

DIP. NALLELI PEDRAZA
MELBA EDEYANIRA
ALBAVERA PADILLA



Michoacán de Ocampo

DIP. JAQUELINE

AVILES OSORIO

CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE
OCAMPO
LXXVI LEGISLATURA
GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

DIPUTADO JUAN ANTONIO MAGAÑA DE LA MORA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN
P R E S E N T E.-

Quienes suscribimos, **Nalleli Julieta Pedraza Huerta, Belinda Iturbide Díaz, Julianna Bugarini Torres, Jaqueline Avilés Osorio y Melba Edeyanira Albavera Padilla**, Diputadas integrantes del Grupo Parlamentario de MORENA, en ejercicio de la facultad que nos confieren los artículo 8 fracción II y artículo 236 bis de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presentamos al Pleno de esta Soberanía, *Punto de Acuerdo con carácter de urgente y obvia resolución, mediante el cual, se exhortar de manera respetuosa a los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados, empresas de participación estatal y organismos autónomos para que en el ámbito de sus respectivas competencias garanticen como mínimo el 5% de su respectiva plantilla laboral para la inclusión de personas con discapacidad, así como para que cumplan con la obligación de presentar el informe anual al Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que incluya, por lo menos, las convocatorias emitidas, así como, las contrataciones que derivadas de ellas o no haya realizado, indicando el porcentaje que representan las personas con discapacidad contratadas en relación con el número total de empleados que se encuentren bajo su mando, independientemente de la modalidad laboral bajo la que se encuentren contratados, en cumplimiento lo establecido en el artículo 42 de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo.* Bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Estado mexicano, al igual que otros países del mundo, ha suscrito una serie de tratados internacionales que reconocen y protegen los derechos humanos de sus ciudadanos. Estos instrumentos jurídicos constituyen un marco normativo fundamental para garantizar la dignidad y el bienestar de todas las personas.

En las últimas décadas, México ha realizado importantes avances en la incorporación de los tratados internacionales de derechos humanos a su ordenamiento jurídico interno. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que los tratados internacionales son parte de la ley suprema de la nación, lo que significa que tienen el mismo rango jerárquico que la propia constitución cuando se trata de derechos humanos.

Además, se han creado diversos mecanismos nacionales para la protección y promoción de los derechos humanos, como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y los órganos de supervisión de tratados. Estos organismos desempeñan un papel crucial en la recepción de quejas, la investigación de violaciones a los derechos humanos y la emisión de recomendaciones al Estado.

La incorporación de los tratados internacionales de derechos humanos ha sido un paso fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa en México. Sin embargo, es necesario redoblar los esfuerzos para garantizar su plena implementación y superar los desafíos institucionales y organizacionales.

Respecto al tema particular de este Acuerdo, se debe señalar que en el año de 1992 la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció el día 3 de diciembre de cada año, como el día internacional de las personas con discapacidad, a partir de lo cual se busca promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Al respecto, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad genera un marco conceptual y programático, que atiende, entre otras prioridades, lo relativo a las barreras institucionales y sociales para ejercer a plenitud el derecho al trabajo. En particular, el artículo 27 de la Convención establece de manera específica los parámetros en que los estados partes harán efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Artículo 27. Trabajo y empleo

1. *Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los estados Partes salvaguardaran y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*
 - a) *Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
 - b) *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y la reparación por agravios sufridos;*
 - c) *Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
 - d) *Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de*

colocación y formación profesional y continua;

- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) Velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad;*
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigido a personas con discapacidad.*

2. Los Estados Partes aseguran que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Ejemplo crucial del avance en materia de eliminación de la discriminación, de manera amplia y definitiva, que se ha experimentado en el Estado mexicano, es el hecho de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe la discriminación por discapacidad en el artículo 1° y recientemente se ha establecido como obligación del Estado garantizar un apoyo económico a las personas con discapacidad permanente en el artículo 4°.

Por su parte, la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, considera como discriminación:

“(...) 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 (...).”

En el mismo contexto, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad garantiza de manera específica un trabajo digno para las personas con discapacidad al establecer en su artículo 11 que: *“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.”*

En el ámbito Estatal, la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, en el Capítulo IV denominado Trabajo y Empleo, establece los parámetros que habrán de observar las autoridades de la administración pública estatal para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para lo cual se citan los preceptos siguientes:

“Artículo 39. El Consejo, el Ejecutivo del Estado y los titulares de los gobiernos municipales, promoverán el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidad y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, así mismo deberán crear programas de capacitación y enseñanza de oficios para las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo. Para tal efecto procurarán preferentemente las siguientes acciones:

- I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional, asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;*
- II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;*
- III. Elaborar e instrumentar el programa estatal y municipal de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades;*
- IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;*
- V. Revisar y cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas y la Legislación u ordenamientos federales, estatales y municipales, a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente ley, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y demás disposiciones aplicables;*
- VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado; VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad;*
- VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad;*
- VIII. En coordinación con las instituciones de capacitación para el trabajo fomentarán la inclusión de las personas con discapacidad, a través de la difusión de programas, acciones de gobierno y el otorgamiento de becas, de acuerdo a su programación presupuestal y a sus presupuestos anuales;*
- Y,*
- IX. Las demás que dispongan otros ordenamientos.”*

Derivado de la norma estatal, en Michoacán se instaló en el año 2022 el Consejo

Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el cual tiene como una de sus principales facultades la señalada en el párrafo tercero del artículo 42 de la Ley, que indica que recibirá de los sujetos obligados los informes anuales respecto, entre otras particularidades, el porcentaje de personas con discapacidad contratadas.

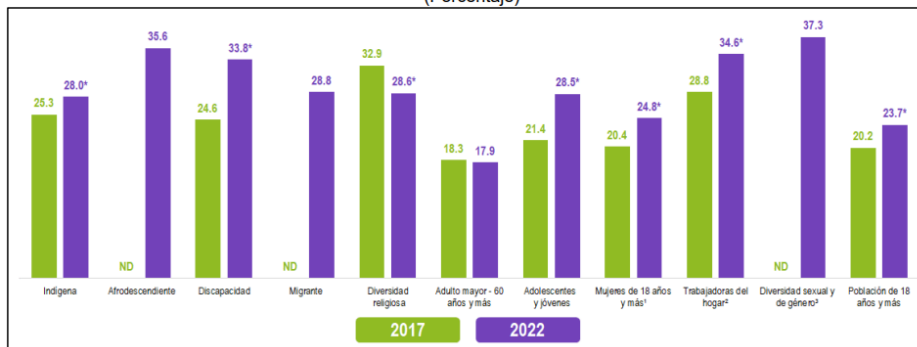
El análisis cuantitativo, generado a partir del censo de población y vivienda del año 2020, realizado por el INEGI, dio a conocer que la cifra de personas con alguna discapacidad permanente es de 6,179,890 en México, lo que representó el 4.9% de la población total del país.

En este tenor, el gobierno mexicano realiza desde el año 2005 la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), cuyo objetivo primordial es reconocer la magnitud de la discriminación y sus diversas manifestaciones en la vida cotidiana de la ciudadanía. En particular, la encuesta analiza la percepción de la discriminación que afecta a las personas con alguna condición de discapacidad.

La última versión de esta encuesta se publicó en el año 2022 y recopiló información sobre las experiencias de discriminación de la población mexicana durante los 12 meses previos a su levantamiento, lo que significa que se midieron los casos de discriminación ocurridos entre julio de 2021 y septiembre de 2022.

De acuerdo con la encuesta ENADIS, el 33.8% de las personas con discapacidad de 12 años y más en México declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses. De ese porcentaje, el 49.6% dijo que la razón fue tener alguna discapacidad.

POBLACIÓN POR GRUPOS SELECCIONADOS QUE MANIFESTÓ HABER SIDO DISCRIMINADA
(Porcentaje)



De la encuesta en comento se extrae el presente gráfico, el cual destaca dos datos poderosamente preocupantes, por un lado, queda claro que la condición de discapacidad es una de las condiciones que mayor prevalencia de actos de discriminación genera, y por otro, que en el lapso de solo un lustro la percepción de discriminación aumentó casi 10 puntos porcentuales cuando se trata de personas con discapacidad.

Estas cifras permiten afirmar que la discriminación hacia las personas con discapacidad es una práctica cotidiana y que va en aumento en México, lo que queda claro detallado en el informe de la encuesta ENADIS, en el cual se destaca que 33.4% de las mujeres y 34.4% de los hombres con discapacidad de 12 años y más declararon haber sido víctimas de discriminación en los últimos 12 meses; que el 48.1% de las personas con discapacidad percibe que sus derechos no son respetados; que el 30% de las personas con discapacidad afirma que no tiene oportunidades para encontrar empleo; que el 13.7% de las personas con discapacidad de 18 años y más ha sido negada la atención de la salud.

Estas mediciones permiten sostener que es imperioso reforzar de manera institucional las acciones que permitan que las personas con discapacidad puedan gozar a plenitud de sus derechos, como la salud, la educación, el trabajo, la vivienda, el transporte, la justicia, la cultura y el turismo.

En este esfuerzo institucional el Congreso del Estado de Michoacán ha dado diversos pasos; un hecho fehaciente de esto es que en fecha 24 de octubre de 2024 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo el Decreto 691 del Congreso del Estado de Michoacán, en el que se reforma el artículo 42 de la Ley para la inclusión de personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, **a fin de incrementar de 3% a 5% el porcentaje mínimo de personas con discapacidad que deben ser empleadas en la estructura de los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados, empresas de participación**

estatal y organismos autónomos.

Actualmente el artículo 42 de la Ley para la inclusión de las personas con discapacidad señala a la letra lo siguiente:

Artículo 42. Es obligación de los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados, empresas de participación estatal y organismos autónomos garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar, como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.

Para el empleo, contratación e inserción en puestos de la administración pública de las personas con discapacidad, se emplearán profesionales cuyo perfil cubra las necesidades del puesto o los requisitos de la convocatoria respectiva, en toda convocatoria pública para contratación de personal, asignación de plazas o puestos de trabajo, se deberá de reservar como mínimo el 5% de las mismas para personas con discapacidad.

Los sujetos a que obliga el presente artículo, deberán remitir de forma anual, la información que incluya, por lo menos, las convocatorias emitidas, así como, las contrataciones que derivadas de ellas o no haya realizado, indicando el porcentaje que representan las personas con discapacidad contratadas en relación con el número total de empleados que se encuentren bajo su mando, independientemente de la modalidad laboral bajo la que se encuentren contratados, al Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, a efecto de que este pueda incluirlo en el informe anual que realiza.

Derivado de estas consideraciones y por tratarse de un asunto de atención al derecho humano al trabajo de personas con discapacidad, que son uno de los sectores más vulnerables de la sociedad, se actualiza la hipótesis del inciso C, fracción I, artículo 236 bis de la Ley Orgánica y de procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, ponemos a consideración de esta asamblea la presente Punto de Acuerdo, con carácter de urgente y obvia resolución.

ACUERDO

PRIMERO. Se exhortar de manera respetuosa a los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados, empresas de participación estatal y organismos autónomos para que en el ámbito de sus respectivas competencias garanticen como mínimo el 5% de su respectiva plantilla laboral para la inclusión de personas con discapacidad, en cumplimiento del artículo 42 de la Ley para la inclusión de personas con

discapacidad del Estado de Michoacán.

SEGUNDO. Se exhorta a los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados, empresas de participación estatal y organismos autónomos a cumplir con la obligación establecida en el tercer párrafo del artículo 42 de la Ley para la inclusión de las personas con discapacidad, de presentar el informe anual al Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que incluya, por lo menos, las convocatorias emitidas, así como, las contrataciones que derivadas de ellas o no haya realizado, indicando el porcentaje que representan las personas con discapacidad contratadas en relación con el número total de empleados que se encuentren bajo su mando, independientemente de la modalidad laboral bajo la que se encuentren contratados.

TERCERO. Dese cuenta del presente acuerdo, de manera íntegra, con su exposición de motivos a las autoridades exhortadas.

CUARTO. Infórmese del presente acuerdo, al Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Palacio del Poder Legislativo, Morelia, Michoacán, a 28 de noviembre de 2024.

A T E N T A M E N T E

**DIP. GIULIANNA BUGARINI
TORRES**