es un reconocimiento al trabajador de permanecer en el cargo que desempeña por su buena trayectoria, es el derecho a no ser despedido sin causa justa, es el derecho que tiene todo trabajador si ha sido despedido de manera injustificada a que sea indemnizado o reinstalado en su empleo, bajo las mismas condiciones de trabajo o mejores.

Es un principio base rector de una relación de trabajo por tiempo indeterminado, el derecho a dar trabajo y tenerlo con las mínimas condiciones que la ley contempla, es un principio que otorga carácter de permanente a la relación de trabajo y que solo puede concluirse o terminarse por voluntad del trabajador y por motivos manifiestos de conductas opuestas a la ley y que den motivos al patrón para terminarla de manera justificada a través de la rescisión laboral por causas imputables al trabajador.

La persona mayor es una de las clases más vulnerables en el trabajo, es quien desea irrestrictamente el derecho a la estabilidad en el empleo, que pueda decidir cuándo terminar esa relación, mientras tanto continuar hasta en tanto él lo desee y se esté convencido de que el servicio que presta es el adecuado, el tener el derecho a decidir si continua o no trabajando es el mejor de los placeres para una persona, pues te da la seguridad de que el

día de mañana que regreses a tu segunda casa (empleo) este ahí, esperándote y valorándote como debe de ser, bajo una dualidad de la prestación de servicio, derechos y obligaciones para ambas partes, donde el empleador sepa que tú bajo la buena fe, regresaras mañana a prestar un servicio de la mejor calidad y que siempre buscaras a través de la capacitación y el adiestramiento la tan añorada productividad que beneficia a los des entes de toda relación de trabajo, el patrón que es el capital y al empleado que es la mano de obra.

He aquí entonces, la cuarta y última guía de preguntas que fueron realizadas para justificar el tema central de la presente investigación, y que llevan implícita el deseo de la existencia de un trabajo digno para las personas mayores que los lleve en su caso a la estabilidad en el empleo, olvidar de entrada la existencia de los trabajos informales y atípicos que solo disfrazan las relaciones laborales existentes y las ubican como ilegales ante realidades que se viven hoy en día en la ciudad de Toluca de Lerdo y donde se trata de simular estas, bajo trabajos precarios y flatos de salarios remuneradores y el otorgamiento de prestaciones económicas y de seguridad social que hace más vulnerables a quienes desempeñan estos empleos fuera de toda legalidad.

Para contemplar esta última parte de la investigación y con la que se pretende justificar de mejor manera el tema central, partimos de la elaboración de cinco preguntas cuya finalidad era conocer de propia voz de las personas mayores, si existen o no trabajos dignos que les permitan contar con el derecho a la estabilidad en el empleo y con la dignidad de ser formales y llenos de prerrogativas que te permitan mirar hacia un futuro prometedor donde todavía cuentas con ellos, esto es, la estabilidad en ese empleo.

La primera de las preguntas seleccionadas y que fueron formuladas a las personas mayores y quienes fueron escogidas al azar, se les cuestionaba **el efecto de saber si el contar con un empleo digno, ayudaba a tener una mejor calidad de vida**, a lo que se respondieron lo siguiente.

Maribel: Si

Norma: Por supuesto que si

Carlos: Claro que si
Roberto: Si
Aline: Si
Sharon: Si
Salvador: Si
Sabino: Si
Esthela: Si, claro
X: Si
X: Si
X: Si

Como podemos observar de las respuestas otorgadas por los entrevistados, se desprende claramente y de manera unánime que el contar con un empleo digno, por supuesto ayuda a tener una mejor calidad de vida, cuando a un trabajador mayor de 60 años se le permite disfrutar de un trabajo considerado como digno por la ley laboral, por supuesto que el resultado que este tiene logra satisfacer las necesidades básicas de una persona y más en su estado de vejez.

Y de aquí la segunda y tercera de las preguntas formuladas que a la letra dicen: **¿considera que el recibir un salario justo y remunerador, le permitiría ser más feliz?** y **¿cree necesario que las personas mayores tengan seguridad social, como el IMSS o ISSEMYM?**, ambas preguntas van encaminadas a saber el estado de bienestar que puede otorgar el contar con un trabajo digno y decente, así como tenerlo de manera formal, pues del solo sentimiento de las respuestas que se dieron y vertieron al momento de las entrevistas nos pudimos percatar el cambio de rostro de cada una de las personas mayores, es una necesidad que el Estado a través de las autoridades del trabajo prevea el hacer efectivo que todo empleo sea formal, esto es, que de la contratación se desprenda la seguridad de que se contará con seguridad social, el pago de un salario remunerador y el pago de prestaciones legales, tal y como lo prevé la Ley Federal del Trabajo, esto es, que le den la certeza jurídica y formal al trabajador mayor de que obtendrá todos y cada uno de los derechos laborales que marca la legislación laboral aplicable, con ello lograremos contar con estabilidad en el empleo y la seguridad de tener una vida digna y decorosa de toda persona mayor, obteniendo las respuestas siguientes.

Maribel: Claro que si

Norma: Si
Carlos: Si
Roberto: Si
Aline: Si, menos presión
Sharon: No lo se
Salvador: Si, ya estuviera más tranquilo
Sabino: Si.
Esthela: Si.
X: Si.
X: Si.
X: Si.

Y

Maribel: Si
Norma: Si pero que realmente los servicios fueran de calidad
Carlos: Si
Roberto: Si
Aline: Si
Sharon: Si
Salvador: Si, porque nos enfermamos y ya tendríamos donde ir
Sabino: Si.
Esthela: Si porque en mi caso, lo necesito, tengo diabetes
X: Si.
X: Si.
X: Si.

El vincular el derecho a un trabajo digno y decente con todas y cada una de las prerrogativas que emanan de la Ley Federal del Trabajo, lograría que las personas mayores que se encuentren trabajando o desempeñando un empleo formal y aquellos que deseen encontrar un trabajo de esta naturaleza, reivindicaría su derecho a un estado de bienestar, donde la persona tenga la satisfacción propia de poder acercarse a nuevas y distintas formas de vivir, sin hablar de exclusión o marginación y muchos menos a la discriminación que hoy en día viven, esto denotará una mayor autonomía en el individuo al tomar sus propias decisiones y comportamientos, lo que genera una sensación de libertad que incide en el bienestar de la persona mayor, pues dejará por un lado la dependencia con algún miembro de la familia y por otro lado, se sentirá indispensable e importante en una relación de trabajo donde se cuidan las partes entre sí.

Las respuestas obtenidas y las cuales detonan la necesidad de que el Estado se ocupe en otorgar a toda persona mayor la posibilidad de contar con seguridad social y un salario

justo y remunerador, para tener una vida más digna y decente en esta etapa de vejez, donde el individuo busca un estado que le permita disfrutar los pocos o muchos años que le queden de vida, donde ante cualquier eventualidad física y emocional, pueda contar en todo momento con el apoyo de la seguridad social, ya sea para atención médica, quirúrgica o de entrega de aparatos ortopédicos y otros, o hasta lograr una pensión o jubilación por la edad, por el tiempo de cotizaciones y de servicios o solamente porque él lo merece.

La satisfacción de toda persona mayor en esta ciudad de Toluca de contar con un trabajo formal revitaliza la vida de cualquiera, lo hace sentir necesario y productivo, además de tener el derecho constitucional de ejercerlo libremente y sin tener que decidir por el yugo de la necesidad, todo ello logrará que el estado de bienestar de una persona se vea favorecido y privilegiado, volviendo a la sociedad participe de las comodidades de toda persona mayor.

Es importante para esta investigación el de que las políticas públicas que lleva a cabo el Estado y en el entorno del que nos ocupamos en esta investigación, el municipio de Toluca, trasciendan verdaderamente, esto es, que dejen de ser políticas públicas en tiempos electoreros, y pases verdaderamente a servir según su naturaleza, al pueblo a la sociedad y por consiguiente a la familia, que las políticas establecidas para las personas mayores verdaderamente sirvan para hacer diferencia en su estado de bienestar y en su vida personal, que refresquen la necesidad de contar con los apoyos gubernamentales sean federales, locales o municipales, con el fin de lograr una mejor vida y porque no, hablar de una vida digna y decente para toda persona mayor.

De todo lo anterior, se desprenden las siguientes preguntas formuladas en la última guía de esta investigación, referentes a conocer por parte de las personas mayores si el Estado a través de las políticas públicas municipales ha logrado llegar hasta las verdaderas necesidades sociales, culturales, políticas, laborales, entre otras, de las personas mayores en esta localidad llamada Toluca de Lerdo. Por ello, establezcamos la pregunta que le fue formulada a las personas mayores en la entrevista que para tal efecto se conformó para esta

última categoría de estudio, siendo la siguiente. **¿Ha recibido algún apoyo económico del municipio de Toluca?**, obteniendo las respuestas siguientes.

Maribel: No
Norma: No
Carlos: No
Roberto: Si
Aline: No
Sharon: No
Salvador: Si
Sabino: No, nunca lo he solicitado
Esthela: No.
X: Si, en los comedores
X: No.
X: No.

Basta observar que la mayoría de los entrevistados manifestaron una rotunda negativa, pues a saber de sus dichos jamás han recibido apoyos económicos por parte del municipio de Toluca, lo que llevaría a pensar que tal vez las políticas públicas que ha establecido el ayuntamiento de Toluca no sean las verdaderas necesidades de las personas mayores y sólo traten de dar respuesta a alguna promesa de campaña, sin la repercusión real y verdadera de las necesidades de este sector de la población, es necesario que el Estado y por tanto el municipio prevean las necesidades básicas y mínimas de toda persona mayor, que se busque la finalidad de otorgarles ayudas de cualquier índole pero que verdaderamente les sirvan a ellos, que se les cuestione sobre sus necesidades apremiantes, pues deben de tener muchas, sin embargo si empieza el Estado a satisfacer aquellas cuya necesidad sea urgente entonces tendremos la satisfacción de que se está cumpliendo con la obligación que infiere de cualquier mandato decidido por votación popular.

Las razones más importantes con referencia a las políticas públicas, son que el Estado las realiza con el fin de poder cumplir con satisfacer las necesidades de la sociedad, cuyo diagnóstico sobreviene de una consulta social y política para que una vez que se sepa cuál es la realidad de las necesidades sociales se vea la factibilidad de las soluciones y luego entonces las políticas públicas se plasman en las acciones gubernamentales, por ello de la importancia de que en referencia a las personas mayores verdaderamente el Estado y en este caso, el municipio de Toluca prevea la verdadera necesidad que tienen hoy en día las

personas mayores cuando se desempeñan en un trabajo y cuando lo buscan, con el único fin de poder allegarse medios económicos que les permitan afrontar los cambios sociales y económicos que se viven, así como de poder sentirse productivos y esenciales en esa dupla, patrón trabajador.

Si una política pública es una acción que realiza el gobierno y que surge de un diagnóstico y análisis de factibilidad para atender problemas sociales específicos de un sector de la población, por qué no lograr que existan aquellas donde les otorguen a los empresarios apoyos fiscales o de seguridad social, para que se motiven a contratar o a tener en sus filas laborales a personas mayores, pues esto permitiría que los empleadores pudieran contratar bajo una obligación jurídica a esta sector de la población, sabedores de que tendrán facilidades o descuentos fiscales si contratan a personas mayores, realizando a los entrevistados la siguiente pregunta, **¿qué opina de que el gobierno municipal de Toluca, otorgue descuentos fiscales a las empresas si contratan a personas mayores?**, obteniendo respuestas favorables a la aplicación de esta propuesta, pues a saber el efecto que produciría esta posibilidad de dar descuentos fiscales a los empleadores podría operarse en un descuento al pago del predial, al pago del agua, sobre adquisición de inmuebles y trasmisión de dominio, descuento para el fomento deportivo y educacional, descuento en el impuesto para el fomento turístico, desarrollo integral de la familia y promoción de la cultura, para el mantenimiento y conservación de las vías públicas, alumbrado público y el de plusvalía, el impuesto a la nómina, a la seguridad pública, entre otros, impuestos que son generados de manera y competencia municipal y donde la ciudad de Toluca bien podría efectuar descuentos a los empleadores con el fin de motivarlos a contratar o mantener en sus nóminas a personas mayores. Las respuestas obtenidas fueron.

Maribel: Que está bien

Norma: Sí, estaría bien

Carlos: Eso sería lo más correcto, entre todos nos apoyamos

Roberto: No sé

Aline: Sí, siempre y cuando nosotros recibamos algo bien

Sharon: Sí, estaría bien

Salvador: Es bueno eso

Sabino: Bien, pues también beneficiaría a las empresas.

Esthela: Pues no sé, tal vez ayude

X: Pues estaría bien no...

X: Que está bien, no

X: Que es eso joven, ayuda

La importancia de estas respuestas no trasciende en el hecho de que sean susceptibles o no las empresas de descuentos fiscales, sino va más allá, esto es, el apoyarse los unos a los otros y viceversa, lograría que la sociedad se vea partícipe necesariamente y en coyuntura con los demás, donde permita contribuir de una manera dadivosa necesaria si así lo podemos llamar a que se emplee a personas mayores, la obligación nacerá desde el momento en que tienes a un trabajador y te haces llamar fuente laboral.

Por lo anterior, es necesario que los programas sociales relativos a personas mayores sean verdaderamente encaminados a beneficiar a este sector de la población que urge de atención por parte de la sociedad, del Estado y de la familia, donde directa e indirectamente se encuentran las fuentes de trabajo y las patrones, por ello se formuló una última pregunta, derivada de este sentir, misma que se formuló de la siguiente manera: **¿qué opina de que el gobierno municipal de Toluca implemente programas con el fin de convencer a los patrones para que contraten a personas mayores?**, al igual que la pregunta anterior, trajo respuestas afirmativas en el sentido de hacer ver que es necesaria la participación de las autoridades municipales a través de estos programas para generar conciencia de forma obligatoria o voluntaria hacia los patrones que contraten personas mayores, dándoles la oportunidad de que obtengan beneficios que repercutirán no solo en sus bolsillos sino directamente en los de las personas mayores, pues el dar y recibir de forma conjunta hace lo que es una empresa socialmente reconocida.

La última pregunta y no por ello la menos o más importante fue el pedirle su opinión a los entrevistados sobre la implementación de programas en beneficio de las empresas o patrones que generen empleos para personas mayores, obteniendo respuestas favorables a esta propuesta y con ello, saber si existe la necesidad de legislar de forma alguna sobre el cómo apoyar también a los patrones y empleadores en este mar sin fin de necesidades que en muchas ocasiones quienes recientes más, son las personas o grupos más vulnerables, y a

saber de esta investigación lo son las personas mayores. Obteniendo las siguientes respuestas.

Maribel: Esta bien

Norma: Que está bien

Carlos: Yo pienso que sí, nosotros como personas mayores a lo mejor la fuerza o destreza que en algunos trabajos es necesario, no lo tenemos, pero en algún tipo administrativo, creo tenemos mayor experiencia que algunos jóvenes

Roberto: Eso es bueno

Aline: Es correcto

Sharon: Me gusta, pero no los conozco

Salvador: Es bueno

Sabino: Sería bueno

Esthela: Estaría bien, así tenemos dinero

X: Híjole eso estaría padre

X: Sería bueno

X: Estaría bien no

Con todas y cada una de las preguntas formuladas y las respuestas obtenidas en esta cuarta y última guía de la presente investigación, se logró justificar aún más nuestro tema de investigación, esto es, el poder contar con un empleo digno llevaría a obtener la tan apreciada posibilidad de lograr la estabilidad en el empleo y con ello afianzar a largo tiempo las estadías en las fuentes de trabajo de las personas mayores, evitar con ello, la contratación informal, o atípica en las relaciones laborales.

Con el fin de concluir con el presente capítulo, es menester insistir que la sociedad, el Estado y la familia debemos actuar siempre bajo el esquema de buscar mejores alternativas de solución sobre la discriminación laboral que viven las personas mayores, porque hacerlo, porque es una necesidad y realidad que vive nuestra sociedad toluqueña, donde la persona mayores cada vez es menos propensa a encontrar empleos que satisfagan sus necesidades básicas, pues siempre se ven apartados, excluidos y marginados de los beneficios que la ley laboral ordena y en muchas ocasiones bajo los falsos y negativos estereotipos no son contratados.

Las políticas públicas y los programas municipales deberán estar encaminados a salvaguardar verdaderamente las necesidades de este sector social vulnerable, con la posibilidad de que los empleadores se vean en la necesidad y obligatoriedad de empelarlos,

todo ello bajo un esquema de ayuda mutua donde también porque no, se vean beneficiados con algún descuento fiscal municipal o algún programa que les otorgue algo, que los motive a contratar personas mayores.

Las políticas públicas también deberán de estar encaminadas a hacer consciencia tanto en los empleadores como en la sociedad misma, de que las personas mayores no son personas enfermas, decrepitas, que usan bastón, que no pueden caminar, que les falta energía, enfermas, tristes, solas, entre otras, porque solo crean en la sociedad una valoración errónea de quien es verdaderamente la persona mayor, no debemos olvidar que todos vamos para allá, y porque actuar hasta que estemos en esa edad, ¡hagámoslo desde ahora!.

En la ciudad de Toluca sí existe discriminación en el trabajo, la desigualdad e inequidad son parte de la cotidianidad en la que viven las personas mayores, la preferencia de edades menores a ellos y la desigualdad en el desarrollo de las actividades evidencia la existencia de este gran problema social; de igual manera, existe discriminación cuando se busca empleo, momentos cruciales donde el motor de las personas mayores es ocuparse para sentirse útil e indispensable, el contar con un empleo que satisfaga las necesidades de una persona mayor, que tenga una vejez digna y decente, productiva y emprendedora, que las personas mayores sientan ganas de salir a trabajar para buscar el sustento y que se evite la dependencia económica de la familia y de la sociedad; las políticas públicas no son suficientes, deben velar nuestros legisladores para que en el ámbito de sus competencias, se lleguen programas a las personas mayores que verdaderamente cumplan con sus necesidades, de salud, de alimentación, de vestido, de esparcimiento, de ocupación y por supuesto de trabajo, el poder mirar a un viejo, y saber que es feliz porque es tomado en cuenta e invitado a seguir produciendo y porque no, a enseñar a los jóvenes esa experiencia que sólo la vida te da.

CONCLUSIONES

Primera. A partir de la Segunda Asamblea Mundial de Envejecimiento llevada a cabo en Madrid en el año 2002, la expresión de Adulto Mayor se ha ido revaluando y se ha quedado que lo correcto es referirse en primer término a la etapa después de los 60 años como etapa de Vejez y a la población que se encuentra situada en ella como Personas Mayores.

Segunda. La Persona Mayor, es aquella que tiene sesenta años o más y que jurídicamente se encuentra protegida para velar por una vida digna y decente, asistida en todo momento del derecho constitucional de la libertad laboral, de seguridad y dignidad en su persona.

Tercera. La Persona Mayor es quien debe ser respetada, protegida y valorada como tal, como una persona de experiencia, de conocimientos y sobre todo como humano que es; se debe de erradicar la conceptualización que se tiene a través de los estereotipos negativos que la sociedad tiene de este sector de la población, donde en lugar de beneficiarlos los margina a una vida de carencia y exclusión.

Cuarta. El Envejecimiento como proceso gradual que se desarrolla durante el curso de la vida, conlleva a cambios biológicos, fisiológicos, psicosociales y funcionales de las personas, las cuales se asocian con interacciones dinámicas y permanentes entre el sujeto y su medio.

Quinta. En México la población de 60 años y más, está en 6.8 millones, se espera que para el año de 2025 llegue a los 10.7 millones y para el 2050 a 18.2 millones de personas mayores.

Sexta. Toluca tiene una población total de 955,654 habitantes (2020), de los cuales el 48.2% son hombres y el 51.8% son mujeres, de este porcentaje el 8.72% de la población es mayor a 60 años, es decir alberga en promedio a 83,333 personas mayores.

Séptima. El municipio de Toluca es uno de los que posee una mayor esperanza de vida en la entidad, en este tenor y acorde a los datos enunciados por el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (2016) la esperanza de vida en personas mayores en el municipio de Toluca es en promedio de 81.9 años.

Octava. La Discriminación es el trato desfavorable o de desprecio a determinada persona o grupo de personas, creando una desigualdad, exclusión o mal trato de cualquier forma.

Novena. La Discriminación por edad es cualquier distinción exclusión o restricción basada en la edad, que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos en las Personas Mayores.

Décima. La discriminación subyace del tratamiento del inferior, la valoración negativa hacia determinada persona o grupo de ellas y su objetivo es la exclusión social y la marginación de esa persona o de ese grupo de personas mayores de sesenta o más, y que trae como resultado el predominio del grupo que ejerce la discriminación.

Décima Primera. La igualdad tiene como principio análogo el de la no discriminación.

Décima Segunda. Las Personas Mayores tienen derecho al trabajo como derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Décima Tercera. Toda persona mayor tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Las personas mayores tienen derecho al trabajo digno y decente, sin importar su edad, por lo tanto, el Estado debe desarrollar proceso de formación para personas mayores y de formalización de su empleo, así como la regulación del autoempleo y del empleo doméstico.

Décima Cuarta. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de toda persona así como de otros derechos humanos, que constituyen una parte inseparable e inherente a la dignidad humana, siempre que se trate de un trabajo o actividad lícita y que cumpla con condiciones mínimas justas, consiguiendo con ello un ambiente laboral adecuado para los dos entes de toda relación laboral, pues solo así se logra una productividad que apareja éxito para ambos factores de la producción, trabajo y capital.

Décima Quinta. Las Personas Mayores tienen derecho a la vida y a vivir con dignidad en la vejez, por lo tanto, el Estado debe ofrecer un acceso a cuidados integrales, cuidados paliativos, a evitar el aislamiento, el miedo a la muerte, el sufrimiento innecesario y las intervenciones inútiles para alargar la vida.

Décima Sexta. Las Personas Mayores tienen el derecho a vivir una vida sin ningún tipo de violencia o maltrato, por ello el Estado debe tomar medidas para erradicar el maltrato y abuso financiero y patrimonial, el maltrato físico, psicológico y sexual, la explotación laboral y toda forma de abandono o negligencia, tanto familiar como social.

Décima Séptima. Las Personas Mayores tienen el derecho a la participación activa, productiva, plena y efectiva dentro de la familia, la comunidad y la sociedad, por ello el Estado debe promover la participación de las personas mayores en actividades intergeneracionales para fortalecer la solidaridad y el apoyo mutuo.

Décima Octava. Las Personas Mayores tienen derecho a la Seguridad Social que las proteja para llevar una vida digna, por ello el Estado debe garantizar de forma progresiva, que las personas mayores reciban un ingreso a través del empleo formal.

Décima Novena. Las Personas Mayores tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que cualquier persona y, en la medida que envejecen, deben seguir disfrutando de una vida plena, independiente y autónoma, reconociendo sus valiosas contribuciones actuales y potenciales a sus comunidades, sin discriminación fundada en la

edad, ni sometida a ningún tipo de violencia. (Premisa básica de la Convención Interamericana de los Derechos Humanos de las Personas Mayores).

Vigésima. El trabajo digno es aquel donde se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, sin importar la edad.

Vigésima Primera. La desigualdad laboral es una de las problemáticas que enfrenta la población de más de 60 años, debido a que por su edad son tratadas como personas desechables ante los nuevos modelos capitalistas, toda vez que su fuerza de trabajo no se considera tan efectiva como la de la población joven, y que no tienen ninguna función en las relaciones de economía o de productividad.

Vigésima Segunda. La desigualdad e inequidad laboral en que se encuentran las personas mayores en la ciudad de Toluca debe erradicarse por completo, toda persona tiene el derecho de ser tratado por igual, de no ser estigmatizado bajo estereotipos negativos y recibir por parte del Estado y de la sociedad el equilibrio como toda persona trabajadora.

Vigésima Tercera. La noción de estabilidad en el empleo remite implícitamente a un doble orden de consideraciones: de un lado, la seguridad y, del otro, la duración. Su significado literal así lo atestigua al ser definido como permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio.

Vigésima Cuarta. La estabilidad en el empleo es lograr que la persona mayor se sienta feliz y tranquila del trabajo que presta, que se presente a trabajar a la fuente laboral con el gusto como cuando llegas a tú casa, el estar en paz y desempeñando un servicio con mayor productividad, estar tranquilo y seguro de que el día de mañana que regreses a laborar, estará tú empleo con mejores condiciones de las que tenías ayer, que no sea despedido de su empleo sin causa justa, y en su caso a que lo indemnicen por tal efecto, lograr esto,

conlleva no sólo a que el trabajador tenga beneficios sino también en que el patrón o empresa tengan mejores resultados y que se vean reflejados en la productividad de la misma, en el crecimiento, en menos riesgos o accidentes de trabajo, y en que los trabajadores lleven una armonía y un justo equilibrio entre los factores de la producción, esto es, un ambiente sano, digno y decente.

Vigésima Quinta. Los trabajos atípicos más recurrentes en la entidad mexiquense y particularmente en la ciudad de Toluca, para las personas mayores encontramos los empleos temporales, los de llamada, el trabajo a tiempo parcial, las relaciones de trabajo encubiertas y empleo por cuenta propia, y que por supuesto no tienen derecho a la seguridad social ni a las prestaciones legales.

Vigésima Sexta. El Estado es sin duda el ente obligado para establecer eficientemente políticas antidiscriminación, donde se busque en los mecanismos regulatorios del Estado y en la promoción la arena fértil que permita inducir un cambio significativo, de impacto mayor y generalizado. Esto es, la revisión de la normatividad que regula la actividad laboral de las empresas y hacer una mayor publicidad ante la sociedad del respeto a la persona mayor.

Vigésima Séptima. En el municipio de Toluca, el derecho humano a un trabajo digno debe prevalecer para las personas mayores, como Autoridad municipal, debe velar por que los trabajos informales u atípicos sean regulados como formales, bajo los derechos humanos laborales que las leyes establecen, como autoridades deben velar por la protección irrestricta de los derechos humanos laborales.

Vigésima Octava. Las personas mayores en la ciudad de Toluca, bajo la necesidad de sostenerse económicamente, además de sentirse útiles en la sociedad, se ven en la necesidad de desempeñar trabajos de forma atípica e informal, esto es, desempeñarse en

labores sin jornada, sin tiempos de descanso, sin prestaciones legales, bajo un ingreso nulo en el ámbito remunerable, sin contar con un contrato individual de trabajo o sin saber de qué tipo de contrato o servicio se trata, bajo el desamparo de tener seguridad social y que resulta necesaria para este sector de la población, todo esto, al amparo y desamparo de las autoridades laborales, quienes directa o indirectamente han permitido la existencia de este tipo de contrataciones mejor conocidas como trabajos atípicos e informales.

Vigésima Novena. Resulta necesario que el Estado mexicano, la entidad mexiquense y el municipio de Toluca establezcan regulaciones jurídicas y políticas públicas encaminadas a darle a la persona mayor, no solo ayudas monetarias que en ocasiones son insuficientes para cubrir todos los contornos de la vejez, sino otorgarle el derecho a la estabilidad laboral hasta que ellos se sientan óptimos para hacerlo o la posibilidad bajo el derecho constitucional de que sea contratado para desarrollar un trabajo personal, subordinado y mediante el pago de un salario remunerador y que cubra por supuesto, las necesidades básicas de una persona mayor.

Trigésima. Dentro de las políticas públicas el municipio de Toluca deberá coadyuvar a que el ente patronal se vea beneficiado a través de incentivos fiscales, contables, de seguridad social, de impuestos, o de cualquier otra denominación, esto con el fin de que los entes patronales sean motivados para contratar o mantener en sus filas a las personas mayores bajo la premisa de que pueden seguir ascendiendo puestos o por lo menos tener la estabilidad laboral que se necesita, y con ello evitar la existencia de trabajos atípicos e informales, así como el abuso y la explotación que en muchas ocasiones son objeto las personas mayores y que por temor de perder su trabajo dejan que los atropellen de manera continua y permanente.

Trigésima Primera. El establecer beneficios económicos y fiscales de índole municipal con los cuales se motive a los empresarios a contratar a personas mayores o mantenerlas en sus fuentes de trabajo.

Trigésima Segunda. Las políticas públicas y los programas municipales deberán estar encaminados a salvaguardar verdaderamente las necesidades de este sector social vulnerable, con la posibilidad de que los empleadores se vean en la necesidad y obligatoriedad de empelarlos, todo ello bajo un esquema de ayuda mutua donde también porque no, se vean beneficiados con algún descuento fiscal municipal o algún programa que les otorgue algo, que los motive a contratar personas mayores.

Trigésima Tercera. Las políticas públicas también deberán de estar encaminadas a hacer consciencia tanto en los empleadores como en la sociedad misma, de que las personas mayores no son personas enfermas, decrepitas, que usan bastón, que no pueden caminar, que les falta energía, enfermas, tristes, solas, entre otras, porque solo crean en la sociedad una valoración errónea de quien es verdaderamente la persona mayor.

FUENTES DE CONSULTA

AGUILAR, B y GOMEZ Y. (2018). “*Marco conceptual de las Políticas Públicas y la Instrumentación de Programas Sociales*”. Orígenes, Desarrollo y Perspectivas de las Políticas Sociales en el Estado de México. México. Rio subterráneo.

AGUILAR, L. (1996). “*Problemas públicos y agenda de gobierno*”. México: Porrúa.

AGUILAR, L. (2012). “*Política pública*”. México: Siglo XXI, Escuela de Administración Pública del Distrito Federal.

AIGNER D. y CAIN. Glen. (1977). “*Statistical Theories od Discrimination in Labor Markets*”, Industrial and Labor Relations Review.

ARBER, Sara y Jay Ginn. (1996). “*Mera conexión. Relaciones de género y envejecimiento*”. En Sara Arber y Jay Ginn (Comp.) Relación entre Género y Envejecimiento. Enfoque Sociológico, Narcea S. A. de Ediciones; Colección Mujeres.

CAVAZOS, FLORES, Baltasar. (2012). “*Derecho del Trabajo*”. México. Editorial Porrúa.

CAMARERO Santamaría, Jesús. (1998). “*El déficit Social Neoliberal: Del Estado de Bienestar a la Sociedad de la Exclusión*”. Santander, España. Sal Terrae.

CHATTERJI, S., Byles, J., Cutler, D., Seeman, T. y Verdes, E. (2014). “*Health, functioning, and Disability in older Adults-Present Status and future Implications*”. The Lancet.

CHAMBER, R. (1989). “*Vulnerability: How do the Poor Cope*”. IDS Bulletin.

CONAPO. (2004). “*Indicadores de la República Mexicana y por entidad federativa*”. Consejo Nacional de Población, México.

- DE BEAUVOIR, Simone. (1970). *“La vejez”*. Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- DE LA CUEVA, Mario. (2011). *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa.
- DE LA TORRE Martínez, Carlos. (2016). *“Derecho a lo no discriminación”*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- DEL CERRO CALDERON, Ignacio. (2016). *“Teorías de Discriminación Laboral y Políticas de Fomento del Empleo”*. Universidad de Valladolid. España. (Tesis de fin de curso).
- FERNANDEZ, Ballesteros, Rocío. (1999). *¿Qué es la psicología de la vejez?.* Biblioteca nueva, Madrid.
- GARCIA, Rosas, Elías y GONZALEZ, Chávez, María de Lourdes. (1999). *“Grupos Vulnerables y Adultos Mayores”*. Editorial PAC. México.
- GONZÁLEZ, M. M. (2000). *“Cuando la Tercera Edad nos Alcanza. Crisis o Retos”*. Trillas. México.
- HAM Roberto. (1996), *“El Envejecimiento: Una Nueva Dimensión de la Salud en México”*. En *Salud Pública de México*. Vol. 38, núm. 6, Instituto Nacional de Salud Pública.
- HÄBERLE, Peter. (1987). *“Die Menschenwürde als Grundlage der staatlichen Gemeinschaft”*. En Isensee y Kirchof (eds.), *Handbuch des Staats Rechts*, t. I: *Grundlagen von Staat und Verfassung*, C. F. Müller.
- HELLER, A. (1996). *“Una revisión de la Teoría de las Necesidades”*. Paidós. Barcelona. España.
- LOZANO, Fernando. (2002). *“Migración Internacional, Transición Demográfica y Remesas en México”*. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- MAASS, Margarita y Reyes Virginia. (2018). *“Calidad de vida en la Vejez”*. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

- MASLOW, A.H. (1985). *“Motivación y Personalidad”*. Sagitario. Barcelona. España.
- MIRÓ, Carmen. (2003). *“Transición demográfica y envejecimiento demográfico”*. En Papeles de Población, Nueva Época, año 11, núm.45, julio-septiembre, CIEAP/UAEM, Toluca.
- MONTES DE OCA, Verónica. (2000). *“Problemas Contemporáneos de la Población Mexicana”*. Coespo, Toluca, México.
- MONTOYA-ARCE, B. Jaciel, Pablo Jasso-Salas y Adán Barreto Villanueva. (2014). *“Hitos Demográficos del Siglo XXI: Envejecimiento”*. Tomo I, México. Universidad Autónoma del Estado de México.
- MONTOYA, Jaciel. (2004). *“Los Retos Demográficos en el Estado de México”*. En Papeles de Población. Nueva Época, año 10, núm.40, abril-junio, CIEAP/UAEM, Toluca.
- MONTOYA–ARCE. y Montes De Oca V. (2010). *“Los adultos mayores del Estado de México en 2008. Un análisis sociodemográfico”*. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población de la Universidad Autónoma del Estado de México. UAEMex. México.
- ORTIZ, P. J. (1997). *“Somatotipo de Ancianos en el Distrito Federal”*. En Estudios de Antropología Biológica. México.
- PALMORE, E. B. (1990). *“Ageism. Negative and Positive”*. Nueva York: Springer.
- PARSONS, W. (2007). *“Políticas Públicas: Una Introducción a la Teoría y la Práctica del Análisis de Políticas Públicas”*. Buenos Aires, Argentina: FLACSO.
- PARTIDA Bush, Virgilio. (2003). *“Proyecciones de la Población de México, de las Entidades Federativas, de los Municipios y Localidades 2000-2050”*. (Documento Metodológico). México.
- PHELPES. Edmund. (1972). *“The Statistical Theory of Racism and Sexism”*, American Economic Review.

RIVADENEIRA, Luis. (2000). *“Insumos Sociodemográficos en la Gestión de Políticas Sectoriales”*. Cepal/Celade, Santiago de Chile.

RODRIGUEZ Vignoli, Jorge. (2001). *“Vulnerabilidad y Grupos Vulnerables: Un Marco de Referencia Conceptual mirando a los Jóvenes”*. Proyecto Regional de Población CELADE-FNUAP. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) División Población. Santiago de Chile.

RODRIGUEZ, Zepeda, Jesús. (2005). *“¿Qué es la Discriminación y Cómo Combatirla?”*. En cuadernos de la Igualdad #2. CONAPRED. México.

SALAZAR, Pedro y Gutiérrez, Rodrigo. (2008). *“El Derecho a la Libertad de Expresión Frente al Derecho a la no Discriminación”*. México. Conapred-UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

SEN, Amartya. (2000). *“Social Exclusion: Concept, Application, and Scrutiny”*. Social Development Papers. Núm. 1. Office of Environment and Social Development. Asian Development Bank.

DOCUMENTOS Y LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2020).

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf

Carta de las Naciones Unidas. (2001)

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0002.pdf>

Los Principios de las Naciones Unidas a favor de las Personas de la Tercera Edad

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1991)

<https://www.acnur.org/5b6caf814.pdf>

Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento. (1982)

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/plan_de_accion_internacional_de_viena_sobre_el_envejecimiento.pdf

Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. (2015).

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/betilde_munoz_pogossian.pdf

Pacto de San José. (1969).

https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores de América Latina y el Caribe. (2012).

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/21534-carta-san-jose-derechos-personas-mayores-america-latina-caribe>

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. (1988).

<http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?q=PIOrqrSvLTzAsqvzQ7fUky4kZb76bUIVN1T2hXjH6GTlzepsCQ01RfPZ7tuWGhMi>

Declaración Política y Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento de Madrid. (2002).

<https://www.cepal.org/es/eventos/segunda-asamblea-mundial-envejecimiento-paises-aprueban-plan-accion-internacional>

Declaración de Santiago de Chile 2007. (2007)

https://www.segib.org/wp-content/uploads/declaracion_santiago.pdf

Ley Federal del Trabajo. (2020)

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2020)

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. (2020)

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/245_240120.pdf

Encuesta Nacional Sobre La Discriminación En México - ENADIS 2010

<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-PAM-Accss.pdf>

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. (2020)

<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig001.pdf>

Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México. (2020)

http://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/consejoc/I_MarcoLegal/leydiscriminacion.pdf

Ley del Adulto Mayor del Estado de México. (2020)

<http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig138.pdf>

Bando Municipal de Toluca. (2020)

<https://www2.toluca.gob.mx/wp-content/uploads/2020/02/tol-pdf-bndmun-2020.pdf>

Encuesta Socio Demográfica del Envejecimiento Demográfico del Estado de México. (ESEDEM 2008)

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252010000300007

GUÍAS DE ENTREVISTA

Presentación: Buenas tardes, mi nombre es Luis Gonzalo Botello Ortiz, estoy haciendo una investigación con la finalidad de conocer la opinión de las personas mayores acerca de la Discriminación Laboral en la ciudad de Toluca, quisiera que usted me permitiera hacerle algunas preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. Los datos que me proporcione son totalmente confidenciales y solo serán utilizados para una investigación académica y con el fin de obtener el grado de Doctor en Estudios Jurídicos. Agradeceré mucho su colaboración.

Me puede decir su nombre _____

¿Qué edad tiene? _____

¿En qué municipio vive? _____

Sexo: _____ Estado civil _____

Objetivo: Analizar la percepción de las personas mayores sobre la existencia o no de discriminación en el trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca.

- 1.- ¿Qué es para Usted discriminación laboral?
- 2.- ¿Ha sido discriminado laboralmente?
- 3.- ¿A partir de los 60 años le ha sido fácil o difícil conseguir trabajo?
- 4.- ¿Por qué considera que le cuesta más trabajo a una persona mayor conseguir trabajo?
- 5.- ¿Cuenta con trabajo actualmente? (Si contesta no, pasar a la pregunta 10)
- 6.- ¿Cuál es su trabajo?
- 7.- ¿le cubren un salario suficiente para cubrir sus necesidades?
- 8.- ¿Le pagan prestaciones legales como aguinaldo y vacaciones?
- 9.- ¿Cuenta con Seguro Social o ISSEMYM?
- 10.- ¿Hace cuánto tiempo que no tiene trabajo?
- 11.- ¿Me puede indicar como le hace para mantenerse económicamente?
- 12.- ¿Qué le han dicho cuándo va a conseguir trabajo

Objetivo: Analizar la percepción de las personas mayores sobre la existencia de desigualdad e inequidad en el trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca.

- 1.- ¿Qué opina de que se piensa que las personas de su edad ya no trabajan como los demás?
- 2.- ¿Cree que las personas mayores pueden prestar un trabajo eficientemente?
- 3.- ¿Considera que en las empresas se hace diferencia entre las personas mayores y los demás?
- 4.- ¿Cree Usted que las personas mayores deben trabajar con iguales condiciones laborales que los demás trabajadores? Y porqué
- 5.- ¿Considera Usted que, en Toluca, cuando buscan trabajo las personas mayores hay igualdad y equidad con las que no lo son?
- 6.- ¿Considera Usted que, en Toluca, cuando se encuentran trabajando las personas mayores hay igualdad y equidad con las que no lo son?

Objetivo: Analizar la percepción de las personas mayores sobre la existencia de trabajos atípicos e informales para las personas mayores en el trabajo o en busca de él en la ciudad de Toluca.

- 1.- ¿Sabe Usted si en la ciudad de Toluca, existen trabajos para personas mayores donde no les dan salario sino solo reciben propinas?
- 2.- ¿Qué opina de que existan trabajos para personas mayores en Toluca, donde no les dan seguridad social?
- 3.- ¿Cree usted que en los lugares donde emplean a personas mayores les dan prestaciones como aguinaldo y vacaciones?
- 4.- ¿Qué opina de que en los centros comerciales contraten personas mayores como cerillos, recibiendo únicamente propinas?
- 5.- ¿Qué opina de que contraten a las personas mayores como guardias de seguridad en jornadas de 24 horas seguidas y descansen otras 24 y así sucesivamente?

Objetivo: Analizar la percepción de las personas mayores sobre contar con un trabajo digno que lleve a las personas mayores a contar con la estabilidad en el empleo en la ciudad de Toluca.

- 1.- ¿Considera Usted que el contar con un trabajo digno, lo ayude a tener una mejor calidad vida?
- 2.- ¿Considera que el recibir un salario justo y remunerador, le permitiría ser más feliz?
- 3.- ¿Cree necesario que las personas mayores tengan seguridad social, como el IMSS o ISSEMYM?
- 4.- ¿Ha recibido algún apoyo económico del municipio de Toluca?
- 5.- ¿Qué opina de que el gobierno Municipal de Toluca otorgue descuentos fiscales a las empresas si contratan a personas mayores?
- 6.- ¿Qué opina de que el gobierno Municipal de Toluca implemente programas con el fin de convencer a los patrones para que contrate a personas mayores?

Muchas Gracias

Analizar la percepción de las personas mayores sobre contar con un trabajo digno que lleve a las personas mayores a contar con la estabilidad en el empleo en la ciudad de Toluca

Encuestado	Edad	Nombre	Sexo	1. ¿Considera Usted que el contar con un trabajo digno, lo ayude a tener una mejor calidad de vida?	2. ¿Considera que el recibir un salario justo y remunerador, le permitiría ser más feliz?	3. ¿Cree necesario que las personas mayores tengan seguridad social, como el IMSS o ISSEMYM?	4. ¿Ha recibido algún apoyo económico del municipio de Toluca?	5. ¿Qué opina de que el gobierno Municipal de Toluca les otorgue descuentos fiscales a las empresas si contratan a personas mayores?	6. ¿Qué opina de que el gobierno Municipal de Toluca implemente programas con el fin de convencer a los patrones para que contrate a personas mayores?
Encuestado 5	62	Aline	Femenino	Si	Si, menos presión	Si	No	si, siempre y cuando nosotros recibamos algo bien	Es correcto
Encuestado 4	69	Roberto	masculino	Si	Si	Si	Si	No sé	Eso es bueno
Encuestado 3	65	Carlos	masculino	Claro que si	Si	Si	No	Eso sería lo más correcto, entre todos nos apoyamos	Yo pienso que sí, nosotros como personas mayores a lo mejor la fuerza o destreza que en algunos trabajos es necesario, no lo tenemos, pero en algún tipo administrativo, creo tenemos mayor experiencia que algunos jóvenes
Encuestado 2	62	Norma	Femenino	Por supuesto que si	Si	Si pero que realmente los servicios fueran de calidad	No	Si, estaría bien	Que está bien
Encuestado 1	63	Maribel	femenino	Si	claro que si	si	No	Que está bien	Esta bien

