PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

MOVIMIENTO CIUDADANO

PROPOSICIÓN

EN LO GENERAL: POR LA QUE SE EXHORTA AL ENCARGADO DE DESPACHO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, A FIN DE FORTALECER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS NEURODIVERGENTES EN BAJA CALIFORNIA.

APROBADO: ✓ **NO APROBADO:** _____

UNA VEZ APROBADO EN LO GENERAL Y EN LO PARTICULAR, SE DECLARA APROBADO EL ACUERDO DEL PARTIDO MOVIMIENTO CIUDADANO. LEÍDO POR LA **DIPUTADA DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA.**

DADO EN EL EDIFICIO DEL PODER LEGISLATIVO, EN SESIÓN ORDINARIA DE LA HONORABLE XXV LEGISLATURA, A LOS VEINTIDÓS DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTISÉIS.

PRESIDENTE

SECRETARIA

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA XXV LEGISLATURA

MOVIMIENTO CIUDADANO

RECIBIDO
22 OCT 2026
DIRECCIÓN DE PROCESOS PARLAMENTARIOS

"2026, Año de la Educación para la Construcción de la Paz"

APROBADO EN VOTACIÓN ECONÓMICA

DIP. ELIGIO VALENCIA LÓPEZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA H. XXV LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

HONORABLE ASAMBLEA:

DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA, en mi carácter de Diputada del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la XXV Legislatura del Congreso del Estado de Baja California, con fundamento en los artículos 27, fracción I, 28, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California y 110 fracción III, 114, 115 fracción I, 119, 126 fracción V, 145 BIS y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, someto a consideración de esta Honorable Asamblea con **DISPENSA DE TRÁMITE ANTE COMISIÓN, PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO PARA FORTALECER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS NEURODIVERGENTES EN BAJA CALIFORNIA,** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo constituye una de las principales vías para alcanzar autonomía, independencia económica, desarrollo personal y participación plena dentro de la sociedad. El acceso a un empleo digno no solamente representa la posibilidad de obtener un ingreso, sino también de desarrollar capacidades, construir un proyecto de vida y participar activamente en la comunidad.

Sin embargo, para muchas personas con autismo y otras neurodivergencias, la transición hacia la vida laboral continúa presentando barreras que no necesariamente se relacionan con su capacidad para desempeñar un trabajo, sino con procesos de selección que no consideran distintas formas de comunicación e

interacción, falta de conocimiento de los empleadores, ausencia de ajustes razonables, escasas oportunidades de capacitación adaptada y falta de acompañamiento durante su incorporación al empleo.

Precisamente estas preocupaciones fueron expresadas directamente por la ciudadanía durante el Parlamento Abierto "Hacia una Nueva Ley de Autismo y Otras Neurodivergencias", celebrado el pasado jueves 1 de octubre de 2026, en el Centro Estatal de las Artes de Mexicali.

Dentro de dicho ejercicio se desarrolló la Mesa 3 denominada "Adultos en el Espectro y Capacitación para el Trabajo e Inclusión Laboral", en la que participaron personas neurodivergentes, madres, padres y personas cuidadoras, integrantes del sector educativo, representantes de la iniciativa privada, organizaciones y autoridades. La mesa abordó de manera específica la atención de personas adultas con trastorno del espectro autista, la educación y capacitación posterior a la secundaria, los programas de capacitación para el trabajo, la inclusión laboral, los criterios de selección de personal en los sectores público y privado y la implementación de ajustes razonables.

Este Parlamento Abierto no debe entenderse únicamente como un espacio para escuchar. Escuchar genera también la responsabilidad institucional de analizar, recoger y convertir en acciones públicas aquellas propuestas que pueden atenderse desde las atribuciones de las autoridades existentes.

Y en materia laboral, las conclusiones fueron particularmente claras.

Durante los trabajos se planteó que la Secretaría del Trabajo capacite a empleadores para conocer y comprender las neurodivergencias, que las propias personas neurodivergentes puedan recibir preparación para reconocer y desenvolverse en los entornos laborales, que existan programas con simulaciones de escenarios de trabajo, orientación vocacional especializada, capacitación para

el emprendimiento y que las áreas de recursos humanos cuenten con herramientas para desarrollar procesos de contratación incluyentes. También se señaló expresamente la necesidad de implementar ajustes razonables en las modalidades, jornadas y condiciones de trabajo.

Esto permite identificar que el problema no termina en encontrar una vacante.

Una política efectiva de inclusión laboral debe comprender todo el proceso de incorporación al trabajo: identificar habilidades, preparar a la persona, orientarla hacia actividades compatibles con sus capacidades e intereses, vincularla con empleadores, facilitar procesos de selección incluyentes y generar condiciones que favorezcan su permanencia y desarrollo dentro del centro de trabajo.

También durante el Parlamento Abierto surgió una propuesta particularmente relevante: contar con mecanismos de acompañamiento laboral especializado, mediante personal capacitado que pueda orientar tanto a la persona neurodivergente como al empleador durante su incorporación al centro de trabajo. Incluso se propuso que las empresas puedan contar con este personal o que la propia Secretaría del Trabajo disponga de mecanismos para identificar y vincular a personas capacitadas para brindar dicho acompañamiento. En la misma mesa se solicitó promover ferias de empleo con empresas dispuestas a incorporar personas neurodivergentes.

Este acompañamiento cobra especial relevancia porque conseguir un empleo no necesariamente significa lograr una inclusión laboral efectiva.

La incorporación puede fracasar si el entorno laboral desconoce cómo realizar un ajuste razonable, si el área de recursos humanos interpreta determinadas formas de comunicación o interacción como falta de capacidad, si no existe claridad respecto de las funciones que puede desempeñar la persona o si, ante una

dificultad inicial, no existe ningún mecanismo de orientación para el trabajador o para la empresa.

Por ello, las propias conclusiones de la Mesa 3 también señalaron la necesidad de articular esfuerzos entre el sector público y privado y de implementar mecanismos de seguimiento a las personas neurodivergentes dentro de sus entornos laborales, con el propósito de conocer su adaptación, necesidades y desempeño.

Lo expresado durante el Parlamento encuentra sustento en nuestro marco jurídico.

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido dentro de un mercado y entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. Asimismo, obliga a adoptar medidas contra la discriminación en la contratación y permanencia laboral y a favorecer condiciones adecuadas de trabajo.

En el ámbito nacional, el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece acciones para promover el derecho al trabajo y al empleo en igualdad de oportunidades, incluyendo políticas públicas de inclusión laboral, capacitación, bolsas de trabajo, formación vocacional, asistencia técnica y vinculación con los sectores productivos.

En Baja California existe además un fundamento particularmente claro.

El artículo 19 de la Ley para las Personas con Discapacidad en el Estado de Baja California establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad responsable de impulsar las acciones en materia laboral en favor de las personas con discapacidad. Entre sus atribuciones se encuentran promover su integración al sistema ordinario de trabajo, impulsar bolsas de empleo y programas de capacitación, coordinar la evaluación y acreditación de habilidades

para el trabajo, fomentar programas de capacitación y adiestramiento laboral, promover el autoempleo y establecer coordinación con las autoridades educativas.

De igual forma, las atribuciones oficiales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Baja California comprenden organizar y operar el Servicio Estatal de Empleo previo diagnóstico de la oferta y demanda laboral, así como implementar estrategias de capacitación y adiestramiento con participación de los sectores empresarial, académico, profesional y laboral.

Esto es importante porque significa que no estamos proponiendo crear una estructura administrativa completamente nueva, sino utilizar y especializar herramientas que actualmente existen para atender una necesidad que fue identificada directamente por las personas participantes del Parlamento Abierto.

El propio Servicio Nacional de Empleo en Baja California tiene entre sus objetivos vincular a quienes buscan trabajo con las empresas, impulsar su capacitación, proporcionar herramientas para el autoempleo y desarrollar propuestas conjuntamente con los sectores social, educativo, empresarial y gubernamental.

Asimismo, el Programa Estatal de Inclusión Social de Baja California 2025-2027 ya contempla acciones dirigidas a grupos en situación de vulnerabilidad mediante consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, rehabilitación laboral y capacitación, además de la realización de ferias de empleo con enfoque diferenciado.

Por tanto, existe actualmente la capacidad institucional para avanzar hacia una atención más específica.

Lo que se propone es que estas herramientas incorporen de manera expresa las particularidades que pueden enfrentar las personas con autismo y otras neurodivergencias, evitando asumir que todas tienen las mismas características, necesidades o capacidades.

La neurodiversidad precisamente obliga a abandonar soluciones uniformes. Una persona puede requerir modificaciones en la forma en que se realiza una entrevista; otra puede necesitar instrucciones más claras o estructuradas; otra puede desenvolverse adecuadamente con determinadas condiciones ambientales; mientras que algunas personas pueden no requerir ningún ajuste.

Por ello, el objetivo no debe ser establecer barreras adicionales ni generar mecanismos que segreguen a las personas neurodivergentes, sino construir puentes que permitan identificar sus habilidades y conectarlas con oportunidades laborales reales.

Asimismo, resulta indispensable trabajar con los empleadores.

La inclusión laboral no puede depender exclusivamente de preparar a la persona para adaptarse a un centro de trabajo. También es necesario preparar a los centros de trabajo para reconocer talento diverso, prevenir prácticas discriminatorias, comprender qué constituye un ajuste razonable y contar con herramientas para solucionar las dificultades que puedan presentarse durante una relación laboral.

Por eso se propone impulsar una capacitación permanente dirigida a empleadores y áreas de recursos humanos, no solamente como una acción de sensibilización, sino como una herramienta práctica para mejorar los procesos de reclutamiento, selección, contratación, integración y permanencia laboral.

De igual manera, la propuesta de acompañamiento especializado recupera directamente lo expresado en el Parlamento Abierto.

Contar con personas capacitadas que puedan orientar durante las primeras etapas de incorporación laboral puede facilitar la comunicación entre trabajador y empleador, identificar oportunamente ajustes que permitan mejorar el desempeño

y evitar que situaciones solucionables terminen provocando la pérdida de una oportunidad laboral.

Finalmente, resulta fundamental establecer acciones específicas de vinculación.

Las ferias de empleo incluyentes, la colaboración con cámaras empresariales, universidades, organizaciones de la sociedad civil y centros especializados pueden permitir identificar empresas interesadas, perfiles laborales y personas preparadas para incorporarse al mercado de trabajo.

Se trata, en síntesis, de construir una ruta que permita pasar de la intención a la inclusión efectiva:

identificar habilidades, capacitar, vincular, contratar, acompañar y procurar la permanencia laboral.

El Parlamento Abierto permitió escuchar directamente cuáles son algunas de las barreras que viven las personas con autismo y otras neurodivergencias y sus familias. Corresponde ahora analizar esas propuestas y, aquellas que pueden atenderse de manera inmediata dentro de las atribuciones existentes, transformarlas en acciones institucionales.

El presente Punto de Acuerdo representa precisamente un primer ejercicio de seguimiento legislativo a las conclusiones del Parlamento Abierto "Hacia una Nueva Ley de Autismo y Otras Neurodivergencias".

Por lo anteriormente expuesto, se considera necesario exhortar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California para que, a través de los mecanismos institucionales existentes, avance en tres acciones concretas: la creación de una estrategia estatal especializada de inclusión laboral para personas con autismo y otras neurodivergencias; la implementación de un programa permanente de capacitación y acompañamiento para empleadores y

áreas de recursos humanos; y el impulso de mecanismos de acompañamiento laboral especializado, vinculación y ferias de empleo incluyentes, en coordinación con el sector empresarial, educativo y la sociedad civil.

Porque la verdadera inclusión laboral no consiste únicamente en abrir una vacante. Consiste en generar las condiciones para que una persona pueda acceder a ella, desempeñarse conforme a sus capacidades, desarrollarse profesionalmente y permanecer en un empleo digno sin que su neurodivergencia se convierta en una barrera para ejercer su derecho al trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, propongo el siguiente acuerdo con dispensa de trámite.

PUNTOS DE ACUERDO

PRIMERO.- La H. XXV Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Baja California exhorta respetuosamente al Lic. Juan Manuel Martínez Verdeja, Encargado de Despacho de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, para que, a través del Servicio Nacional de Empleo, diseñe e implemente una estrategia estatal especializada de inclusión laboral para personas con autismo y otras neurodivergencias, que contemple evaluación de habilidades y perfiles laborales, orientación vocacional, capacitación para el trabajo, vinculación con empleadores y seguimiento posterior a su contratación.

SEGUNDO.- La H. XXV Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Baja California exhorta respetuosamente al Lic. Juan Manuel Martínez Verdeja, Encargado de Despacho de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, para que implemente un programa permanente de capacitación y acompañamiento a empleadores y áreas de recursos humanos en materia de

neurodiversidad, procesos de contratación inclusivos, prevención de la discriminación y aplicación de ajustes razonables en los centros de trabajo.

TERCERO.- La H. XXV Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Baja California exhorta respetuosamente al Lic. Juan Manuel Martínez Verdeja, Encargado de Despacho de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, para que, en coordinación con el sector empresarial, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil, impulse mecanismos de acompañamiento laboral especializado, incluyendo personal capacitado que pueda orientar a las personas neurodivergentes y a los empleadores durante su incorporación y permanencia en el empleo, así como acciones específicas de vinculación y ferias de empleo incluyentes.

DADO en el Salón de Sesiones del H. Poder Legislativo, en la ciudad de Mexicali, Baja California, a la fecha de su presentación.

DAYLÍN GARCÍA RUVALCABA
DIPUTADA DE LA XXV LEGISLATURA DEL
ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

LISTA DE LAS Y LOS DIPUTADOS QUE INTEGRAN LA HONORABLE XXV LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE BAJA CALIFORNIA

SESION ORDINARIA 22 DE OCTUBRE 2026

15. Proposición presentada por la Diputada Daylin García Ruvalcaba, por la que se exhorta al Encargado de Despacho de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, a fin de fortalecer la inclusión laboral de personas neurodivergentes en Baja California.
Se adhieren las siguientes diputaciones:

1.	ANG HERNÁNDEZ ALEJANDRA MARÍA	
2.	CANTON ROCHA JAIME EDUARDO	
3.	CORRAL QUINTERO SANTA ALEJANDRINA	
4.	ECHEVARRIA IBARRA JUAN DIEGO	
5.	GARCIA RUVALCABA DAYLIN	
6.	GAONA MEDINA MARIA YOLANDA	
7.	GONZALEZ QUIROZ JULIA ANDREA	
8.	HINOJOSA GILVAJA YOHANA SARAHI	
9.	LARA ARREGUI DIEGO ALEJANDRO	
10.	MENDEZ VELEZ MARIA TERESA	
11.	MIRAMONTES PLANTILLAS GLORIA ARCELIA	1
12.	MOGOLLON PEREZ DANNY FIDEL	
13.	MOLINA GARCÍA JUAN MANUEL	
14.	MURILLO LÓPEZ DUNNIA MONTSERRAT	3
15.	PADILLA MENDOZA ADRIANA	
16.	PEÑALOZA ESCOBEDO NORMA ANGELICA	
17.	PONCE VELAZQUEZ GABRIELA	
18.	RAMOS HERNANDEZ JORGE	
19.	RAZO CÓRDOVA JESUS DANIEL	
20.	RUIZ MENDOZA TERESITA DEL NIÑO JESUS	2
21.	SANCHEZ ALLENDE LILIANA MICHEL	
22.	SANCHEZ SANCHEZ EVELYN	
23.	TEJEDA MEDINA MICHELLE ALEJANDRA	
24.	VALLE BALLESTEROS ADRIAN HUMBERTO	
25.	VALENCIA LOPEZ ELIGIO	

DIP. MARIA YOLANDA GAONA MEDINA _____