



129
...legislando con el corazón

GLORIA
MIRAMONTES
DIPUTADA LOCAL DISTRITO 13

"2024, Año de los Pueblos Yumanos, Pueblos Originarios y de las Personas Afromexicanas"

Mexicali, Baja California, 12 de enero de 2024

Asunto: Iniciativa para enlistarse en el Orden del Día (Oficialía de Partes)

Oficio: GAMP/003/2024

Diputada Araceli Geraldo Núñez

Presidente de la Mesa Directiva del Congreso del Estado

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 la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY DE LOS DERECHOS, PROTECCIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES EN EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**

La presente propuesta legislativa tiene por objeto, que la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** promueva la creación de formatos de solicitudes de empleo universales, así como bolsas de empleo digitales y accesibles para personas con discapacidad.

ATENTAMENTE


Diputada Gloria Arcelia Miramontes Plantillas
Integrante del Grupo Parlamentario MORENA



DIPUTADA ARACELI GERALDO NÚÑEZ
Presidenta de la Mesa Directiva del Congreso
Del Estado de Baja California

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 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA** bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La Ley para las Personas con Discapacidad en el Estado de Baja California define a las personas con discapacidad como toda persona persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) informa que en nuestro país hay alrededor de 21 millones de personas con discapacidad.

En esa tesitura, acorde al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el 14.36% de la población bajacaliforniana tiene alguna o diversas discapacidades.

Este porcentaje se traduce en que 541 mil 349 personas tienen una o diversas discapacidades en la entidad, de las cuales 283 mil 302 (52.33%) son mujeres.

A pesar de las cifras señaladas, este sector de la población presenta alta dificultades para insertarse en el mercado laboral y, cuando lo logran, sus probabilidades de tener un empleo formal y de buenos ingresos es baja.

A la par de lo anterior, la presencia de personas con discapacidad en la administración pública resulta escasa, siendo, en diversos cargos, limitados a puestos con nula oportunidad de crecimiento y que difícilmente les permitirán ser autosustentables, como sacar fotocopias.

Por su parte, el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, emitido por el Gobierno Federal y publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 25 de junio de 2021, establece que las autoridades deben “impulsar condiciones

que asegurarán el acceso a puestos de trabajo sin discriminación, el desarrollo de actividades laborales que contribuyan al ejercicio de sus capacidades humanas y profesionales, y a un ambiente de trabajo digno que conlleve seguridad social, salario remunerador, seguridad y salud en el trabajo, libertad de afiliación sindical, entre otros aspectos establecidos por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo” .

De acuerdo con una encuesta realizada por Mercer en México, el 17% de las empresas son silenciosas en políticas de diversidad, equidad e inclusión; hacen muy poco, no tienen un plan de acción y tampoco comunican nada al respecto. En tanto, un 41% de las empresas en México sólo son incluyentes en fechas emblemáticas, sólo refuerzan posturas y políticas en días como el de la Inclusión Laboral, el de la Mujer o el del Orgullo LGBT+.

Para una mayor comprensión de esta problemática, sólo el 19% de los trabajadores con discapacidad cuenta con un empleo formal y su ingreso mensual promedio tiende a ser menor entre la fuerza laboral con alguna limitación, según un diagnóstico realizado por el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Conadis) y la extinta Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol).¹

¹ <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Empresas-tendran-que-contratar-personas-con-discapacidad-para-5-de-sus-puestos-20220223-0105.html>

En este sentido, una recomendación internacional en esta materia es la introducción de "ajustes razonables" en los marcos normativos cuando sea necesario, de tal forma que, se visibilicen reformas que coadyuven al ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales a las personas con discapacidad con un enfoque inclusivo.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un aspecto fundamental para construir una sociedad más equitativa y justa.

La inclusión de personas con discapacidad aporta diversidad al lugar de trabajo, lo que puede resultar en un ambiente más enriquecedor y creativo. La diversidad de habilidades, perspectivas y experiencias puede impulsar la innovación y mejorar la productividad.

Lo anterior, es un componente clave de los derechos humanos. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas establece el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás.

Al respecto, muchos países tienen leyes y regulaciones que exigen la inclusión laboral de personas con discapacidad. Cumplir con estas normativas no solo es un requisito legal, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En ese orden de ideas, la presente propuesta normativa aspira a que en la inserción laboral de las personas con discapacidad se establezca de manera expresa que las ofertas de empleo se realicen con un enfoque inclusivo, sin discriminación y con un enfoque garante de los derechos humanos, lo anterior, en virtud de que en la actualidad en la mayoría de las empresas no se encuentran modelos o políticas que se ajusten a este sector.

Bajo esta óptica, la presente reforma propone la creación de formatos de solicitud de empleo universales, así como bolsas de empleo digitales y accesibles para personas con discapacidad.

La diversidad de perspectivas, experiencias y habilidades fomenta la innovación y la creatividad en el lugar de trabajo. La inclusión de personas con discapacidad puede llevar a soluciones más innovadoras y a la creación de productos y servicios que satisfagan las necesidades de un público más amplio.

En resumen, la creación de modelos universales de formatos para acceder al trabajo no solo es una cuestión ética, sino también una estrategia inteligente para construir entornos laborales más equitativos, productivos e innovadores.

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 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

Único.- Se adiciona la fracción VIII al artículo 19 y se recorre la subsecuente de la Ley para las Personas con Discapacidad en el Estado de Baja California, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 19.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito de su competencia, será la autoridad responsable de las acciones que en materia laboral se impulsen en la presente Ley y en los programas, en favor de las personas con discapacidad en el Estado, debiéndose incluir las siguientes:

- I. Impulsar su integración en el sistema ordinario de trabajo o en su caso, en un sistema de trabajo protegido garantizando que esta integración no sea menor al 2% de la plantilla laboral del sistema, de acuerdo a sus características individuales, en condiciones adecuadas, vigilando que estas no sean discriminatorias;
- II. Impulso entre los sectores público, social y privado para la creación y desarrollo de bolsas de trabajo, programas de capacitación y becas de empleo dirigidos a las personas con discapacidad así como la persona o familia cuidadora;
- III. Promoción del otorgamiento de estímulos fiscales para aquellas personas físicas o morales que contraten personas con discapacidad, así como beneficios adicionales para quienes en virtud de dichas contrataciones realicen adaptaciones, eliminen barreras físicas o rediseñen sus áreas de trabajo; pudiendo otorgarles la denominación de “Empresa Incluyente”;

- IV. Coordinación con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, para la evaluación y acreditación de las habilidades para el trabajo de las personas con discapacidad, así como la persona y familia cuidadora;
- V. Impulso a programas de capacitación y adiestramiento laboral, cursos especiales auxiliados con intérpretes y material didáctico especial;
- VI. Promoción al desarrollo de programas de autoempleo;
- VII. Impulso en coordinación con las autoridades educativas estatales y federales, para el establecimiento de carreras técnicas que se adapten al mercado laboral existente en el Estado;
- VIII. Fomentar la creación de formatos de solicitud de empleos universales, así como bolsas de empleo digitales y accesibles para personas con discapacidad; y,**
- IX. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de esta Ley.

ARTICULO TRANSITORIO

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

ATENTAMENTE



Diputada Gloria Arcelia Miramontes Plantillas
Integrante del Grupo Parlamentario MORENA