

Los suscritos, diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo de la Sexagésima Tercera Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio de las atribuciones previstas por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política de Sonora, y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, presentamos a la consideración de esta Soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de DECRETO QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO Y DE LA LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA , PARA ESTABLECER ACCIONES QUE PROMUEVAN LA OBTENCION DE DISTINTIVOS OTORGADOS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ASÍ COMO ESTÍMULOS PARA SU APLICACIÓN, al tenor de la siguiente:



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:



En el marco de la conmemoración del día internacional de la mujer y considerando que la misma se remonta a una lucha obrera de mujeres trabajadores de la industria textil en la ciudad de Nueva York en 1857, en el Partido del Trabajo, además de reivindicar todos los derechos, incluidos por supuesto los laborales y en el entendido que apoyamos las acciones y posicionamientos que se acuerden en este recinto parlamentario, desde esta tribuna, presentamos una iniciativa en pro de generar un mejor ambiente laboral y de desarrollo personal en los centros de trabajo, que impulse el acceso, desarrollo y permanencia de la mujeres en sus responsabilidades laborales, condición prioritaria para el fortalecimiento de la igualdad y equidad.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como parte de sus acciones y programas, promueve entre los empleadores la obtención de distintivos y aplicación de normas oficiales mexicanas (NOM) que tienen como objetivo generar mejores condiciones labores para la inclusión, la equidad, la igualdad y como medidas de prevención en contra del trabajo infantil; dichos distintivos son los siguientes;

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolla acciones que impulsan la cultura de la inclusión laboral en nuestro país, tales como: el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo®,

Distintivo Empresa Familiarmente Responsable y el Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil, además de ser estrategias del gobierno federal de carácter gratuito y de aplicación voluntaria, también responden a diversos instrumentos jurídicos y normativos a nivel nacional e internacional.¹

Para la obtención del distintivo de Empresa Incluyente, pueden aplicar personas físicas o morales con actividad empresarial Corporativos; Cámaras empresariales; Instituciones académicas; Organizaciones de la sociedad civil; Organismos públicos federales; estatales y municipales que implementan y operan políticas laborales incluyentes, igualitarias y equitativas en beneficio de las y los trabajadores con alguna condición o situación de vulnerabilidad; como podemos observar, prácticamente la gran mayoría de empleadores tanto público como privados pueden aplicar en las convocatorias respectivas sin ninguna limitante.

Para la obtención del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, el cual es un reconocimiento que entrega el Gobierno Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los centros de trabajo del país (empresas, organizaciones de la sociedad civil, cámaras empresariales; instituciones académicas; instituciones públicas, federales, estatales y municipales) que instrumentan buenas prácticas laborales en materia de conciliación trabajo-familia; igualdad de oportunidades; y, prevención de violencia laboral y de hostigamiento sexual.

El Distintivo Empresa Agrícola libre de Trabajo Infantil es un modelo de gestión y organización que incentiva a los centros de trabajo agrícolas que contratan trabajadoras y trabajadores del campo a demostrar el cumplimiento de las leyes y normas laborales vigentes; establecer una Política de Cuidado y Protección Infantil que permita contar con reglas, guías y criterios para la realización de acciones en beneficio de las y los hijos de familias jornaleras, incorporar medidas para verificar y asegurar la no contratación de mano de obra infantil en ninguna de sus áreas y procesos; y evidenciar prácticas de responsabilidad social en el cuidado y protección infantil; donde por supuesto

¹ <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/distintivos-que-otorga-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social>

el papel de la mujer en las comunidades agrícolas es determinante para la cohesión familiar, pero también implica un doble reto por las condiciones tan precarias en las cuales se desarrolla.

De la misma manera promueve la aplicación de la norma MON-025 Igualdad Laboral y no discriminación que establece en términos generales el evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

De 2005 a 2017, fueron reconocidos 3,011 centros de trabajo con el Distintivo, beneficiando a un total de 1,229,293 trabajadores, de los cuales 46,812 están en situación de vulnerabilidad, y de éstos 47% son mujeres y 53% hombres. Las empresas que implementan políticas de inclusión laboral han podido notar buenos resultados en los ámbitos social, productivo y económico. Las personas vulnerables son más puntuales, constantes y productivas que el resto del personal, al tiempo que son fuente de inspiración y transmiten a sus compañeros la importancia de valorar más su empleo.²

Si tomamos en consideración que al 31 de enero de 2022, se tienen registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 20,762,419 (veinte millones setecientos sesenta y dos mil cuatrocientos diecinueve) puestos de trabajo; de éstos, el 86.7% (ochenta y seis punto siete por ciento) son permanentes y el 13.3% (trece punto tres por ciento) son eventuales; además, al cierre de enero, se tienen registrados ante el Instituto 1,053,095 (un millón cincuenta y tres mil noventa y cinco) patrones.³

² <https://de.sre.gob.mx/capacidades/objetivos-de-desarrollo-sostenible/igualdad-de-g%C3%A9nero/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social/distintivo-empresa-incluyente-gilberto-rincon-gallardo>

³ <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202202/064>

Comparando ambas cifras, podemos darnos cuenta, de que hay mucho trabajo por delante en promover esta clase de acciones y programas, pero sobre todo impulsar desde lo local a que las empresas cuenten con un incentivo adicional para aplicar en convocatorias para la obtención de los distintivos.

Los objetivos delineados por cada uno de los distintos y/o programas son variados e importantes, el distintivo de empresa incluyente expone los siguientes objetivos:

- 1.- Sensibilizar a los centros de trabajo sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales de las personas trabajadoras con alguna condición o situación de vulnerabilidad.
- 2.- Fomentar entre los sectores público, privado y social el desarrollo de políticas específicas para la inclusión laboral de las Personas en condiciones o situación de vulnerabilidad.
- 3.- Favorecer la autonomía e independencia de las Personas en condiciones o situación de vulnerabilidad a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad y equidad.
- 4.- Promover el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de las personas trabajadoras con alguna condición o situación de vulnerabilidad.
- 5.- Contribuir a que los centros de trabajo generen cambios organizacionales incluyentes, igualitarios y equitativos, con climas laborales libres de violencia y discriminación

El distintivo de empresa familiarmente responsable, desarrolla los siguientes objetivos:

a) Conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

- 1.- Planificación de los horarios de trabajo tendientes a favorecer el cumplimiento de las responsabilidades personales, familiares y profesionales;
- 2.- Permisos para atender responsabilidades familiares;
- 3.- Apoyos extra salariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar; y

Acciones que favorezcan a las actividades del hogar (doble jornada)

b) Igualdad de oportunidades.

1.- Igualdad de oportunidades y de trato.

2.- La no discriminación de acceso y permanencia en el empleo.

3.- Sensibilización en derechos humanos laborales.

c) Prevención de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

1.- Sensibilización para prevenir la violencia laboral y/o hostigamiento sexual.

2.- Procedimientos internos para el seguimiento y acompañamiento en el tema de violencia.

El distintivo de empresa agrícola libre de trabajo infantil:

1.- General Reconocer públicamente a los centros de trabajo agrícolas de todo el país que han adoptado y aplican en sus áreas y procesos una política de cuidado y protección infantil, a través de la cual rechazan la utilización de mano de obra infantil e instrumentan acciones para el pleno desarrollo de las y los hijos de familias jornaleras.

2.- Difundir y promover entre las empresas agrícolas del país, la adopción del modelo de gestión y organización, "Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil", con el fin de generar prácticas que eviten la utilización de mano de obra infantil y fomenten el respeto de los marcos jurídiconormativos vigentes en la materia.

3.- Reconocer a los centros de trabajo que rechazan la incorporación de menores de 18 años al trabajo en el sector agrícola; promoviendo entornos adecuados para el desarrollo familiar, social y educativo de la población infantil.

Norma NOM-025, Igualdad Laboral y No Discriminación

La presente Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos

de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

Es indudable que los objetivos desarrollados en cada uno de los programas, en mucho benefician y dar soporte para generar mayores y mejores condiciones para que las mujeres acceden al mercado de trabajo en nuestro país y puedan desarrollarse personal y laboralmente.

En parte como Diputados que nos toca hacer, generar condiciones para que las empresas tengan un mayor estímulo, aunque sea externo para que apliquen en las convocatorias que para tal efecto expida la autoridad correspondiente y contribuir a que el número de empresas registradas y trabajadores y trabajadoras beneficiadas aumenten para provocar cambios organizaciones positivos al interior de los centros de trabajo, fortaleciendo una cultura de trabajo basada en igualdad, equidad y respeto a los derechos de todos y todas.

Es por ello, que presentamos para su análisis y posterior aprobación, primero se adiciona un segundo párrafo a la fracción IV del artículo 33 de la ley orgánica del poder ejecutivo del estado, esto con el objetivo de incluir de manera expresa la promoción en el Estado de los programas aquí desarrollados; y segundo, se adiciona el artículo 218-BIS 4 de la Ley de Hacienda para el Estado de Sonora, en el cual se establece un incentivo fiscal en el pago del impuesto sobre producto del trabajo establecido en el capítulo VI de la ley antes citada.

En virtud de lo anteriormente expuesto, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder

Legislativo, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de :

LEY QUE REFORMA Y ADICIONA LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE SONORA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 218-BIS 4 DE LA LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA.

ARTÍCULO PRIMERO: Se adiciona un segundo párrafo a la fracción IV al artículo 33 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.

Artículo 33.-...

IV.- ...

Incluyendo de manera prioritaria, todas las acciones necesarias para promover de manera directa en los sectores público y privados, la obtención de distintivos que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de diversas normas oficiales mexicanas relacionadas con el mercado de trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se adiciona el artículo 218-BIS 4 de la Ley de Hacienda del Estado de Sonora, quedando en los siguientes términos:

Artículo 218 BIS 4.- Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes que obtengan los distintivos otorgados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como la obtención de certificaciones de normas oficiales mexicanas relacionadas con el mercado de trabajo; para ambos casos, previa coordinación con la Secretaría del Trabajo en el Estado.

El estímulo fiscal consistirá en una reducción porcentual no mayor del quince por ciento en el pago del impuesto, considerando tanto el número de trabajadores beneficiados y de distintivos y/o certificaciones obtenidas.

La Secretaría de Hacienda en conjunto con la Secretaría del Trabajo en el Estado, emitirán las reglas de operación para la aplicación del estímulo fiscal a que se refiere el presente artículo.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO.- La Secretaría de Hacienda y la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora, dentro de los 90 días naturales posteriores a la entrada en vigor de este Decreto, deberán emitir los lineamientos generales y/o reglas de operación para el otorgamiento del estímulo fiscal aquí descrito,

ATENTAMENTE

Hermosillo, Sonora a 08 de Marzo de 2022

C. DIP. DIANA KARINA BERRERAS SAMANIEGO

C. DIP. SEBASTIÁN ANTONIO ORDUÑO FRAGOZA

C. DIP. IRAM LEOBARDO SOLIS GARCÍA