

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

P R E S E N T E.

Quienes suscribimos, **Oscar Daniel Avitia Arellanes, Carlos Alfredo Olson San Vicente, Roberto Arturo Medina Aguirre, Nancy Janeth Frías Frías, Francisco Adrián Sánchez Villegas, América Victoria Aguilar Gil, Herminia Gómez Carrasco, Roberto Marcelino Carreón Huitrón, Guillermo Patricio Ramírez Gutiérrez y Edith Palma Ontiveros**, en nuestro carácter de Diputadas y Diputados de la Sexagésima Octava Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chihuahua e integrantes de las Comisiones de Educación, Cultura Física y Deporte, así como de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 68 fracción I, de la Constitución Política; 167 fracción I, 168 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; así como los numerales 75 y 77 del Reglamento Interior de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo; todos ordenamientos del Estado de Chihuahua, acudimos ante esta Honorable Asamblea Legislativa, a fin de someter a consideración del Pleno, el siguiente proyecto con carácter de **DECRETO**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En un entorno global en el que las acciones en pro de la equidad y la inclusión son una constante, asegurar que las personas con discapacidad tengan un desarrollo pleno es no solo un imperativo ético sino una estrategia

de alto impacto social que contrarresta las barreras estructurales que limitan su acceso a experiencias formativas, fomentando su autonomía y desarrollo de competencias; es así que la presente propuesta no es un mero gesto de buena voluntad, sino una apuesta transformadora por una sociedad más justa y resiliente.

El artículo 1 de la Constitución Política establece que, *“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.”*

Por otra parte, el Artículo 123 garantiza para Toda persona el 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, contemplando además la capacitación para el trabajo.

La integración laboral de personas con discapacidad, además de ser un derecho, fomenta su independencia económica, fortalece su autoestima y promueve su participación activa en la comunidad. Además, las empresas que adoptan políticas inclusivas benefician al entorno social y laboral de todas y todos.

Es así que, a fin de eliminar las barreras para la inclusión, se vuelve necesario un proceso de planificación interdisciplinario que permita la transición y eventual ingreso al sistema laboral para las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

En ese orden de ideas, podemos hablar de la inclusión laboral, de acuerdo con los puntos emitidos por la UNESCO, como un enfoque que responde a la diversidad de las personas y sus diferencias, no desde el enfoque como un problema sino como una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad a través de la participación activa en la vida familiar, educación, trabajo y todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

A raíz de lo anterior, la inclusión laboral permite a personas en condiciones de vulnerabilidad, a pesar de sus circunstancias, tener acceso a un empleo bajo las mismas condiciones laborales; la Organización Internacional del Trabajo contempla que, para promover la inclusión en lugares de trabajo, es necesario realizar ajustes en cualquiera de los momentos del ciclo de empleo, incluso de manera previa a su incorporación al puesto, a fin de desarrollar y aprovechar el potencial profesional.

Todas aquellas acciones que tengan como finalidad cumplir con criterios de inclusión, contribuyen a su vez a la mejora de la calidad de vida de las personas, facilitando su independencia.

Sin duda, para alcanzar una verdadera inclusión, es crucial implementar ajustes razonables en los lugares de trabajo, como accesibilidad física, tecnologías asistivas y horarios flexibles, así como promover, a través de la capacitación, una cultura de respeto y empatía que elimine prejuicios y barreras. Esto no solo responde a un imperativo moral, sino que también contribuye al desarrollo económico y social al maximizar el potencial humano de todos los individuos.

Sin embargo, a pesar de existir una amplia legislación en torno a la eliminación de las barreras para las personas con discapacidad, al

momento de iniciar los procesos de inclusión laboral, este sector aún enfrenta obstáculos persistentes en su entorno, generalmente relacionados con el desconocimiento en torno a la inclusión y la discapacidad.

En ese sentido y específicamente en el entorno de los lugares de trabajo, las barreras que enfrentan pueden ser organizativas o actitudinales, refiriéndose las primeras a la falta de estrategias y políticas inclusivas y las segundas al propio desconocimiento de qué es la discapacidad, acciones discriminatorias, tratos desfavorables, infantilización, sobreprotección, falta de compañerismo y apoyo.

Ante tal escenario, de acuerdo al modelo médico rehabilitador de la discapacidad, los Centros de Atención Múltiple (CAM) surgen en 1989 como espacios que buscan la inclusión laboral de su alumnado, lo que impacta en su autonomía y participación en diferentes áreas de su vida; estos centros ofrecen atención escolarizada e integral a niñas, niños y adolescentes con discapacidad, trastornos de desarrollo o dificultades que les impiden ingresar a las escuelas tradicionales, enfocándose en potencializar su aprendizaje de manera funcional, desarrollando además habilidades laborales que fomenten su independencia.

De acuerdo a los datos que nos ofrecen las últimas estadísticas oficiales del área competente en los Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en la entidad operan 42 CAM, 40 de ellos son de sostenimiento público, derivando en 29 federalizados y 11 estatales; además existen 2 de sostenimiento particular, alcanzando una matrícula de 2 mil 329 estudiantes. Dichos centros, ubicados en diversas regiones y se atienden a alrededor de 1,500 estudiantes ofreciendo educación especializada en niveles inicial,

preescolar, primaria, secundaria y formación laboral, con 343 docentes capacitados constantemente para brindar atención personalizada que fomenta la autonomía e independencia de los estudiantes.

De estos Centros de Atención Múltiple, sólo 3 tienen vocación de capacitación laboral; y de estos 3, solo 2 son públicos, ubicados 1 en la Cd. de Chihuahua, y otro en Cd. Juárez; esto es, sólo estas dos ciudades están favorecidas con instituciones de este tipo, y además, existe únicamente un CAM en cada ciudad, por lo cual podemos observar la urgente necesidad de que las personas con discapacidad tengan una oferta de infraestructura más amplia en este ramo por parte de la autoridad educativa, tanto en las ciudades señaladas como en las diversas regiones de la entidad, a fin de poder capacitarse en actividades laborales acorde a sus habilidades, para con ello, favorecer su desarrollo integral, y prepararlos para la inclusión en actividades productivas que favorezca su equilibrio emocional y su autonomía, y les permita ampliar sus expectativas de vida.

A través del modelo educativo probado, los CAM no solo facilitan el aprendizaje académico, sino que también preparan a las y los jóvenes para integrarse al sector productivo mediante la enseñanza de oficios, promoviendo su inclusión social y laboral, implementando adaptaciones como materiales sensoriales, mobiliario adaptado y espacios accesibles, para responder a las necesidades específicas de las y los alumnos.

Al respecto, advertimos que el marco legal actual reconoce para las personas con discapacidad derechos como la educación incluyente y la capacitación para el trabajo, sin embargo, carece de mecanismos de transición para integrar a las personas con discapacidad a la vida laboral,

por lo que se considera necesario construir un puente para transitar hacia el empleo formal; considerando que, de acuerdo con el Censo del INEGI para 2020 en nuestro estado el 27.2% de las personas con discapacidad viven en pobreza, y solo el 17.1% cuentan con trabajo, se vuelve imprescindible disminuir esta brecha con mecanismos que faciliten la integración de las personas con discapacidad a la vida laboral.

En ese orden de ideas, instancias internacionales como la ONU, así como nacionales como la CEDH han sido enfáticas respecto la imperante necesidad de fortalecer la inclusión profesional a través de ajustes enfocados en el entorno de la administración pública en pro de los derechos de las personas con discapacidad.

Es así que, nuestra propuesta, al poner sobre la mesa los programas de servicio social en instancias públicas, va en armonía no solo con la legislación nacional sino con la propia Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que materializa el compromiso de los estados parte por promover la participación en el empleo y la formación desde el ámbito público, alineándose además con los principios de inclusión, equidad y derechos humanos establecidos en el marco normativo nacional e internacional.

Por otra parte, la integración de personas con discapacidad bajo el esquema de prácticas laborales, respondería a un imperativo ético y legal para combatir la discriminación y la exclusión, contribuyendo al desarrollo integral de las personas con discapacidad al fomentar su autonomía, habilidades laborales y sentido de pertenencia, mientras enriquece el

servicio público con perspectivas diversas y fomenta una cultura de accesibilidad en las instituciones gubernamentales.

Por otra parte, si bien la Ley Estatal de Educación reconoce la educación especial promoviendo acciones como programas de capacitación laboral a través de acciones interinstitucionales para la inclusión laboral de personas con discapacidad, se observa un área de oportunidad importante respecto a los mecanismos específicos para certificar competencias laborales adaptadas.

Por ese motivo, se plantean reformas a la Ley Estatal de Educación, a fin de ampliar la empleabilidad, permitir el seguimiento y acompañamiento en los procesos de contratación, así como hacer factible el cumplimiento de las cuotas laborales planteadas en la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.

En tal virtud, la reforma a la Ley Estatal de Educación armonizando con lo dispuesto por la Ley General de Educación en lo relativo a la inclusión de personas con discapacidad mediante servicios de apoyo y desarrollo de habilidades para la vida y el empleo fortalece el rol de los centros educativos como entidades evaluadoras acreditadas por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), facilitando además la transición de la educación especial a la inserción laboral.

La finalidad de regular respecto a la certificación, es que tanto las y los estudiantes de educación especial como las personas empleadoras desarrollen estándares de competencia y soluciones de capacitación,

evaluación y certificación, impactando en los sectores productivos, social, educativo o de gobierno como es el caso.

Desde el punto de vista legal, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece la obligación del Estado de promover el acceso al empleo y la formación laboral para personas con discapacidad, incluyendo la elaboración de programas nacionales que abarquen capacitación, creación de oportunidades laborales y eliminación de barreras en el entorno laboral; Esta ley enfatiza que las dependencias federales, estatales y municipales deben implementar medidas de inclusión, como ajustes razonables en los espacios de trabajo, lo que facilitaría la integración en actividades como prácticas profesionales, que en México se concibe como una contribución obligatoria o voluntaria adaptable a contextos inclusivos.

Los beneficios de tal esquema son multifacéticos y respaldan su relevancia: en primer lugar, promovería la inclusión laboral, alineándose con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que garantiza el derecho al trabajo digno para todos, incluyendo a personas con discapacidad.

Por otra parte, se reduciría la brecha de desigualdad, ya que en México, según datos del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), millones de personas con discapacidad enfrentan obstáculos en educación, salud y empleo, y un esquema de prácticas laborales en instancias gubernamentales podría servir como puente hacia empleos formales, desarrollando competencias

específicas mediante tareas adaptadas, como apoyo administrativo, atención ciudadana o proyectos de accesibilidad.

Es así que, abonar a este tipo de mecanismos, no solo es benéfico para las personas con discapacidad, sino que beneficiaría a las dependencias gubernamentales al diversificar su fuerza laboral, mejorar la sensibilidad hacia la discapacidad y cumplir con cuotas de inclusión enfatizando la transformación social a través de la inclusión laboral.

En tal virtud, dada la alineación con políticas de inclusión y los potenciales impactos positivos en equidad social y desarrollo humano, la creación de este esquema no solo es pertinente, sino urgente y estratégica para avanzar hacia una sociedad más inclusiva en México, por lo que nos permitimos someter a consideración del Pleno, el siguiente proyecto con carácter de:

DECRETO:

ARTÍCULO PRIMERO. Se adiciona una fracción XXII al artículo 3 y se recorren las subsecuentes; se reforma el artículo 7 en su fracción primera; se adiciona una fracción sexta al artículo 16; se reforma la fracción sexta del artículo 19 y se adiciona una fracción XIII, recorriendo las subsecuentes; se reforma la fracción tercera del artículo 25; se adiciona un artículo 29 bis, todos numerales de la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua, para quedar redactados de la siguiente manera:

Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con

Discapacidad en el Estado de Chihuahua.

Artículo 3. Para los efectos de esta Ley se entiende por:

I a la XXI...

XXII. Prácticas Laborales: Actividades curriculares y formativas cuyo fin es permitir a las y los estudiantes aplicar los conocimientos teóricos, así como el desarrollo de habilidades en el entorno laboral, ya sea en organizaciones privadas, sociales o en el sector público, que permiten integrar a las y los estudiantes al entorno laboral y enriquecer su perfil consolidando sus competencias.

Artículo 7. Son derechos que esta Ley reconoce y protege a favor de las personas con discapacidad, además de los establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que México sea parte, la Constitución Política del Estado, así como las leyes federales y estatales vigentes, de manera enunciativa y no limitativa, los siguientes:

I. Educación incluyente que garantice la capacitación para el trabajo, **así como el acceso a mecanismos de transición, tales como la realización de prácticas laborales que faciliten su inclusión a la vida laboral.**

Artículo 16. Son facultades y obligaciones de la Secretaría:

I a la V...

VI. Vigilar que, en las dependencias de la administración pública, se promuevan esquemas de inclusión de personas con discapacidad como practicantes laborales.

Artículo 19. Son facultades y obligaciones de la Secretaría de Educación y Deporte:

I a la V...

VI. Celebrar convenios con instituciones públicas y privadas para que las y los estudiantes presten apoyos profesionales según la materia de su estudio, a personas con discapacidad, a fin de que cumplan con el requisito del servicio social **y prácticas laborales, asimismo, a fin de alcanzar los objetivos de inclusión.**

XIII. Ampliar la oferta de infraestructura educativa para la capacitación laboral de las personas con discapacidad, en todas las regiones de la entidad.

XIII y XIV. Se recorren, para ser la XIV y XV.

Artículo 25. Son facultades y obligaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

I a la II...

III. Elaborar los programas para la **inclusión** de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido, **a través de esquemas que, de manera progresiva promuevan que esta inclusión no sea menor al 2% de la plantilla laboral del sistema atendiendo a las características particulares, siempre en condiciones adecuadas y no discriminatorias.**

Artículo 29 bis. A fin de cumplir con lo establecido en los artículos anteriores, los Poderes y Ayuntamientos del Estado, así como los sectores social y privado y las organizaciones de la sociedad civil, deberán ofrecer espacios para el ejercicio de prácticas laborales y contratación progresiva de personas con alguna discapacidad, procurando que estos se orienten a alcanzar cuando menos el dos por ciento de su planta laboral en ambos esquemas. Dichas acciones se ejecutarán mediante convenios de colaboración y aprovechando la infraestructura existente.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona una fracción II al artículo 56 recorriendo la actual para ser la fracción III, y se adiciona además una fracción, que consecuentemente sería la VIII al mismo artículo; así mismo, se adiciona un tercer párrafo al artículo 165, numerales de la Ley De Educación del Estado de Chihuahua, para quedar redactados de la siguiente manera:

Ley Estatal de Educación.

Artículo 56. Las Autoridades Educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo las siguientes acciones:

I...

II. Ampliar la oferta de infraestructura educativa para la capacitación laboral de las personas con discapacidad, en todas las regiones de la entidad.

II. Se recorre para ser la III.

IV a la VIII...

VIII. Implementar programas de certificación de competencias laborales para personas con discapacidad, en colaboración con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), priorizando estándares adaptados a necesidades individuales y entornos inclusivos, utilizando los recursos materiales, humanos y financieros disponibles y celebrando convenios de colaboración que permitan su ejecución.

Para tal efecto, se acreditarán a los centros educativos especializados en atención a las personas con discapacidad como entidades evaluadoras de competencias laborales conforme a la normativa federal en materia de accesibilidad.

A fin de cumplir con lo dispuesto por la presente fracción, se integrará el proceso de certificación de competencias al Sistema Integral Educativo (SIE) para el registro de estudiantes, la gestión de evidencias y la emisión de certificados con validez nacional, así como el seguimiento en la inserción laboral.

Artículo 165...

...

La certificación de competencias laborales para personas con discapacidad expedida a través de las instituciones educativas acreditadas y el SIE tendrá validez oficial en todo el territorio nacional, equivalente a estudios formales en materia de capacitación para el trabajo, para lo que se privilegiará la celebración de convenios de colaboración para realización de evaluaciones gratuitas así como acciones de colaboración con el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y las instancias competentes para

la promoción e integración de las personas con discapacidad en el sistema laboral, procurando los ajustes presupuestales necesarios para tal efecto.

TRANSITORIOS.

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor a los 180 días siguientes a su publicación en el Periódico Oficial del Estado, con un periodo de capacitación obligatoria para las dependencias públicas y previa consulta libre e informada.

SEGUNDO. - Una vez entrado en vigor el presente Decreto, la Secretaría de Educación y Deporte del Estado de Chihuahua, en un plazo no mayor a 90 días, emitirá los lineamientos reglamentarios inherentes a la capacitación de las instancias que emitirán las certificaciones correspondientes, así como los ajustes necesarios en el Sistema Integral Educativo (SIE).

TERCERO. El Poder Ejecutivo, en sus respectivos ámbitos de competencia y conforme a las asignaciones presupuestales correspondientes, atendiendo a las disposiciones aplicables, promoverá actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a los Poderes del Estado, Ayuntamientos, sectores social y privado, así como a las organizaciones de la sociedad civil, con el propósito de generar entornos laborales accesibles, inclusivos y libres de discriminación. Para tales fines, las adecuaciones presupuestales en dependencias y entidades competentes se realizarán de manera progresiva, privilegiando el aprovechamiento de los recursos humanos,

materiales y financieros existentes, así como los convenios de colaboración que faciliten cumplir con dichos objetivos.

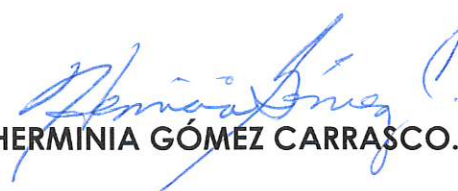
ECONÓMICO. - Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría de Asuntos Legislativos y Jurídicos para que elabore la minuta de DECRETO, en los términos en que deba publicarse.

D A D O en el salón de sesiones del Poder Legislativo en la Ciudad de Chihuahua, Chih., a los 7 días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.

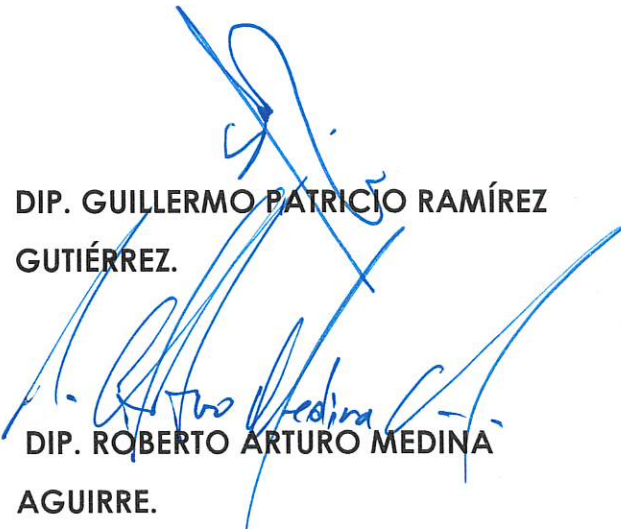
ATENTAMENTE:



DIP. OSCAR DANIEL AVITIA ARELLANES.



DIP. HERMINIA GÓMEZ CARRASCO.



**DIP. GUILLERMO PATRICIO RAMÍREZ
GUTIÉRREZ.**



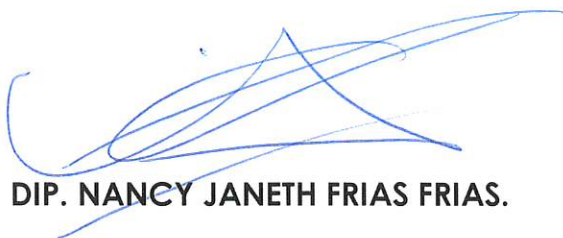
**DIP. CARLOS ALFREDO OLSON SAN
VICENTE.**

**DIP. ROBERTO ARTURO MEDINA
AGUIRRE.**



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua"



DIP. NANCY JANETH FRIAS FRIAS.



DIP. FRANCISCO ADRIAN SANCHEZ
VILLEGAS.



DIP. AMERICA VICTORIA AGUILAR GIL.



DIP. EDITH PALMA ONTIVEROS.



DIP. ROBERTO MARCELINO CARREÓN
HUITRÓN.

La presente hoja de firmas corresponde a la iniciativa con carácter de decreto a fin de reformar las Leyes de para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua, así como la Estatal de Educación en materia de prácticas laborales de personas con discapacidad.