2470

GLORIA MIRAMONTES

"2022, Año de la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en **Baja California**"

Mexicali, Baja California, 20 de octubre de 2022
Asunto: Iniciativa Oficialía de Partes

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA XXIV LEGISLATURA
19 OCT 2022
RECIBIDO OFICIALÍA DE PARTES

Diputada Alejandra María Ang Hernández
Presidenta de la Mesa Directiva
Del Congreso del Estado.
P r e s e n t e.-

Por medio de este conducto y en atención a lo previsto en los artículos 110 fracción I y 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, me permito presentar para su trámite correspondiente la siguiente, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA.**

La presente propuesta legislativa tiene por objeto que se garantice que al menos 2% del total de la plantilla laboral de la administración pública sea destinada para la contratación de personas adultas mayores.

Sin otro particular por el momento, quedo a sus órdenes.

A T E N T A M E N T E

DIP. GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS
DIPUTADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO MORENA

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA XXIV LEGISLATURA
19 OCT 2022
DESPACHADO
GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS
DIPUTADA

DIPUTADA ALEJANDRA MARÍA ANG HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DEL ESTADO.

Compañeras diputadas,
Compañeros diputados.

HONORABLE ASAMBLEA:

La suscrita **Diputada GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS**, en nombre y representación del grupo parlamentario **MORENA**, con fundamento en lo establecido por los artículos 27 fracción I y 28 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, 110 fracción I, 115 fracción I, 116, 117 y 118 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, me permito someter al Pleno de este H. Congreso del Estado, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA** bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

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 (OMS, 2014).

Cuando nos referimos al envejecimiento, hablamos de un proceso natural, gradual, continuo e irreversible de cambios a través del tiempo. Estos cambios se dan en el nivel biológico, psicológico y social, y están determinados por la historia, la cultura y las condiciones socioeconómicas de los grupos y las personas. Por ello, la forma de envejecer de cada persona es diferente.

En esa tesitura, la ONU señala que el envejecimiento de la población está a punto de convertirse en una de las transformaciones sociales más significativas del siglo XXI, con consecuencias para casi todos los sectores de la sociedad, entre ellos, el mercado financiero, la demanda de bienes y servicios y la demanda laboral.

En tal contexto, según datos de la CEPAL y OIT, en muchos países desarrollados se observa un incremento da la edad en que las personas se jubilan, lo que ha determinado un aumento de las tasas globales de participación laboral. En los EUA la tasa de participación laboral de las personas mayores aumentó en el grupo de 55 a 64 años pasando del 63.7% al 64.1 %; y de manera más pronunciada en el grupo de 65 a 74 años pasando del 23.6% al 26.8%.

El informe de la CEPAL "Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" indica que un elevado porcentaje de las personas mayores se ve obligado a seguir trabajando al no percibir una pensión.

Por otra parte, existe un segmento minoritario de personas, por lo general, con mayores niveles de educación, que siguen insertas en el mercado laboral por preferencia individual, incluso aunque perciban una pensión.

La Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores en su artículo 18 establece que:

1) El adulto mayor tiene derecho al trabajo digno, decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores sin importar la edad; 2) Los Estados adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor; 3) Los Estados 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; 4) Los Estados 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; y 5) Los Estados 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.

Ahora bien, entre las causas que influyen en la participación de las personas mayores en el mercado laboral se pueden destacar las siguientes:

La falta de ingresos de las personas mayores, en el contexto de la menor presencia de hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones, puede obligarlas a seguir trabajando más allá de la edad legal de jubilación para generar ingresos para su subsistencia.

Las tendencias de envejecimiento pueden tener consecuencias en los mercados laborales —entre ellas la escasez de oferta laboral— y en los sistemas de pensiones, cuya sostenibilidad puede peligrar. Esto vale tanto para los sistemas de solidaridad intergeneracional como para los sistemas de ahorro individual y puede fomentar el diseño de medidas que incentiven o, como en el caso del aumento de la edad legal de jubilación, impongan una actividad laboral más extendida.

Los mejores niveles de salud, el interés en el contenido y los aspectos sociales y económicos del trabajo y la expectativa de una vida más larga pueden estimular el interés de las personas mayores en seguir vinculadas con el mercado laboral.

Específicamente, la evolución de la participación laboral de las mujeres de 60 años y más debe considerarse en el contexto del incremento gradual de la inserción de las mujeres en general en los mercados de trabajo, que determinaría una reducción de las brechas de participación y ocupación entre hombres y mujeres en todos los grupos etarios. Además, pueden influir aspectos como la mayor esperanza de vida de

las mujeres y los niveles correspondientes de viudez, en un contexto de baja autonomía económica de muchas mujeres mayores.

De acuerdo con datos del INEGI para 2020, en el país residían 15.1 millones de personas de 60 años o más, que representan el 12% de la población total.

Al respecto, en Baja California, acorde al Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por el INEGI, Baja California es habitado por 380, 000 adultos mayores.[1]

En tal contexto, el Artículo 5, Fracción V, de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, afirma que tienen derecho a un trabajo digno y bien remunerado. Sin embargo, en la vida real, lo anterior dista de ser un hecho.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 74.2% de los adultos mayores laboran en precariedad.

A este respecto, señala lo siguiente:

"Las condiciones laborales de las personas de edad que se ocupan de manera subordinada y remunerada son más desfavorables respecto a otros grupos de edad.

[1] https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/bc/poblacion/

Por ejemplo, es el grupo que tiene el menor porcentaje de trabajadores con prestaciones (50%), el más bajo con acceso a los servicios de salud (38%) y con contrato laboral (38.6 por ciento)

"Conforme a su actividad de ocupación, 21.3% de la población ocupada de 60 años o más se dedican a actividades elementales y de apoyo, 20.8% son trabajadores agropecuarios y 15.2% son comerciantes, empleados y agentes en ventas. Son pocos los trabajadores dedicados a actividades administrativas (2.7%) o son funcionarios, directores o jefes (2.8 por ciento).

"Información de la ENOE indica que la mayoría de la población ocupada de 60 años o más labora por cuenta propia (49.6%), seguidos por los trabajadores subordinados y remunerados (37.6 por ciento)

"Son pocos los que llegan a una edad avanzada y tienen los recursos para ser empleadores (8.9%), mientras que otros, no perciben remuneración por su trabajo (3.9 por ciento). En estas dos últimas categorías es donde se observan diferencias muy importantes por sexo: el porcentaje de empleadores varones (10.8%) representa el doble que en las mujeres (5%); mientras que en los trabajadores no remunerados, las mujeres (8.4%) tienen mucho mayor presencia –casi cinco veces más-, que en los hombres (1.8 por ciento)"[2]

[2] https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/edad2018_nal.pdf

En el mismo sentido se pronuncia la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL):

"La mayor parte de las actividades generadoras de ingreso de las personas de edad son las que provienen del trabajo por cuenta propia. Esto puede ser consecuencia tanto de la discriminación que obstaculiza el acceso por parte de las personas mayores a un empleo asalariado, como del deseo de estas personas de trabajar de manera independiente, aprovechando las cualificaciones adquiridas a lo largo de su vida laboral para hacerlo en condiciones que permitan una mayor flexibilidad a la hora de organizar sus actividades laborales y de la vida diaria"[3].

La pandemia de SARS-CoV-2 ha venido, claro está, a hacer más grave esta situación.

Los adultos mayores deben elegir entre comer o sobrevivir a la crisis sanitaria, pues, al salir de casa y trabajar en lugares concurridos, como supermercados, se exponen, dado que las condiciones preexistentes que agravan el Covid-19 son cotidianas en este grupo demográfico, como lo muestra el hecho de que 28.6% de las diabéticas y los diabéticos que hay en México son personas de la tercera edad[4].

---

[3] CEPAL-OIT, 2018, p. 6

[4] S. Huenchuan, El derecho a la vida y la salud de las personas mayores en el marco de la pandemia por COVID-19 (LC/MEX/TS.2020/9), Ciudad de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020, [en línea]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45493/1/S2000301_es.pdf

La población adulta mayor es uno de los sectores más vulnerables de la sociedad en todos los niveles y es un grupo poblacional que está expuesto a factores socioeconómicos y biológicos que determinan su mayor vulnerabilidad frente a otros sectores de la población.

La indolencia, cuando no desprecio que la iniciativa privada ha tenido para otorgarle un empleo digno a los adultos mayores, incluso a quienes han dilapidado su vida en pro de alguna empresa, es común. Sin embargo, la situación podría afectarles en unos años, como lo muestra un análisis de la Universidad del Valle de México:

"En América Latina, el bono demográfico se está agotando y la población envejece más rápido que en el resto del mundo. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la tasa de dependencia se encuentra en el punto más bajo de los últimos 100 años en Latinoamérica. Alcanzar el 20 por ciento de adultos mayores tardó entre 50 y 75 años en países europeos. En México, este incremento se producirá en 22 años, aunado a que la esperanza de vida va en aumento y las tasas de natalidad han disminuido. Estas tendencias demográficas tienen profundas implicaciones, desde el punto de vista laboral estos cambios impactan el futuro del mercado".

Los gobiernos de la Cuarta Transformación no han venido para mirar hacia otro lado, mientras amplias capas de la población están sufriendo, sino, al contrario, para arroparles y darles un futuro distinto, mejor, más justo y próspero.

Es por ello que, la presente propuesta tiene por objeto que se garantice que al menos 2% del total de la plantilla laboral de la administración pública sea destinada para la contratación de personas adultas mayores.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos señalados, me permito someter a consideración de este H. Congreso del Estado de Baja California, la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA:

ÚNICO.- Se adiciona el inciso c) al artículo 26 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Baja California, para quedar como sigue:

Artículo 26.- Las autoridades estatales o municipales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas mayores de sesenta años:

I. Garantizar el acceso a los servicios de atención médica y seguridad social, según lo dispuesto en la normatividad en la materia;

II. Procurar un nivel mínimo y decoroso de ingresos a través de programas, conforme a las reglas de operación que al efecto se establezcan:

a) De apoyo financiero directo y ayudas en especie y
b) De capacitación para el trabajo y de fomento a la creación de empleos, y

c) Ser contratados e incorporarse como servidores públicos en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal. Las autoridades competentes formularán y ejecutarán acciones específicas, las cuales deberán garantizar que al menos el 2% del total de la plantilla laboral de la administración pública sea destinada a la contratación de personas adultas mayores.

III. Garantizar, conforme a la legislación aplicable, asesoría jurídica gratuita así como la asistencia de un representante legal cuando el afectado lo requiera.

ARTICULO TRANSITORIO

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

ARTICULO TRANSITORIO

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

ATENTAMENTE

DIP. GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS
DIPUTADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO MORENA