INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL SENADOR FRANCISCO HERRERA LEÓN, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL.

El suscrito, **Francisco Herrera León**, Senador de la LXI Legislatura del H. Congreso de la Unión, ejerciendo la facultad consagrada en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 55 fracción II y 62 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a la consideración de esta Comisión Permanente la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo con estimaciones proporcionadas por la Organización Mundial de la Salud, en México el 10 por ciento de la población sufre algún tipo de discapacidad, sin embargo a nivel doméstico no se cuentan con cifras oficiales actualizados que lo confirmen.

En el año 2000 el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), realizó un censo en el que se contabilizó que 1.8 millones de mexicanos tenían alguna discapacidad, de los 52.6% son hombres y 47.4% mujeres.

Los rangos de edad demostraban que las discapacidades prevalecían entre los 10 y 14 años, así como de los 60 a los 79. Sin embargo es importante mencionar que si bien es cierto que las estadísticas de los grupos menores han descendido como consecuencia del mejoramiento del tratamiento de enfermedades, también lo es que en la etapa de productividad laboral el riesgo de contraer alguna discapacidad es mayor.

La discapacidad de las personas puede ser parcial temporal, es decir la persona tiene un grado de minusvalía inferior al 33 por ciento de su rendimiento normal para su profesión habitual. Al referirnos a una discapacidad permanente parcial, se hace referencia a personas con una inhabilidad igual o mayor al 33 por ciento, que no puede realizar las acciones habituales de su profesión, más sin embargo no está imposibilitado para ejecutar otra actividad, pues en ese caso estaríamos frente a una discapacidad permanente absoluta.

En los últimos años se han realizado diversos esfuerzos para incorporar a las personas discapacitadas a los servicios de educación, salud y de trabajo, para garantizar el cumplimiento de sus derechos humanos y constitucionales; así como para disminuir la discriminación que sufre este sector de la población.

Un ejemplo de ello es la Ley General de las Personas con Discapacidad, que tiene dentro de sus objetivos promover la aplicación de políticas públicas eficaces, así como otorgar estímulos fiscales a las personas físicas o morales, además de las acciones mencionadas en el párrafo anterior.

El 8 de marzo de 2007, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación*, un Decreto por medio del cual se otorga un estímulo fiscal en materia de Impuesto Sobre la Renta, a los contribuyentes que empleen a personas discapacitadas o adultos mayores de 65 años, consistentes en una deducción adicional a la contribución.

No obstante lo anterior, el índice de marginación y discriminación aún continua siendo alto. La forma más habitual de discriminar a una persona discapacitada es negarle por completo la posibilidad de realizar alguna actividad laboral o de desarrollar sus capacidades.

A nivel mundial la tasa de desempleo de este sector alcanza por lo menos el 80 por ciento, a pesar de que en muchos países desarrollados se han expedido leyes específicas en la materia, pero cuya tasa de ocupación difícilmente supera el 15 por ciento del total de la población afectada con algún tipo de discapacidad.

En España, la Ley 53/2003 sobre Empleo Público de Discapacitados establece un cupo reservado no inferior al 5 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales de la administración pública, siempre que aprueben las pruebas de selección y acrediten por medio de un certificado el grado de discapacidad. La Ley 10,592 de Argentina exige un cupo del 4 por ciento.

Por su parte, la Ley de cuotas de Moscú de 1997, señala que toda empresa u organización no gubernamental debe de contratar a una persona con discapacidad por si tiene hasta 100 empleados, cuando el número de trabajadores supere éste el 3 por ciento del total de plazas deben ser ocupadas con personas discapacitadas, imponiéndosele una multa por incumplimiento. España establece para este tipo de personas morales una cuota del 2 por ciento cuando la plantilla laboral exceda de 50 empleados.

La Ley de Estadounidenses con Discapacidad, conocida como Ley ADA promulgada en 1990, cuyas últimas enmiendas realizadas entraron en vigor en el mes de enero de 2009, ha impulsado el crecimiento de la contratación de personas discapacitadas, las cuales a pesar de la crisis económica mundial, no resultaron ser severamente afectadas.

El Departamento del Empleo del estado de California, publicó el año pasado por primera vez un informe de seguimiento de las tasas de desempleo entre solicitantes con discapacidad, el cual reflejó que hoy en día el 23 por ciento de estas personas cuentan con un empleo, cuando en 2006 la cifra solamente alcanzaba el 18 por ciento.

Lo anterior se debe en gran parte a la utilización de las distintas tecnologías y a la aplicación de la Ley ADA, que obliga a las compañías a incluir en su nómina a personas con discapacidad, además de los incentivos fiscales que se les conceden por esta acción.

También en Ecuador, tras una reforma al Código de Trabajo hecha en 2006, se establecieron cupos mínimos que deben de cubrir las empresas respecto a puestos para estas personas, aquellas que tengan más de 25 trabajadores deberán incorporar, en el primer año, un discapacitado a su planta de trabajadores; el segundo año, un número equivalente del 1% de los empleados; el tercer año, el 2%; el cuarto, el 3%; el quinto año, el 4%, porcentaje que se mantendrá en adelante.

En Argentina, la empresa de contratación Manpower, así como varias organizaciones no gubernamentales, asesoran y colaboran con el proceso de inserción laboral, para garantizar un mayor éxito, al conocer las necesidades del empleador. La empresa, en lo personal, emplea actualmente a 49 personas con diferentes discapacidades, con buenos resultados.

El estudio “La inserción laboral de las personas con discapacidad” presentado por la Fundación ONCE en España, reflejó que las principales barreras que afectan al sector, se centran principalmente en la falta de información por parte de las empresas, así como por las propias personas discapacitadas y sus familiares, acerca de la posibilidad de encontrar un empleo y la necesidad de proseguir con sus estudios.

Dentro de los esfuerzos legislativos que se han venido realizando, el GPPRI presentó una iniciativa para que el INEGI cuente con un sistema de índices nacionales sobre personas con algún tipo de discapacidad, que refleje el número real de personas que sufren de esta afectación; y recientemente una iniciativa en materia laboral y de seguridad social, a fin de que se reconozcan y respeten los derechos de estas personas, para fomentar el desarrollo de políticas públicas eficaces y la inserción laboral.

Si bien es cierto que estas personas tienen cierto grado de limitación, ello no significa que no puedan desarrollar ningún tipo de actividad e incluso su contratación, ofrece ventajas laborales.

En varios países además de los beneficios fiscales y como resultado de una serie de requisitos sociales, se ha dado preferencia a las empresas que tienen empleadas a personas discapacitadas en los concursos públicos.

Igualmente contratar los servicios de este tipo de personas permite mejorar la imagen de la empresa ante sus clientes, al contar con un distintivo de responsabilidad social corporativa.

En atención a lo anterior, es innegable que tanto a nivel nacional como internacional se han venido realizando acciones para lograr la integración laboral y social de las personas discapacitadas en la comunidad, sin embargo aún queda trabajo por hacer.

Por tal motivo, presento a esta Asamblea la presente iniciativa de ley para establecer un cupo mínimo de empleados discapacitados que deben de tener las compañías, con la finalidad de seguir contribuyendo con su inserción laboral y desarrollo personal.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se propone la discusión y en su caso, aprobación del siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ÚNICO.- Se adiciona un párrafo al artículo 7 y se reforman el artículo 56 y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

"Artículo 7o.- …

"Las empresas y organismos no gubernamentales están obligadas a incorporar dentro de su plantilla laboral no menos del 3% a personas que tengan una discapacidad igual o mayor al 33%, grado que deberá ser acreditado con el certificado correspondiente que para tal efecto expida el Instituto Mexicano del Seguro Social.

"…

"Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, **discapacidad,** credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

"Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

"I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, **sexo o discapacidad**;

"II.- …" a "XI.- …"

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

"ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación."

A t e n t a m e n t e,

SEN. FRANCISCO HERRERA LEÓN

Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República, 25 de agosto de 2010.