



C. DIPUTADO JUAN MANUEL MOLINA GARCÍA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA
P R E S E N T E.-

El suscrito, **Diputado Román Cota Muñoz** a nombre propio y en representación del Partido Revolucionario Institucional, en uso de la facultad que confiere lo dispuesto por los artículos 27 fracción I y 28 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como los artículos 110 fracción I, 112, 115 fracción I, 116, 117, 160, 161 y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, someto a consideración de la XXIV Legislatura del Congreso del Estado, **Iniciativa que adiciona el Esquema 5 a la fracción I del artículo 13 de la Ley de Fomento a la Competitividad y Desarrollo Económico para el Estado de Baja California**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Fortalecer las capacidades institucionales mediante esfuerzos legislativos con miras de implementar políticas y programas que promuevan la productividad, el emprendimiento, la innovación y la inserción laboral de la sociedad, debe ser una tarea constante del Estado, el resultado de esto se traduce en una mayor competitividad, sinónimo de desarrollo humano y comunitario.

De acuerdo con el Foro Económico Mundial la competitividad es "el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país". Asimismo, la organización afirma que las economías competitivas son aquellas con más probabilidad de crecer de forma sustentable e inclusiva, lo que significa más probabilidad de que todos los miembros de la sociedad se beneficien con los frutos del crecimiento.

Dentro de los diversos pilares que sostienen una ruta hacia la competitividad económica de un país o Estado, se encuentra la generación de empleo en base a la inversión. Esta visión plantea un escenario donde ambos sectores, tanto privado como social, se benefician mutuamente.

Recientemente en materia de competitividad laboral de acuerdo con datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) la eficiencia de México en el 2019

RECEBIÓ EN LA OFICINA DE REGISTRO
04 MAR 2022
10:52
BAJA CALIFORNIA
XXIV LEGISLATURA



se encuentra en el ranking 96 de 141 países, en el lugar 76 en flexibilidad y 102 en incentivo al talento humano, ocupando un lugar todavía menos competitivo que su índice global de competitividad que otros componentes.

Lo anterior mencionado refleja una situación poco prometedora si agregamos la situación de la inversión privada en el país, pues con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se ha demostrado que los niveles de inversión fija bruta están 12% por debajo de los niveles de diciembre de 2018. Este indicador es clave para anticipar el comportamiento económico ya que, en parte, indica la disposición de las empresas para adquirir o mantener herramientas de trabajo, revelando así sus expectativas de crecimiento futuro.

Solventar lo expresado tiende de dos compromisos claros por parte de los entes gubernamentales, primero, establecer un marco jurídico que permita una competencia económica justa. Segundo, es fundamental que nuestra cartera de inversión responda a las oportunidades globales y que, con ayuda de los gobiernos estatales, haya mayor sensibilidad a las necesidades locales.

El panorama no suena muy alentador para aquellas personas pertenecientes al sector de mayores de 35 años de edad. La discriminación laboral por razón de edad en México es una problemática de gran sensibilidad social que requiere de la búsqueda constante de soluciones. Una realidad que afecta a millones de mexicanos mayores de 35 años, cuyas oportunidades en el mercado laboral son cada vez más acotadas.

A partir de esta edad se presentan mayores dificultades para obtener un trabajo, y que este sea bien remunerado, considerando que las proyecciones demográficas de México muestran una clara tendencia al envejecimiento progresivo de la población durante los próximos treinta años, es seguro afirmar que esta se trata de una problemática apremiante, que con certeza presentará grandes retos para la política pública mexicana y de nuestra localidad. Las proyecciones estadísticas del Consejo Nacional de Población para el año 2050 señalan que la población adulta representará una proporción cada vez más alta, mientras la tasa de natalidad seguirá disminuyendo, reduciendo así la proporción de población joven en el futuro.

Esto es una situación en la cual, se necesita la intervención de los Derechos Humanos, pues el derecho a la igualdad, la no discriminación, la seguridad social,



así como el derecho a vivir y ser tratado con dignidad, son recogidos no solo por diversos instrumentos del sistema universal de derechos humanos, sino también por nuestra Carta Magna dentro del artículo 1° (párrafo primero y quinto) que da como fundamento el derecho a la igualdad y la no discriminación, mientras el artículo 5° refiere a la libertad profesional, por la cual a ninguna persona se le puede impedir dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que más le acomode.

De igual forma el artículo 123 constitucional reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Es de este último que se desprende la Ley Federal del Trabajo por la cual se regulan las relaciones laborales entre patrones (empresas privadas) y trabajadores. En el artículo 3° de esta Ley el trabajo es definido como un derecho y un deber social, por la cual el 133 de la Ley reafirma lo anterior al prohibir de manera explícita a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, origen étnico o nacional, género, entre otros criterios que puedan dar lugar a un acto discriminatorio.

Por lo anterior, es necesario adentrarnos a un análisis exhaustivo de la fuga de capital humano que se está ocasionando y que de ella se originan otras problemáticas como el desempleo, debido a una falta de incentivos normativos que fomenten el aprovechamiento de este sector humano, el rango de edad de 40 a 60 años se encuentra netamente capacitado y en situación productiva.

El instrumentar un marco jurídico que atienda a este sector, no solo fomentara la contratación de personas que pertenezcan a este sector, si no, funcionara a su vez, como una protección ante las situaciones futuras, debido a las proyecciones demográficas que plantean que la mayor parte de la población en 30 años se establecerá en este rango de edad.

México ha suscrito diversos Tratados Internacionales en los cuales se obliga a prohibir en nuestro territorio la discriminación por edad. Tal es el caso del "*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*"; el "*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*"; la "*Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica*"; el "*Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*" de la Organización Internacional del Trabajo; el "*Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*" o Protocolo de San Salvador y la "*Declaración Universal de Derechos Humanos*".



Todos estos instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos sientan las bases para la procuración de esta problemática, su interpretación coadyuva a la defensa de los derechos de estas personas, y funge de igual manera como hincapié para la promoción de leyes y programas que contribuyan a la solución de la problemática.

Es importante tomar en consideración que la pandemia SARS-CoV-2 ha agravado aún más la precariedad laboral en la que se encuentran millones de mexicanos. Los efectos de la crisis sanitaria, además de representar una amenaza para la vida de las personas mayores, también representa una dificultad adicional para satisfacer sus necesidades laborales, sobre todo para aquellos que viven en situación de pobreza. Cabe recordar que, de acuerdo con el análisis de impacto de la Covid-19 en México realizado por la OIT, se ha llegado a estimar una tasa de desempleo de hasta el 11,7%, lo que equivaldría a aproximadamente 6 millones de personas.

La necesidad de instaurar una estrategia que beneficie a los sectores involucrados en el desarrollo de empleo y fomento a la competitividad económica es urgente, nos encontramos inmersos dentro de un escenario que merece una respuesta inmediata, pues de lo contrario, se generaría una sobrecarga junto a los problemas que se susciten en el futuro dentro del mismo ámbito.

Es por lo anterior que se considera oportuno modificar la Ley de Fomento a la Competitividad y Desarrollo Económico para el Estado de Baja California, la cual articula toda una política de desarrollo empresarial, además de reglas, procedimientos, puntajes y estímulos que podrían obtener aquellas empresas que la observen.

Haciendo una revisión detallada a este instrumento, encontramos que la condición actual de la norma podría ser una variable de inhibición a la contratación de personas adultas. A saber: la Ley de Fomento a la Competitividad y Desarrollo Económico, prevé estímulos fiscales por diferentes causas, por proyectos de inversión, por número de empleos indirectos, por la incorporación de estudiantes de carreras técnicas, de ingenierías y nivel superior, así como la contratación de adultas mayores, madres solteras o personas con discapacidad, incluso se dedica un capítulo para el fondo y fomento de desarrollo económico de mujeres y jóvenes, pero no se advierte que la ley atienda de manera específica al adulto trabajo, es



decir, aquellas personas que se encuentren entre los 30 y 59 años de edad, de ahí que las empresas procuren contratar aquellos sectores sociales que puedan reportarles un beneficio en términos de la misma ley.

Es por ello que, proponemos a esta Asamblea que la ley reconozca jurídicamente a esta fuerza laboral, pero que además otorgue incentivos a las empresas que los contrate, promoviendo así el desarrollo económico, la generación de empleo y una acción concreta en contra del desempleo.

DECRETO

Único.- Se aprueba la adición del Esquema 5 a la fracción I del artículo 13 de la Ley de Fomento a la Competitividad y Desarrollo Económico para el Estado de Baja California, para quedar como sigue:

Artículo 13.- (...)

I.- Generación de Empleos

Esquema 1. (...)

Esquema 2. (...)

Esquema 3. (...)

Esquema 4. (...)

Esquema 5. Personas que se encuentren comprendidas entre los 40 y 59 años de edad.

- | | |
|-------------------------|----------|
| a) De 1 a 10 empleos | 1 punto |
| b) De 11 a 50 empleos | 2 puntos |
| c) De 51 a 250 empleos | 3 puntos |
| d) De 251 a 500 empleos | 4 puntos |
| e) Más de 500 empleos | 5 puntos |

II. a la IX. (...)

(...)



(...)

(...)

(...)

(...)

TRANSITORIOS

PRIMERO.- La presente reforma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SEGUNDO.- El Ejecutivo del Estado deberá realizar las modificaciones necesarias a sus reglamentos a más tardar sesenta días naturales contados a partir de la publicación de la presente reforma.

Dado en el Salón de Sesiones "Benito Juárez García" del Edificio del Poder Legislativo del Estado de Baja California, al día de su presentación.

ATENTAMENTE

DIPUTADO ROMÁN COTA MUÑOZ