

Dec 130  
P.A. 27



JOSÉ MARÍA BOCANEGRA



H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES  
 SECRETARÍA GENERAL ANIVERSARIO 160 LUCTUOSO  
**RECIBIDO**  
 12 MAYO 2022  
 RECIBE Jorge Yzav  
 FIRMA [Signature] HORA 11:30  
 PRESENTA Promoviente FOJAS 6

ASUNTO: Punto de acuerdo.

HONORABLES MIEMBROS DE LA LXV LEGISLATURA  
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES  
PRESENTES

**DIP. LUIS ENRIQUE GARCÍA LÓPEZ**, en mi carácter de miembro de esta LXV Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Aguascalientes, e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional y a nombre del mismo, comparezco ante este Cuerpo Colegido del H. Congreso del Estado, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 27 fracción I y XXXVIII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Aguascalientes, artículo 16 fracción V y 112 fracción X y 123 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, y 123 párrafo cuarto, 148 y 149 de su Reglamento, para presentar ante la consideración del Pleno de este Cuerpo Colegiado, el presente PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, al tenor de la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Históricamente, la discapacidad ha representado un reto para las sociedades. Basta con ver las formas que hemos desarrollado en el tiempo para lidiar con los cuerpos y mentes que nos resultan disímiles, los conceptos asociados a ellos y su regulación, para entender que la discapacidad representa un gran reto, sobre todo ante su aumento, derivado, entre otras cosas, por la inversión de la pirámide poblacional.

Lo anterior es una problemática mundial a la cual México no es ajeno ya que, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México hay cerca de 6 millones 200 mil personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9 % de la población total del país.<sup>1</sup> De acuerdo con el mismo Censo, en Aguascalientes, alrededor de 246 mil personas tienen algún tipo de

<sup>1</sup> <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>

discapacidad, es decir, se encuentra en tal condición el 17% de los habitantes del Estado.<sup>2</sup>

Lo anterior ha generado la necesidad de considerar las problemáticas específicas de este sector, incluyendo las limitantes para tener acceso al mercado laboral, pues la discapacidad en los lugares de trabajo se ha considerado tradicionalmente de manera negativa o problemática, utilizándose enfoques basados en conceptos como estereotipos, prejuicios, estigmas, incapacidad o discriminación.

Como resultado de ello las políticas y prácticas organizacionales y las disposiciones legales y normativas se han orientado hacia la compensación, la protección, la adaptación o los riesgos específicos asociados con este colectivo de la fuerza de trabajo<sup>3</sup>, sin embargo, lo anterior no ha sido suficiente pues la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral depende de un gran número de factores, tanto individuales como grupales, de cultura, de tipo ocupacional, de industria, familiar, económico, entre otros, que interactúan entre sí, creando dinámicas complejas que influyen en la falta de oportunidades laborales para este sector.

Es así que la posibilidad de desempeñar un trabajo digno para las personas con discapacidad tiene implicaciones no solamente legales, sino que también impacta su desarrollo personal. El tener la capacidad de ser autosuficientes económicamente, el poder contribuir financieramente con sus familias, el poseer la capacidad de mejorar su situación social, el desarrollo de capacidades técnicas e intelectuales y, en general, la capacidad de contribuir a la sociedad, son factores imprescindibles para el desarrollo personal. Por ello, la defensa y respeto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, es de suma relevancia al ser un compromiso con la dignidad individual de las personas.

La inclusión laboral se sustenta en la igualdad de oportunidades y la plena participación social. En la práctica se concreta una vez que las personas se

<sup>2</sup> [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=Discapacidad\\_01&bd=Discapacidad](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=Discapacidad_01&bd=Discapacidad)

<sup>3</sup> Alcover, Carlos María, & Pérez Torres, Vanesa. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 206-223. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>



incorporan al trabajo y participan en todas las actividades laborales y sociales de la institución, al reconocer que la discapacidad es parte de la diversidad humana y que las personas con discapacidad son una fuerza laboral pendiente de explotar en todo su potencial, se comprende que la inclusión de personas con discapacidad en todos los sectores y todos los niveles de una empresa o institución no es solo una cuestión de derechos humanos sino también de beneficios para las organizaciones, al mejorar la cultura organizacional e incrementar la productividad de todo el personal; además de que se aumenta la fuerza laboral y con ello la generación de riqueza local, a la par que se fortalece la cohesión social y el bienestar tanto de las propias personas con discapacidad, como en sus entornos familiar y social.

Lo anterior se ve fortalecido con el marco normativo internacional, nacional y local que salvaguarda los derechos en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>4</sup>, del cual México forma parte, en su artículo 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad al trabajo libremente elegido, en igualdad de condiciones con las demás, la obligación de garantizar entornos abiertos, inclusivos y accesibles, así como la prohibición de la discriminación por motivo de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables;

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos, establece en su artículo 1°, las obligaciones de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como en su párrafo quinto consagra la prohibición de discriminación, entre otros, por el motivo de discapacidad. El artículo 5 y 123 consagran que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

De igual forma, en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo se reconoce al trabajo como un derecho y deber sociales y se prohíbe el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación entre las y los trabajadores por motivo de discapacidad; además de que en su artículo 133 se prohíbe a los patrones o

<sup>4</sup> <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

sus representantes, la negativa de aceptación en el trabajo por razón de la discapacidad.

Asimismo, el artículo 5 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, establece entre los principios de las políticas públicas, la equidad, la igualdad de oportunidades; el respeto de la dignidad inherente, la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad, la autonomía individual e independencia de las personas con discapacidad; la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad; la accesibilidad; y la no discriminación;

De igual manera, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 9, fracciones III, IV y V, considera discriminación prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, así como limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional. Igualmente, que en su artículo 15 Quáter fracciones I, II y VI, incluye como medidas de nivelación los ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones, la adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, y la accesibilidad del entorno social;

Lo anterior pone en evidencia la regulación formal de la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad, sin embargo, desafortunadamente la realidad dista mucho del cumplimiento del mandato constitucional y legal, por ello, se considera de sumo interés e importancia la adopción de medidas contundentes que atiendan la problemática en la que se ve inmerso este sector para acceder al mercado laboral. Es hora de tomar medidas que, de manera integrada, realista y eficaz, proporcionen alternativas a las personas con discapacidad y sus familias que contribuya a mejorar su calidad de vida.

En concordancia con lo anterior, el artículos 56 Ley de Integración Social y Productiva de personas con discapacidad para el Estado de Aguascalientes, recién aprobado por esta Soberanía, en sesión de fecha 12 de mayo del año en curso, establece la obligatoriedad de los Gobiernos Estatal y Municipales, sus entidades paraestatales, así como los Poderes Legislativo y Judicial, y los

Órganos Constitucionales Autónomos deberán contratar y capacitar como mínimo el cinco por ciento de su planta laboral a personas con alguna discapacidad, sin embargo, los entes públicos obligados no cuentan con un registro de las personas que tienen alguna condición de discapacidad, lo que complica su identificación y por ende, la determinación del cumplimiento del porcentaje indicado.

Contar con un Censo que identifique a las personas y su tipo de discapacidad resulta indispensable para poder generar una política interna de inclusión laboral, a la que están obligados los Entes públicos conforme al mandato legal referido, pues esto permitirá, en primer lugar, visibilizar e identificar a las personas que tienen alguna discapacidad congénita o adquirida, y en segundo lugar, la toma de decisiones a fin de garantizar espacios laborales adecuados e inclusivos para el mejor desempeño de la labor que les sea encomendada conforme al puesto asignado.

Acorde a lo señalado, el suscrito, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, consciente de la gran importancia que tiene el garantizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad de nuestra Entidad, someto ante la respetable consideración de este Cuerpo Colegiado, la Proposición con Punto de Acuerdo de obvia y urgente resolución, en los términos siguientes:

#### PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO:

PRIMERO.- Se exhorta de manera respetuosa al Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Aguascalientes, a los Municipios, sus entidades paraestatales, así como los Poderes Legislativo y Judicial y Órganos Constitucionales Autónomos, a realizar un censo sobre las personas con discapacidad congénita y adquirida que actualmente forman parte de su plantilla de trabajadoras y trabajadores, con la finalidad de contar con estadísticas que permitan identificar el porcentaje de personal que integran dichas plantillas y se informe a esta Soberanía sobre los resultados.

SEGUNDO.- Se exhorta de manera respetuosa al Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Aguascalientes, a los Municipios, sus entidades paraestatales, así como los Poderes Legislativo y Judicial y Órganos Constitucionales Autónomos, a generar una política interna de inclusión laboral para personas con discapacidad, a fin de garantizar espacios laborales adecuados e inclusivos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley de Integración Social y Productiva de personas con discapacidad para el Estado de Aguascalientes.

PALACIO LEGISLATIVO  
AGUASCALIENTES, AGS. A 12 DE MAYO DE 2022

ATENTAMENTE

PROMOVENTE

DIP. LUIS ENRIQUE GARCÍA LÓPEZ  
Integrante del Grupo Parlamentario del PAN