Iniciativa con proyecto de Decreto por la que se reforma el segundo párrafo del artículo 2° y se adicionan los artículos 9 Bis, 9 Bis 1 y la fracción XVII del artículo 86 del **Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza**.

* **Con el objeto de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y adultas mayores en el sector público.**

Planteada por el **Diputado Jesús Andrés Loya Cardona,** del Grupo Parlamentario “Gral. Andrés S. Viesca”, del Partido Revolucionario Institucional, conjuntamente con las demás Diputadas y Diputados que la suscriben.

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **11 de Diciembre de 2018.**

Turnada a la **Comisión de Gobernación, Puntos Constitucionales y Justicia.**

**Fecha del Dictamen: 20 de Marzo de 2019.**

**Decreto No. 240**

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado: **P.O. 30 / 12 de Abril de 2019.**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, QUE PRESENTA EL DIPUTADO JESÚS ANDRÉS LOYA CARDONA, EN CONJUNTO CON LAS Y LOS DIPUTADOS DEL GRUPO PARLAMENTARIO "GRAL. ANDRÉS S. VIESCA", DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, CON EL OBJETO DE PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTAS MAYORES EN EL SECTOR PÚBLICO.**

**H. PLENO DEL CONGRESO DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.**

**P R E S E N T E.-**

El suscrito Diputado Jesús Andrés Loya Cardona conjuntamente con los diputados y diputadas integrantes del Grupo Parlamentario “Gral. Andrés S. Viesca” del Partido Revolucionario Institucional, en ejercicio de las facultades que nos otorga la fracción I del artículo 59 fracción I de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como los artículos 21 fracción IV, 152 fracción I y 167 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, nos permitimos someter a este H. Pleno del Congreso, la presente Iniciativa mediante la cual se reforman y adicionan diversas disposiciones del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila, misma que se presenta bajo la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La discriminación es un fenómeno sociológico que atenta contra la igualdad de las personas. Basado en prejuicios sociales y la existencia de estereotipos, esta práctica se constituye en un verdadero obstáculo para el pleno ejercicio de los derechos de quienes la sufren, evitando su participación plena y efectiva en la sociedad, incluyendo el acceso, permanencia o mejora del ámbito laboral.

El trabajo es una condición humana, un vehículo de bienestar y movilidad social. Por medio de éste se busca asegurar las necesidades básicas y el desarrollo de las personas a través de las actividades productivas de su comunidad. Al ser un elemento fundamental de inclusión social, la discriminación en el trabajo también se constituye como un factor de especial exclusión de grupos en situación de vulnerabilidad.

Toda forma de discriminación laboral contribuye a agudizar la vulnerabilidad de los grupos afectados. Las desigualdades a las que se enfrentan se traducen en limitantes y obstrucciones que se pueden presentar en el acceso al empleo, en la selección o búsqueda de puestos laborales, en la remuneración, en la dificultad en el ascenso, en la capacitación y formación, en la promoción y acceso a puestos de decisión, entre muchos otros. En consecuencia, se observan problemáticas vinculadas al desempleo y el subempleo, la precariedad laboral o el trabajo no registrado. En resumen, ven restringida su libertad para desarrollar sus competencias y cumplir sus aspiraciones profesionales y personales por factores ajenos a las aptitudes y habilidades que poseen para desempeñar las funciones propias del empleo.

En la mayoría de los casos, la discriminación laboral tiene como principales víctimas a grupos históricamente vulnerados que, por encontrarse expuestos a condiciones sociales desiguales, encuentran severas dificultades para ejercer plenamente todos sus derechos. Tenemos el caso de las personas adultas mayores y las personas que viven con algún tipo de discapacidad.

Estos dos grupos –personas adultas mayores y personas con discapacidad— son propensos a la discriminación laboral por concepciones erróneas de sus empleadores en cuanto a los cuidados a la salud y el desarrollo de sus habilidades. Ello trae como consecuencias altas tasas de desempleo y una mayor dependencia que tienen hacia sus familias, lo que limita su autonomía.

La investigación realizada por la organización Impunidad Cero,[[1]](#footnote-1) revela que el empleo de las personas con discapacidad es, en promedio, un 40% menor al nivel total y este grupo experimenta un desempleo dos veces mayor. Además, existe una brecha de ingresos considerable: las personas con discapacidad reciben por su trabajo el 66.5% de lo que ganan las personas sin discapacidad. Del total de la población de 15 años o más con discapacidad, **sólo el 39.1% participa en actividades económicas, en contratarte del 64.7% sin discapacidad.** Las principales detonantes de discapacidad en el país son las enfermedades (41.3%) y la edad avanzada (33.1%).

En el caso de Coahuila, las personas con discapacidad representan el 4.5% de la población total.[[2]](#footnote-2) De ellas, el 80% están en una etapa económicamente activa pero sólo el 40% tienen un empleo.[[3]](#footnote-3) Por su parte, el Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México[[4]](#footnote-4) arroja a Coahuila como una de las entidades federativas con mayor incidencia de personas con discapacidad respecto a la población total (9%).

Por su parte, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el segundo trimestre de 2014, la tasa de participación económica de la población de 60 años y más era de 33.7%.[[5]](#footnote-5) El estudio “Costos e impactos de la discriminación laboral hacia los adultos mayores en la economía familiar”[[6]](#footnote-6) del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), informa que el acceso al empleo para los adultos mayores es reducido y son discriminados mediante el establecimiento de límites máximos para la edad laboral.

En los Estados se han realizado avances concretos para revertir esta práctica impulsando leyes que además de prohibir la discriminación, prevén un marco de acciones positivas para el empoderamiento de sus derechos.

En Coahuila encontramos distintas legislaciones que, en su propio ámbito de competencia, buscan erradicar la discriminación como la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 24 de agosto de 2007.

Este ordenamiento prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A su vez, dispone como acto de discriminación el prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como limitar el ingreso a los programas de capacitación y formación profesional (fracción XVII); establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales (fracción XVIII); y el negar la posibilidad de incorporarse a los espacios laborales o en su extremo ser víctimas de la explotación y de los abusos por el hecho de ser persona adulta mayor (fracción XXXIV).

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada el 10 de junio de 2005, es otro ordenamiento que reconoce el derecho al trabajo y establece que “El Estado, los Municipios así como las dependencias y entidades que los conforman, propiciarán la contratación, dentro de su planta laboral, de personas adultas mayores” (artículo 92).

Por su parte, la Ley para el desarrollo e inclusión de las personas con discapacidad del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en fecha 31 de mayo de 2013, dispone que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y al adiestramiento en términos de igualdad de oportunidades y equidad. En ese sentido, le otorga a la Secretaría del Trabajo del Estado y demás autoridades competentes, la obligación de formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos del Estado y los Municipios (fracción IV del artículo 18).

Estos ordenamientos disponen también de acciones positivas para incentivar la inclusión de estos grupos en el mercado laboral como por ejemplo, la instrumentación de estímulos fiscales destinados a las personas físicas o morales que integren laboralmente a personas con discapacidad (artículo 16 de la Ley para el desarrollo e inclusión de las personas con discapacidad del Estado de Coahuila de Zaragoza); las atribuciones de la Secretaría del Trabajo para gestionar el apoyo fiscal a las empresas que contraten a personas con discapacidad o en aquellas que tengan entre su personal a por lo menos 40% de mujeres o personas adultas mayores en puestos de supervisión y dirección (fracción III del artículo 20 de la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza), así como el otorgamiento de subsidios y estímulos fiscales que el Ejecutivo del Estado y los municipios otorguen a las empresas, industrias, comercios o establecimientos según el número de empleados de personas adultas mayores que contraten (artículo 93 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Estado de Coahuila de Zaragoza).

Incluso en la Ley de Hacienda para el Estado de Coahuila de Zaragoza se establecen incentivos fiscales para las empresas que contraten adultos mayores y/o personas con discapacidad (artículo 30).

Todas estas acciones legislativas redundan en medidas positivas hacia estos grupos. Sin embargo no podemos obviar que la discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí sola. La eliminación de esta dañina práctica requiere que todas las partes implicadas realicen esfuerzos y políticas de manera orientada y coherente. Por ello se hace necesario articular desde las instancias públicas, mecanismos que permitan intervenir de forma inmediata en aras a favorecer su incorporación de forma estable al mercado de trabajo, empezando por el propio servicio público.

En ese sentido, la presente iniciativa pretende adicionar en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila, acciones de contratación positiva mediante la promoción de cuotas de reserva de empleo público en los Poderes del Estado y en todas sus dependencias y entidades dirigida a personas adultas mayores y personas con discapacidad como una medida poderosa para combatir la discriminación en el trabajo.

Esto no quiere decir que las personas deben ser contratadas para cualquier trabajo a los que deseen aplicar sin que estén calificados, pero sí significa que las dependencias y entidades públicas promuevan, dentro de su área, empleos cuya realización pueda ser ejecutada en base a su potencial, al ser capaz de cumplir el trabajo requerido.

Países como Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela cuentan con esta cuotas de reserva en el empleo público, que van del 2% al 7% de la plantilla y muchos de estos casos la cuota se extiende también al sector privado.

En el caso de México, una de las recomendaciones del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, en relación a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, consiste en establecer una cuota laboral del 3% en el sector público de las personas con discapacidad, habiéndose presentado este año por parte del Ejecutivo Federal una iniciativa encaminada a su cumplimiento.[[7]](#footnote-7)

La iniciativa que hoy se presenta supone un paso en la dignificación del proceso laboral de las personas adultas mayores o que viven con algún tipo de discapacidad, y consolidará que en Coahuila existe un gobierno incluyente, que valora y reconoce las aportaciones que estos grupos brindan en la comunidad y potencia sus capacidades para incorporarlos en un empleo digno, donde se respeten plenamente sus derechos humanos.

Por lo anteriormente expuesto, se presenta para su estudio, análisis y, en su caso, aprobación, la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se **reforma** el segundo párrafo del artículo 2° y se **adicionan** los artículos 9 Bis, 9 Bis 1 y la fracción XVII del artículo 86 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.

**ARTICULO 2o.-** …

Queda prohibido restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso de trabajo, así como limitar el ingreso a los programas de capacitación profesional por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, doctrina política, creencias religiosas, estado de gravidez, antecedentes penales, o cualquier otra que signifique un detrimento hacia la igualdad de oportunidades de las personas.

*…*

*…*

*…*

**ARTÍCULO 9 BIS.-** Los procesos de selección, contratación y promoción de personal que realicen las dependencias y entidades de los Poderes del Estado deberán cumplirse con criterios de igualdad y no discriminación, considerando las habilidades y capacidades de las y los candidatos.

En la contratación de personal está prohibida la fijación de límite máximo de edad, excepto en los casos en que la naturaleza del trabajo lo requiera. Se deberá en todo momento priorizar las aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones.

**ARTÍCULO 9 BIS 1.-** Las dependencias y entidades de los Poderes del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, propiciarán la contratación dentro de su planta laboral de personas con discapacidad y adultos mayores que reúnan las condiciones y los requisitos que para esos puestos señala cada una de las dependencias y entidades.

En las plazas de nueva creación o las vacantes que ocurrieren, previo estudio realizado por los titulares de las dependencias y entidades, en caso de ser procedente, se promoverá su ocupación por personas con discapacidad y/o adultas mayores, procurando cubrir una proporción no inferior al 3% del total de su personal. En todo caso, los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos señala cada una de las dependencias y entidades.

Las personas con discapacidad a que se refiere este artículo deberán contar con el certificado de reconocimiento y certificación que establece el artículo 10 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

En todo caso, las dependencias y entidades procurarán que toda vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad o persona adulta mayor sea cubierta por otra persona con discapacidad o adulta mayor, considerando las habilidades y capacidades de las y los candidatos.

En el caso de las dependencias a cargo de la seguridad pública o protección ciudadana, la lo dispuesto en este artículo sólo considerará a su personal civil o administrativo.

**ARTÍCULO 86.-** …

I a XVI. …

XVII.- Tratándose de trabajadores con discapacidad, otorgar los permisos para someterse al tratamiento médico o de rehabilitación, previa constancia médica.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, sin perjuicio de lo previsto en los transitorios siguientes.

**SEGUNDO.-** Las dependencias y entidades de los Poderes Públicos deberán realizar un cómputo de las personas adultas mayores y personas con discapacidad que se encuentran actualmente laborando. El cómputo mencionado incluirá cualquier modalidad de contratación laboral que vincule directamente a los trabajadores con el empleador público.

**A T E N T A M E N T E**

**Saltillo Coahuila de Zaragoza, a 11 de diciembre de 2018.**

**DIP. JESÚS ANDRÉS LOYA CARDONA**

**LAS DIPUTADAS Y LOS DIPUTADOS INTEGRANTES DEL**

**GRUPO PARLAMENTARIO “GRAL. ANDRÉS S. VIESCA”,**

**DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL.**

**DIP. MARÍA ESPERANZA CHAPA GARCÍA DIP. LUCÍA AZUCENA RAMOS RAMOS**

**DIP. JOSEFINA GARZA BARRERA DIP. DIANA PATRICIA GONZÁLEZ SOTO**

**DIP. GRACIELA FERNÁNDEZ ALMARAZ DIP. VERÓNICA BOREQUE MARTÍNEZ GONZÁLEZ**

**DIP. LILIA ISABEL GUTIÉRREZ BURCIAGA DIP. JESÚS BERINO GRANADOS**

**DIP. JAIME BUENO ZERTUCHE**

**ESTA HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

1. [file:///C:/Users/user/Downloads/el-derecho-al-trabajo-de-las-personas-con-discapacidad%20Marzo%202018.pdf](file:///C:\Downloads\el-derecho-al-trabajo-de-las-personas-con-discapacidad%20Marzo%202018.pdf) [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/discapacidad0.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Comisión de los Derechos Humanos de Coahuila. <http://www.milenio.com/estados/cerca-de-58-mil-discapacitados-son-desempleados-en-coahuila> [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagn_stico_sobre_la_Situaci_n_de_las_Personas_Con_Discapacidad._Mayo_2016.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2014/adultos0.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E-12-2006.pdf> [↑](#footnote-ref-6)
7. Publicada en la Gaceta Parlamentaria número 5073-I, el viernes 20 de julio de 2018. [↑](#footnote-ref-7)