



NUMERO DE FOLIO

071

EL PODER DEL PUEBLO
HUGO ALDAY



H. XVII LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE QUINTANA ROO

C. DIP. HUGO ALDAY NIETO, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO DEL TRABAJO en esta XVII Legislatura del Estado de Quintana Roo, en uso de las facultades que me confieren los artículos 68 fracción II, y 75 fracción XLIII de la Constitución Política del Estado de Quintana Roo, 140 y 141 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Quintana Roo; así como 36 fracción II del Reglamento de Gobierno Interior de la Legislatura del Estado de Quintana Roo; me permito someter a su aprobación, la presente INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXV Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XXVI AL ARTÍCULO 38 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, Y SE REFORMA LA FRACCIÓN X Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XI DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO, bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- INTRODUCCIÓN.

El trabajo dentro de la democracia actual conlleva una gran importancia, en primer lugar, como derecho humano de toda persona que se encuentra en edad de trabajar, y en segundo, pero no menos importante como la clave esencial del desarrollo social, humano y del bienestar de todas las naciones.



EL PODER DEL PUEBLO
HUGO ALDAY
DIPUTADO

Dentro de las políticas públicas se debe trabajar de manera ardua en la dignificación de las relaciones de trabajo, el respeto y garantía a los derechos humanos, así como la inclusión de todos y cada uno de los sectores de la población en la vida productiva de nuestro país.

El éxito de la sociedad se debe orientar al impulso de la creación de empleos formales de calidad; es decir, trabajos dignos y bien remunerados, que nos permitan a todos los mexicanos acceder a mejores niveles de vida.

La oportunidad de ser partícipe en el mercado laboral constituye uno de los más importantes factores para la inclusión social y el desarrollo de las personas, lo cual se traduce en el fortalecimiento del tejido social. Una nación próspera se crea con empleos dignos para todos sus habitantes, por ello resulta menester que las personas cuenten con empleos que les posibiliten llevar el sustento diario a su hogar, así como brindar un mejor futuro para sus hijas e hijos.

Resulta prioritario crear las condiciones vitales para la incorporación de todas y todos los ciudadanos de nuestra nación a un trabajo digno y socialmente útil, con especial énfasis en el favorecimiento a que los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad cuenten con oportunidades laborales e incentivar el ejercicio pleno de los derechos de las y los trabajadores.

Acordé al censo de población del INEGI del año 2020 en México viven alrededor de 126 millones de habitantes (INEGI, 2020), de los cuales alrededor de 96 millones se encuentran en edad de trabajar, las mujeres representan por encima del 52% del total, empero, solo se encuentran activas en el mercado laboral alrededor del 42%, lo cual es una clara señal del reto que enfrenta nuestra sociedad para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.



Conforme al Censo de Población y Vivienda 2020, en México hay 6,179, 890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9% de la población total del país (INEGI, 2020). Es decir, casi 5% de la población, también enfrenta grandes obstáculos para ejercer su derecho al trabajo, relacionados primordialmente con actos de discriminación, y la falta de accesibilidad universal en los centros de trabajo.

Conforme a datos del INEGI en 2020 residían en nuestro país 15.1 millones de personas de 60 años o más, lo cual representa el 12% de la población total. De los cuales, solo 4.3 millones cuentan con un empleo (INEGI, Comunicado de Prensa , 2021). Como nación democrática, tenemos una gran deuda con nuestros adultos mayores, y esa deuda se traduce en inclusión laboral digna.

Acorde a la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, los grupos a los cuales se les negó el derecho al trabajo con mayor frecuencia son las personas con discapacidad, las personas no heterosexuales, las personas indígenas, las personas con adscripción afrodescendiente, mujeres y personas mayores de 60 años (DISCRIMINACIÓN, 2017).

En virtud de lo anteriormente expuesto, nuestro Estado admite los alcances de esta gran desafío y actúa con sentido de responsabilidad y compromiso institucional con las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad laboral, con el fin de reducir las circunstancias que las privan del ejercicio pleno al derecho de contar con un trabajo digno.

Los esfuerzos que impulsen los procesos de inclusión laboral de los sectores que más lo necesitan deben ser en conjunto; Por un lado la iniciativa pública mediante la promulgación y aplicación de políticas públicas inclusivas, así como por el otro lado de la iniciativa privada generando las condiciones en los centros de trabajo que permitan un trabajo digno en donde la diversidad se transforme en un elemento esencial para el bienestar de todas y todos.



Mediante las reformas propuestas, se tiene por objeto, impulsar, velar, ayudar y gestionar todas aquellas actividades que se encuentren encaminadas a lograr inclusión laboral, equidad remunerativa y la no discriminación para todas aquellas personas en situación de vulnerabilidad (pobreza, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad), con el fin de nivelar el marco de oportunidades y el desarrollo del bienestar de los Quintanarroenses.

II.- MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL.

Derivado de la reforma constitucional del 2011, México, como Estado miembro de la ONU y de la Organización de Estados Americanos (OEA), está obligado a promover, respetar, proteger y garantizar la observancia de los derechos humanos. Por otro lado, como miembro de la OIT, al llevar a cabo la ratificación de sus convenios y recomendaciones debe cumplir y observar las disposiciones contenidas.

En base a lo anteriormente mencionado, a continuación, se muestran los aspectos relacionados a la inclusión laboral en cada uno de los instrumentos jurídicos internacionales que aplican para nuestro país.

a. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948): En dicha declaración se establecen por primera vez los derechos humanos a los cuales los estados se comprometen a observar y garantizar, entre ellos, los de no discriminación e inclusión laboral:

Artículo 2:

1. *"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

... "



Artículo 23:

- “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

b. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2008): Esta convención, establece de manera expresa los derechos de las PCD, y en especial en el artículo 27 hace observancia expresa respecto a las responsabilidades para los Estados Parte sobre inclusión laboral, entre las cuales destacan:

- “1. Los Estados Parte 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 Parte salvaguardarán 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 a 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 pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) *Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) *Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.”*

c. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1981): Este documento contiene en su artículo 11 las medidas apropiadas que los Estados Parte adoptaran en materia de inclusión laboral, y la eliminación de la discriminación contra la mujer en el mercado laboral:

1. *Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

- a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”*



d) PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1966): En cuyo contenido se observa la obligatoriedad a los Estados Parte a reconocer el derecho al trabajo, mismo que se traduce en el derecho que tiene cualquier persona a contar con la oportunidad de ganarse una remuneración mediante un trabajo aceptado en condiciones de libertad, y a tomar las medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de este derecho. Para lo cual se deberá contar con orientación, y formación técnico profesional, la preparación de programas, normativas, así como técnicas orientadas a lograr un desarrollo económico, social y cultural constante, así como una ocupación digna y productiva en donde se respeten las libertades políticas y económicas inherente de la persona humana. En el artículo 7 establece lo siguiente:

“Artículo 7

Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Establece el salario mínimo y el goce del mismo salario por trabajo igual; medidas de seguridad e higiene; igualdad de oportunidades en promociones por capacidad y tiempo de servicio; el límite del horario laboral y la remuneración de días festivos, entre otras.”

III.- MARCO JURÍDICO NACIONAL.

Nuestra carta magna conlleva una gran observancia respecto al contenido y alcance en relación con la inclusión laboral, toda vez que en su texto establece de manera literal la protección y garantía de los derechos humanos, el ejercicio y práctica de una profesión o empleo, así como también el derecho a un trabajo digno o decente, mismo que se encuentra plasmado en el texto de esta de la siguiente manera:

(Artículo 1º)

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”



Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."

(Artículo 5°)

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos."

(Artículo 25)

*"Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante la competitividad, **el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.** La competitividad se entenderá como el conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo."*

(Artículo 123)

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley."

Tomando como base el texto constitucional, podemos observar en el marco jurídico mexicano diversas leyes generales y federales que estipulan las diversas normativas en materia de inclusión laboral, y que enumeramos a continuación:

- a. **Ley Federal del Trabajo:** Dicho ordenamiento de carácter reglamentario al artículo 123 constitucional protege el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades, así como la inclusión laboral de



todas y todos en diversos artículos, mismos que se estipulan a continuación:

(Artículo 2º)

“ ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...
...

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

(Artículo 3º)

“ ...

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.”

(Artículo 86)

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

(Artículo 132)

Son obligaciones de los patrones:

...

XVI Bis. *Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;*



(Artículo 133)

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;"*

b. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: La presente ley establece en su contenido textual las medidas para avanzar hacia una sociedad inclusiva y prohibir cualquier acto discriminatorio que impida el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades, tal como se muestra a continuación:

(Artículo 2°)

"Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos."

(Artículo 9°)

"Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;*
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;"*

(Artículo 15 Séptimus).

Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.



(Artículo 15 Octavus).

Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas.

Las acciones afirmativas serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afro descendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

- c. Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres:** En dicho ordenamiento establece los lineamientos para garantizar la igualdad sustantiva, de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como proponer los mecanismos institucionales tanto en los ámbitos públicos y privados para empoderar a las mujeres:

(Artículo 33)

"Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;

...

IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y"

(Artículo 34)

Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

- I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;
- II. ...



- III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;
- IV. ...
- V. ...
- VI. ...
- VII. ...
- VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;
- IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;
- X. ...
- XI. *Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia*

d. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

En dicha norma general se promueve la inclusión social y económica de las personas con discapacidad, con el objeto, de entre otros, garantizar el derecho al trabajo, tal como lo estipula en siguiente artículo:

(Artículo 11)

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. Para tal efecto, realizará 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 y asegurar 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 nacional 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, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;*
- IV. *Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;*



e. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores: En esta Ley Federal se encuentran las garantías para el ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores; así como el establecimiento de las bases y disposiciones para su cumplimiento, mediante la regulación de una política pública nacional que involucre los tres niveles de gobierno:

(Artículo 5°)

De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

...

V. *Del trabajo y sus capacidades económicas:*
A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

A ser sujetos de acciones y políticas públicas de parte de las instituciones federales, estatales y municipales, a efecto de fortalecer su plena integración social.

Artículo 19.- Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizar en beneficio de las personas adultas mayores:

- I. La implementación de los programas necesarios a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores, así como actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente;*
- II. El fomento a la creación de organizaciones productivas de personas adultas mayores en grupos productivos de diferente orden;*
- III. Impulso al desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de formulación y ejecución de proyectos productivos;*
- IV. La organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo;*



IV.- IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN NUESTRA SOCIEDAD Y PARTICULARMENTE EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO.

A raíz de las consecuencias sociales en cuanto al desempleo y el subempleo provocado por la pandemia, mismo que ha adoptado diversas nuevas formas derivado de la globalización, es entonces de comprender la importancia cada vez mayor del Estado en la gestión del proceso de integración de la economía, así como garantizar que se logren los objetivos sociales y económicos.

La política de empleo es la mejor política social, toda vez que brindar trabajo es posiblemente la manera más eficiente de poder cumplir con muchos de los objetivos de desarrollo y contribuir a la protección social.

Las iniciativas para llevar a cabo intervenciones por parte del Estado para la distribución del trabajo productivo, así como facilitar la conciliación del mundo laboral y personal, generaran una mayor inclusión de todos los grupos en situación de vulnerabilidad, así como mejores condiciones para el desempeño en el trabajo y en un mayor desarrollo social.

La calidad de vida de las minorías y grupos vulnerables se encuentra estrechamente vinculado con el desempeño de variables económicas como lo son el crecimiento del PIB, el contexto del mercado laboral (informal, desempleo, ocupación), y la inflación de los precios.

Para mitigar la pobreza y disminuir la brecha de desigualdad es fundamental que el mercado laboral funcione adecuadamente. Si bien en la actualidad se distingue un marco regulatorio en relación con la inclusión laboral, tal como se muestra en la presente iniciativa, aún continúan diversas maneras de discriminación en el mercado laboral, las cuales se convierten en serias limitantes para el acceso, permanencia y desarrollo en el empleo de los grupos de personas en situación de vulnerabilidad. Estas conductas de discriminación niegan el ejercicio equitativo de libertades, derechos y oportunidades de la persona, ya que la excluye y la coloca en desventaja para desarrollar de forma plena de su vida.



El fomento de la inclusión social se genera proveyendo a los sectores vulnerables, desprotegidos y discriminados, de los medios necesarios para el desarrollo de una vida digna y estable. La inclusión laboral por su parte significa asegurar el derecho a la salud, a la educación, y a una estabilidad financiera, entre otros factores que contribuyen a que la sociedad se desarrolle de forma plena y equitativa.

Quintana Roo presenta un alto grado de segregación laboral, toda vez que la gran mayoría de las empresas no cuentan con políticas laborales inclusivas, ni tampoco se cuenta con políticas públicas que velen, impulsen, regulen y establezcan los mecanismos para incluir dentro del mercado laboral a los grupos en situación de vulnerabilidad.

Ante la problemática actual de falta de personal en la gran mayoría de los sectores productivos del Estado, resulta fundamental incluir a las minorías en el mercado laboral, mediante la implementación de mecanismos de contratación, capacitación, remuneración e incentivos con el fin de lograr disminuir la exclusión laboral y disminuir la brecha de desigualdad entre los que tienen mucho y los que viven en situación de pobreza.

La inclusión laboral conlleva el acceso a la salud pública de muchos grupos vulnerables que hoy por hoy no cuentan con acceso a los servicios básicos de salud, lo cual incrementa las carencias en su situación de vida y el acceso a las necesidades básicas de toda persona.

En la actualidad todas las actividades humanas revisten de una u otra manera la forma de trabajo: el funcionamiento social, cultural, educativo, económico, turístico, recreativo, entre otros, se centra en la creación de empleos, que desafortunadamente en nuestro Estado, los empleos ofrecidos no cuentan con la posibilidad de ser accesibles para todas y todas a razón de sus aptitudes, sin importar la diversidad, sino todo lo contrario establecen brechas diversas de discriminación.



V.- REFORMA A LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO Y LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO.

Tenemos como legisladores la responsabilidad de emprender acciones que se encaminen a la inclusión social y laboral, generando una sinergia de cooperación entre los sectores público, social y privado. Para ello se requiere que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo cuenten con atribuciones dirigidas a sectores específicos de la población que se encuentran en situación de desventaja en el mercado laboral y social.

El objeto de la presente reforma es dotar a los organismos anteriormente mencionados de facultades y/o atribuciones encaminadas a la inclusión laboral, la equidad remunerativa y la no discriminación sin importar su nivel económico, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad de las personas.

VI.- PROPUESTA ESPECÍFICA DE REFORMA.

Para mejor comprensión de la reforma, la propuesta se presenta en el siguiente cuadro comparativo:

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO	
TEXTO VIGENTE	MODIFICACIÓN PROPUESTA
ARTÍCULO 38. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:	ARTÍCULO 38. ...



I. a XXIII. ...	I. a XXIII. ...
<p>XXIV. Detectar los casos en que, derivado de su facultad de visitar e inspeccionar los centros de trabajo, existan situaciones que pudieren constituir el delito de trata de personas, levantar las actas en donde se hagan constar los hechos posiblemente constitutivos de delito y proceder, de manera inmediata, a denunciar ante las autoridades competentes los hechos; y</p>	<p>XXIV. Detectar los casos en que, derivado de su facultad de visitar e inspeccionar los centros de trabajo, existan situaciones que pudieren constituir el delito de trata de personas, levantar las actas en donde se hagan constar los hechos posiblemente constitutivos de delito y proceder, de manera inmediata, a denunciar ante las autoridades competentes los hechos;</p>
<p>XXV. Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.</p>	<p>XXV. Impulsar y velar por la inclusión laboral, equidad remunerativa y la no discriminación en los centros laborales; y</p>
	<p>XXVI. Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.</p>

LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO	
TEXTO VIGENTE	MODIFICACIÓN PROPUESTA
<p>Artículo 21.- Para los efectos de esta Ley, la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de</p>	<p>Artículo 21.- ...</p>



Quintana Roo tendrá, además de las contenidas en el Artículo 11 de su Ley, las siguientes atribuciones:

I. a IX.- ...

X.- Las demás que establezca esta Ley.

I. a IX.- ...

X.- Promover, velar, y fomentar todas aquellas actividades que estén encaminadas a la inclusión laboral, la equidad remunerativa, la no discriminación sin importar su nivel económico, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad de las personas, así como la protección, observancia y promoción de los derechos humanos laborales, y

XI.- Las demás que establezca esta Ley.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a su aprobación la siguiente:

INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXV Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XXVI AL ARTÍCULO 38 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, Y SE REFORMA LA FRACCIÓN X Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XI DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO.



PRIMERO. SE REFORMA LA FRACCIÓN XXV Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XXVI AL ARTÍCULO 38 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO, PARA QUEDAR COMO SIGUE:

ARTÍCULO 38. ...

I. a XXIII.- ...

XXIV. Detectar los casos en que, derivado de su facultad de visitar e inspeccionar los centros de trabajo, existan situaciones que pudieren constituir el delito de trata de personas, levantar las actas en donde se hagan constar los hechos posiblemente constitutivos de delito y proceder, de manera inmediata, a denunciar ante las autoridades competentes los hechos;

XXV. Impulsar y velar por la inclusión laboral, equidad remunerativa y la no discriminación en los centros laborales; y

XXVI. Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.

SEGUNDO. SE REFORMA LA FRACCIÓN X Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XI DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO, PARA QUEDAR COMO SIGUE:

ARTÍCULO 21. ...

I. a IX.- ...

X. Promover, velar, y fomentar todas aquellas actividades que estén encaminadas a la inclusión laboral, la equidad remunerativa, la no discriminación sin importar su nivel económico, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad de las personas, así como la protección, observancia y promoción de los derechos humanos laborales; y



EL PODER DEL PUEBLO
HUGO ALDAY
DIPUTADO

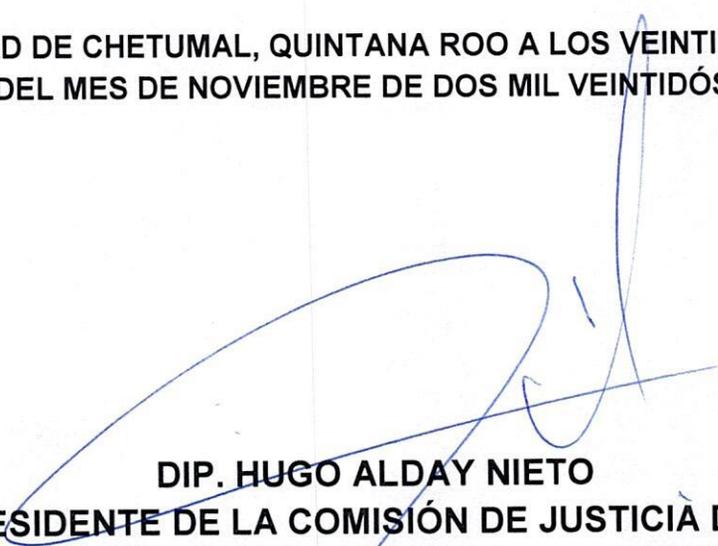
XI. Las demás que establezca esta Ley.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

EN LA CIUDAD DE CHETUMAL, QUINTANA ROO A LOS VEINTICUATRO DIAS
DEL MES DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS.


DIP. HUGO ALDAY NIETO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE JUSTICIA DE LA
XVII LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

