

ORDEN DEL DÍA
SESIÓN DEL DÍA 09 DE ABRIL DE 2025

- 1.- Lista de asistencia y declaratoria de quórum inicial.
- 2.- Lectura y, en su caso, aprobación del orden del día.
- 3.- Iniciativa que presentan la diputada Ernestina Castro Valenzuela, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, con proyecto de Decreto que adiciona diversas disposiciones del Código Penal para el Estado de Sonora y de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.
- 4.- Iniciativa que presenta la diputada Alejandra López Noriega, integrante de la LXIV Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, con proyecto de Decreto que reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora y de la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad o en Situación de Discapacidad del Estado de Sonora y con punto de Acuerdo mediante el cual este Poder Legislativo resuelve exhortar al Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al H. Congreso de la Unión con la finalidad de que se contemplen las modificaciones necesarias a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social.
- 5.- Iniciativa que presenta el diputado David Figueroa Ortega, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista, con proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones al Código Penal del Estado de Sonora, en materia de abandono de personas víctimas de accidentes viales.
- 6.- Iniciativa que presenta la diputada Iris Fernanda Sánchez Chiu, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional con proyecto de Decreto que adiciona los párrafos tercero y cuarto al artículo 20 Bis de la Ley de Profesiones del Estado de Sonora.
- 7.- Iniciativa con punto de Acuerdo que presenta el diputado Raúl González De la Vega, integrante de esta Sexagésima Cuarta Legislatura con proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sonora y con punto de Acuerdo mediante el cual el Congreso del Estado de Sonora, resuelve emitir un respetuoso exhorto al Doctor Carlos Hernández Cordero, Titular de la Secretaría de Hacienda del Estado de Sonora, y al Maestro José Israel Llamas Meseguer, Coordinador Ejecutivo de Verificación al Comercio Exterior (CEVCE).
- 8.- Dictamen que presenta la Comisión de Presupuestos y Asuntos Municipales, con proyecto de Decreto que reforma la Ley de Gobierno y Administración Municipal, en materia de profesionalización de la administración municipal.
- 9.- Posicionamiento que presenta el diputado Óscar Ortiz Arvayo, integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, en relación con el aporte de los adultos mayores sonorenses.

10.- Clausura de la sesión.

HONORABLE ASAMBLEA:

La suscrita, diputada **ERNESTINA CASTRO VALENZUELA**, integrante del Grupo Parlamentario de **MORENA**, en esta Sexagésima Cuarta Legislatura, en ejercicio de mi derecho de iniciativa previsto en los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, comparezco respetuosamente ante esta Soberanía, con el propósito de someter a su consideración, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE SONORA Y DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE SONORA**; con el objeto de establecer en nuestro marco normativo local, la figura de delito de Violencia Económica Post Separación, asimismo, las medidas de protección de las víctimas de dicha acción punible; la cual se sustenta bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En México, la disolución de un vínculo afectivo no siempre garantiza el cumplimiento de las obligaciones derivadas de un proceso de divorcio o separación de los cónyuges, tales como la pensión alimenticia, la custodia de menores o el reparto de bienes. No obstante, que el Código Civil, y, las leyes familiares en el estado de Sonora establecen sanciones para estos casos, su efectividad resulta limitada debido a la falta de mecanismos coercitivos claros principalmente en el ámbito penal. Esto permite en muchos casos situaciones de injusticia, especialmente hacia mujeres y niños quienes suelen ser los más afectados por motivo de lo que consideramos violencia post separación.

En ese sentido, como parte de los avances en los derechos de la mujer, logrados con la integración de la igualdad sustantiva a rango constitucional en México y en Sonora, y en atención a la propuesta que nos hizo llegar la Comisionada Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Sonora, Lic. Lyzeth Salcedo Salinas el día 19 de febrero del año en curso, hemos decidido trabajar de manera coordinada e interinstitucional para lograr

establecer de manera clara en nuestro marco jurídico, las acciones de violencia post separación como parte del catálogo de delitos en el estado de Sonora; asimismo, establecer la medidas de protección de las víctimas del mismo, en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de nuestra entidad.

La violencia económica post separación, consideramos que es una forma de violencia familiar y de género que afecta a las mujeres y a sus hijos, al limitar su independencia y bienestar financiero. Esta se manifiesta cuando el agresor impide que la víctima logre consolidar su estabilidad económica, ya sea a través del incumplimiento de obligaciones legales, la manipulación de recursos, y la generación deliberada de cargas económicas adicionales, o no contempladas durante el tiempo de duración del vínculo matrimonial o afectivo. Este tipo de violencia da continuidad a una situación de desigualdad de poder, lo que provoca en las víctimas una situación de vulnerabilidad extrema.

En México, la violencia post separación (incluyendo incumplimiento de obligaciones, violencia económica, psicológica e incluso física) es un problema grave, pero los datos específicos son limitados debido a la falta de categorización estadística unificada. Sin embargo, de acuerdo con datos del ENVIPE (Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública, 2023), El 21% de las mujeres divorciadas o separadas reportaron haber sufrido violencia económica como retención de recursos, destrucción de bienes y/o fraudes. Por otra parte, un 14% de mujeres denunció violencia patrimonial, como venta o retención ilegal de propiedades como una forma de venganza post separación¹.

En el caso de Sonora, al igual que a nivel nacional, existe un problema grave de violencia post separación o post divorcio. De acuerdo con datos de la Encuesta Estatal de Seguridad Pública en Sonora 2023, el 18% de las mujeres divorciadas o separadas declararon haber sufrido alguna forma de retención ilegal de bienes o negación de recursos económicos por parte de su expareja. De igual manera, el 12% reportó daños intencionales a propiedades como destrucción de documentos, vehículos o viviendas². Por otra parte, la Comisión Estatal

¹ ENDIREH 2021, violencia psicológica/económica, INEGI, Módulo de Bienestar Autor reportado y estadísticas judiciales.

² Poder Judicial de Sonora. (2023). Reporte anual de demandas familiares.

de Derechos Humanos en Sonora (2023), recibió 145 quejas por violencia económica en procesos de divorcio, principalmente por ocultamiento de ingresos.

Por citar algunos ejemplos, en Hermosillo, en 2,100 demandas registradas por separación de cónyuges, el cual representan el 40% del total estatal, en el 45% se emitieron órdenes de protección post divorcio contra exparejas. En Cajeme, se registró que, el 30% de mujeres divorciadas reportaron que su expareja destruyó bienes mancomunados³.

Actualmente, el Código Penal Federal y los códigos penales estatales, incluido el de Sonora, prevén sanciones por el incumplimiento de deberes alimentarios. Sin embargo, en la práctica, muchas personas eluden sus responsabilidades mediante estrategias legales, omisiones deliberadas o aprovechando la lentitud de los procesos judiciales. Esta situación perpetúa contextos de violencia económica y de género que afecta directamente el bienestar de niñas, niños y adolescentes.

En ese sentido, con la presente iniciativa, se propone fortalecer nuestro marco normativo penal para lo cual, se contempla establecer sanciones penales claras y efectivas por aquellas conductas que se presentan en una relación interpersonal de post separación, considerando en esta propuesta legislativa, primeramente, adicionar un artículo 234 C Bis 1, al Capítulo IV, denominado Violencia Familiar, del Título Decimotercero, que a su vez se denomina “Delitos Contra la Familia”, todo esto, del Código Penal del estado de Sonora, para incluir en el mismo, la Violencia Post Separación, con el propósito de contemplar la acción penal en contra de quienes incurran en supuestos como el incumplimiento doloso de obligaciones económicas que se manifiesta en la acción de retrasar, suspender, omitir o disminuir de manera injustificada el pago de obligaciones económicas. También se considera violencia económica post separación, la obstrucción laboral deliberada, la cual se manifiesta cuando el agresor impide a la víctima mantener su empleo mediante estrategias de difamación, denuncias falsas, amenazas, o cualquier forma de interferencia laboral hacia la víctima.

³ ENDIREH 2021.

La iniciativa también contempla como violencia económica la práctica de generar de manera intencional deudas o cargas financieras que obliguen a la víctima mediante engaños, manipulación o coacción, asumir créditos, hipotecas, multas o cualquier otra obligación financiera a su nombre con el fin de perjudicarla. Se contempla de igual manera, el uso o abuso de la patria potestad o custodia compartida, dando lugar a crear gastos innecesarios relacionados con los hijos en común, que tengan como finalidad aumentar la carga económica, y en general, utilizar estrategias que eviten la independencia financiera de la víctima, cuando esta se de manera intencional.

Se proponen penas que van de los 3 a los 7 años y multas de entre 500 a 2,000 unidades de medida y actualización para quienes incurran en este tipo de acciones, de igual forma, se contemplan sanciones como inhabilitación temporal o definitiva de la patria potestad o régimen de visitas, así como en su caso, el pago de la reparación del daño que incluya una compensación por los perjuicios económicos causados; las penas serán mayores en el caso que existan agravantes cuando el agresor tenga antecedentes de violencia familiar, psicológica o patrimonial, o que existan pruebas de actuación con premeditación o sistematicidad para causar un daño financiero a la víctima.

Por otro lado, esta iniciativa también contempla modificaciones a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia local, a efecto de establecer en la misma, medidas de protección para las víctimas en la actualización de este delito; para ello, las autoridades jurisdiccionales u otras que sean competentes, podrán ordenar o solicitar diversas medidas de protección para la víctima, tal y como, asesoría legal y apoyo financiero, acceso preferencial a programas de empleo, vivienda o emprendimiento, así como la retención de ingresos del agresor para garantizar el pago de obligaciones financiera.

En conclusión, con la hoy presentación y posterior aprobación del Pleno de este Congreso respecto a lo que propone la presente iniciativa, se atiende, reconoce y sanciona una forma de violencia que ha sido invisibilizada y que afecta a una gran cantidad de mujeres en Sonora. Con esta propuesta legislativa, este órgano colegiado reitera su compromiso y responsabilidad representativa atendiendo de fondo los problemas actuales que aquejan a nuestra sociedad; asimismo, damos cuenta que caminamos de manera coordinada con las

instancias públicas encargadas de atender y contener los problemas que nos aquejan. De tal forma, es importante reconocer esta acción, que de manera coordinada realiza la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas del Estado de Sonora y este Poder Legislativo, al impulsar y participar de manera conjunta en la construcción y aprobación de políticas públicas de calidad que resuelvan de manera efectiva la problemática que presentan las y los sonorenses; de esta forma, se materializa el apoyo y el compromiso de nuestro Gobernador, Dr. Alfonso Durazo Montaña, quien, en coordinación con esta Soberanía, busca concretar y garantizar una vida libre de violencia para todas y todos, principalmente para las mujeres, niñas, niños y adolescentes, y resarcir así, la deuda histórica en materia de atención a víctimas, que poco a poco este gobierno de la Cuarta Transformación ha venido resarcido con sus políticas humanistas, de igualdad, justicia y bienestar social.

En consecuencia, con fundamento en los Artículos 53, fracción III, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y 32, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES AL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE SONORA Y A LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE SONORA.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se adiciona un artículo 234 C Bis 1, al Código Penal del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

Artículo 234 C Bis 1.- Comete el delito de violencia económica post separación, quien, con la intención de afectar la estabilidad económica de su expareja o de los hijos en común, realice una o varias de las siguientes conductas:

I.- Incumplimiento doloso de obligaciones económicas: retrasar, suspender, omitir o disminuir de manera injustificada el pago de pensión alimenticia compensatoria, gastos extraordinarios, hipotecas o cualquier otra obligación establecida en convenio o sentencia judicial.

II.- Obstrucción laboral deliberada: Impedir a la víctima acceder o mantener un empleo mediante estrategias como incumplimiento del régimen de visitas, difamación ante empleadores, denuncias falsas, amenazas o interferencias en su lugar de trabajo.

III.- Generación intencional de deudas o cargas financieras: Obligar a la víctima, mediante engaños, manipulación o coacción a asumir créditos, hipotecas, multas o cualquier otro compromiso financiero a su nombre con el fin de empobrecerla o endeudarla.

IV.- Uso abusivo de la patria potestad o custodia compartida: Crear gastos innecesarios relacionados con los hijos en común, con la finalidad de aumentar la carga económica de la víctima, incluyendo inscripción en actividades extracurriculares costosas sin su consentimiento, compras superfluas o elección de servicios médicos innecesariamente caros.

V.- Acciones para la pérdida del empleo o ingresos de la víctima: Provocar de manera intencional la pérdida de su trabajo mediante denuncias falsas, acoso laboral, inspecciones injustificadas o presiones externas para que sea despedida.

VI.- Estrategias para evitar la Independencia financiera de la víctima: Obstaculizar de forma intencional cualquier fuente de ingreso legítima de la víctima mediante acciones como amenazas, difamación, denuncias infundadas o boicots a su actividad económica.

Al que cometa el delito de violencia económica post separación será acreedor a las siguientes sanciones:

I.- Prisión de 3 a 7 años y multa de 500 a 2000 unidades de medida y actualización para quienes incurran en cualquiera de las conductas anteriores.

II.- Inhabilitación temporal o definitiva de la patria potestad o régimen de visitas, cuando se compruebe que se utiliza como medio de violencia económica.

III.- Pago de reparación del daño que incluya compensación por los perjuicios económicos causados a la víctima y, en su caso, el pago retroactivo de pensiones o deudas generadas dolosamente.

Las penas se aumentarán hasta en una mitad cuando se presenten las siguientes agravantes:

I.- La víctima tenga hijos menores de edad o dependientes económicos.

II.- El agresor tenga antecedentes de violencia familiar, psicológica o patrimonial.

III.- Existan pruebas de que el agresor ha actuado con premeditación y sistematicidad para causar daño financiero la víctima.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se adiciona un artículo 40 Bis 1, a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Para el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

Artículo 40 Bis 1.- Tratándose de la violencia económica post separación, las autoridades competentes podrán ordenar las siguientes Medidas de Protección para la Víctima:

I.- Medidas de protección urgentes como la retención de ingresos del agresor para garantizar el pago de obligaciones económicas.

II.- Asesoría legal y apoyo financiero para la víctima a través de instituciones estatales.

III.- Acceso preferencial a programas de empleo, vivienda y emprendimiento para mujeres víctimas de violencia económica.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguientes de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

A T E N T A M E N T E

Hermosillo, Sonora, a 09 de abril de 2025

DIP. ERNESTINA CASTRO VALENZUELA
Integrante del Grupo Parlamentario de Morena

Hermosillo, Sonora a 09 de abril del 2025.

HONORABLE ASAMBLEA:

Diputada Alejandra López Noriega, integrante de la LXIV Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora, y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, acudo ante esta Honorable Asamblea Legislativa con el objeto de someter a su consideración, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA Y DE LA LEY PARA LA INCLUSIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD O EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE SONORA Y CON PUNTO DE ACUERDO MEDIANTE EL CUAL ESTE PODER LEGISLATIVO RESUELVE EXHORTAR AL TITULAR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y AL H. CONGRESO DE LA UNIÓN CON LA FINALIDAD DE QUE SE CONTEMPLÉN LAS MODIFICACIONES NECESARIAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**, para lo cual fundo la procedencia de la misma bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

“La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la discapacidad te presenta”, una frase de Jim Abbott, beisbolista que llegó a las olimpiadas de 1988, y que forma parte del salón de la fama por su carrera como pitcher aun cuando nació sin su mano derecha.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la Discapacidad se define como: “Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera regular para el ser humano”⁴.

La Declaración de Copenhague de 1995 considera la discapacidad como una forma de diversidad social y destaca la necesidad de brindar una respuesta global encaminada a crear una sociedad para todos.

México cuenta con un marco legislativo enfocado a promover, proteger y garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga a las personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad, así como los tratados Internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, párrafo quinto, determina 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.”

En el Artículo 123 del mismo orden jurídico nos muestra que 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.

En el mismo sentido a Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, prevé en el artículo 4º, que: “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.”

⁴ <https://www.gob.mx/issste/articulos/hablemos-de-discapacidad?idiom=es#:~:text=La%20OMS%20define%20a%20la,normal%20para%20el%20ser%20humano%20%80%9D>.

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011, donde reconoce a las personas con discapacidad, sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.

Por su parte, fue hasta el 14 de enero del 2019 cuando el Estado de Sonora conto con su propia Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad o en Situación de Discapacidad, la cual define a una persona con discapacidad como “toda persona que presenta, temporal o permanentemente, alguna o varias deficiencias parciales o totales, ya sea de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, de trastorno de talla o peso, ya sea de naturaleza congénita o adquirida, permanente o temporal, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con las demás personas”⁵.

La discapacidad puede ser temporal o permanente, temporal cuando es una discapacidad que se puede corregir, esto es, que la secuela derivada de afección en cualquier órgano o sistema corporal pueda ser reversible; y por otro lado puede ser permanente, cuando la discapacidad no pueda ser revertida.

Cuando hablamos de discapacidad, tenemos que hablar de derechos humanos, y no de los que son reconocidos y garantizados, sino de los que les son violentados:

- “Las personas con discapacidad sufren de desigualdad; por ejemplo, cuando se les niega igualdad de acceso a la atención de salud, empleo, educación o participación política a causa de su discapacidad.
- Las personas con discapacidad están sujetas a que se viole su dignidad; por ejemplo, cuando son objeto de violencia, abuso, prejuicios o falta de respeto a causa de su discapacidad.

⁵ Fracción XXXIX del artículo 4 de la Ley Para la Inclusión y Desarrollo de las Personas Con Discapacidad o en Situación de Discapacidad del Estado de Sonora.

- A algunas personas con discapacidad se les niega la autonomía; por ejemplo, cuando se las somete a una esterilización involuntaria, cuando se las interna en instituciones contra su voluntad, o cuando se las considera incapaces desde el punto de vista legal a causa de su discapacidad”⁶.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía clasifica las causas de la discapacidad en cuatro grupos, estos son, por nacimiento, por enfermedad, por accidente o por edad avanzada. Además, se sub dividen en tipos:

- “Sensorial Visual: Es la deficiencia estructural o funcional del órgano de la visión y de sus funciones asociadas como: agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad.
- Sensorial Auditiva: Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación.
- Discapacidad Motriz o neuromotora: En la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura.
- Intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonada, como en la conducta adaptativa de la persona como: el autocuidado, ir a la escuela o aprender habilidades sociales.
- Mental o Psicosocial: Se puede derivar de una enfermedad mental, que tiene factores bioquímicos y genéticos, donde los síntomas se presentan por lo general en la adolescencia y no está relacionada con la discapacidad intelectual. Puede ser temporal o permanente y se convierte en una condición de vida. Afecta la forma de pensar, los sentimientos, el humor, la habilidad para relacionarse con otros y el funcionamiento diario de una persona⁷.”

⁶ <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>

⁷ <https://www.gob.mx/issste/articulos/hablemos-de-discapacidad?idiom=es#:~:text=La%20OMS%20define%20a%20la,normal%20para%20el%20ser%20humano%20%80%9D>.

En un análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15 por ciento de la población mundial y alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo, es con frecuencia negado. Regularmente son lo que se enfrentan a mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente.

En el ámbito laboral, es común enfrentarse a ciertos estereotipos que refieren a las personas con discapacidad como enfermas, no aptas, improductivas, dependientes, objetos de cuidado; o cuando se llega a contratar a alguien se hace simplemente por la necesidad de cumplir con una cuota.

Lo anterior es crudo y ofensivo, insensible, es injusto y debemos actuar con empatía, solidaridad, respeto y admiración. Vivir o estar en una situación de discapacidad, no debe ser una limitante para truncar sus anhelos y vivir plenamente. Como todos, tienen unas inmensas ganas de vivir, participar y crecer en la sociedad. Un empleo formal, justo y protegido, le dará las herramientas para elevar su autoestima y puedan ir construyendo sus propios sueños.

Han sido muchos países europeos como por ejemplo Alemania, Francia e Italia, y varios asiáticos, como China, Japón y Tailandia que han adoptado leyes antidiscriminatorias o leyes que regulan la equidad en el empleo, así como la protección a sus derechos y obligaciones; esto con la finalidad de que los empleadores no utilicen criterios discriminatorios tanto en la contratación y el cese de sus responsabilidades laborales.

Es importante tomar de referencia países como Uruguay y Estados Unidos ya que en el análisis y estudio de sus leyes y programas de gobierno, cuentan con acciones que protegen y promueven el derecho de las personas con discapacidad o en situación de discapacidad especialmente en el acceso de oportunidades de empleo, como el aumento de plazas en la plantilla laboral, la certificación de aptitudes, conocimiento y habilidades profesionales. Además de la protección a no padecer discriminación en las prestaciones médicas.

En Estados Unidos, especialmente en Nueva York, Arizona, Dakota del Norte, Texas y Luisiana por mencionar algunos, ofrecen créditos para apoyar a los empleadores a realizar modificaciones y adaptaciones que mejoren la accesibilidad al lugar de trabajo y la productividad de los trabajadores con discapacidades, adquisición o modificación a equipos o dispositivos para realizar sus funciones y capacitación a personal e intérpretes si es necesario.

Para la elaboración de la presente iniciativa, además de analizar y retomar las acciones de otros países, se realizó un contraste de propuestas con la legislación mexicana de los Estados de Querétaro, Aguascalientes, Guanajuato y Ciudad de México, las cuales tienen excelentes aportaciones para incentivar la inclusión laboral, el emprendimiento y permanencia en su actual empleo, protección y adaptación del área de trabajo.

El último censo del INEGI, indica que 6.2 millones de personas viven en condición de discapacidad; lo que representa 4.9 % de la población total del país. De ellas 53 % son mujeres y 47 % son hombres. De esos 6.2 millones de personas, el 48% sufren una discapacidad motriz, lo cual les dificulta el caminar, moverse, desplazarse o subir y bajar escaleras.

Asimismo, el 39.1% de la población con discapacidad mayor de 15 años es económicamente activo. Además, la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018, muestran una amplia diferencia en la tasa de participación económica; entre quienes no tienen discapacidad, la tasa alcanza 65.4%; mientras en la población con discapacidad este indicador llega al 38.5 por ciento.

Esta diferencia es más notoria por sexo: entre los hombres la diferencia alcanza 31 puntos porcentuales y en las mujeres, la diferencia en la tasa de participación económica es de 21 puntos porcentuales; estos datos evidencian la poca participación económica de la población con discapacidad. De los datos anteriores es posible advertir que las personas con discapacidad se encuentran considerablemente más excluidas de las actividades económicas que las personas sin discapacidad.

Según cifras proporcionadas por el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia 2020 (DIF) en Sonora:

- Hay una población de alrededor de 45 mil 945 personas que cuentan con algún tipo de discapacidad, de los cuales 26 mil 980 hombres y 18 mil 965 son mujeres.
- El tipo de discapacidad que predomina en la entidad es la neuromotora, con 30 mil 856 casos, seguido de la intelectual con 7 mil 961, la visual con 3 mil 671, la auditiva con 2 mil 690, la psicosocial con 540 y de lenguaje con 227.
- Del total de dicha población hay 6 mil 341 personas que se encuentran dentro del grupo de edad de 0 a 17 años, mientras que el resto son mayores de edad.
- En el municipio de Hermosillo se concentra el mayor número de personas con discapacidad en la entidad, con 17 mil 477.
- Cajeme cuenta con 5 mil 939, Guaymas con 3 mil 375, Nogales con 2 mil 746, mientras que en Navojoa residen mil 924.
- Solamente 2 mil 458 personas con discapacidad o en situación de discapacidad están registrados en un padrón en el que manifiestan estar activas laboralmente, por lo que tenemos un gran margen de oportunidades para poder facilitar su inclusión laboral de manera digna y segura posible.

Las personas con discapacidad se enfrentan día a día a barreras, en ellas destacan la falta de oportunidades educativas y laborales. En algunos casos su discapacidad es progresiva y degenerativa, lo que significa que con el paso del tiempo avanza llevando a quien la padece por un camino muy complicado de adaptación a cada cambio que trae consigo la discapacidad.

Hablando específicamente de la discapacidad motriz, o neuromotora, las personas que viven con ella no solo se enfrentan diariamente a un mundo que no está adaptado para su condición, calles por las que no pueden transitar, un transporte público que no pueden tomar, casas y edificios sin rampas ni accesos apropiados para ellos, la accesibilidad, en concepto global, es uno de sus principales obstáculos para realizar sus actividades cotidianas, las cuales, también son un reto, el levantarse de la cama, el asearse, el preparar sus alimentos, el trasladarse a una oficina, realizar sus labores y después el traslado de regreso, cosas que para nosotros representan una rutina, una cotidianidad, para ellos es una lucha diaria.

Se debe reafirmar que el acceso al empleo de las personas con discapacidad es un factor clave para la inclusión social, en este sentido es primordial contar con mecanismos que faciliten el acceso al empleo, con las medidas de apoyo que resulten eficaces y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

En este contexto, esta iniciativa busca plasmar en nuestra legislación estatal los instrumentos para asegurar un empleo digno y seguro, la permanencia y brindar las oportunidades para emprender a través de las siguientes principales acciones:

- Fomentar la creación de empresas integradas por personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad,
- Aumentar del tres al cinco por ciento las plazas de la plantilla laboral en el sector público y privado,
- Garantizar no sufrir ningún tipo de discriminación en el otorgamiento de seguros de salud o vida, así como la prestación laboral o servicio médico de carácter público o privado,
- Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad,
- Establecer un régimen de certificación para acreditar aptitudes, conocimientos y habilidades profesionales,
- Asegurar que las personas participantes en la elaboración de planes de trabajo, programas o capacitación, cuenten con la certificación, título y experiencia en la materia y
- Procurar que, en el sistema educativo estatal, se incluyan a docentes con discapacidad o en situación de discapacidad.
- Potenciar el desarrollo de prácticas profesionales en centros de trabajo para las personas con discapacidad.

Además de lo anterior, buscamos mediante un Punto de Acuerdo exhortar a las autoridades federales a fortalecer la Ley Federal de Trabajo a fin de brindar certeza jurídica para la permanencia del empleo y otorgarles más oportunidades para su inclusión al mercado laboral.

Pero el reto no es solo conseguir un empleo, incluirlos al mercado laboral y otorgarles mayores y mejores oportunidades, el reto es brindarles oportunidades reales para tener una vida digna, y garantizarles su seguridad social. Hace tiempo, una mujer servidora pública, con discapacidad neuromotora manifestó su inquietud sobre la dificultad que representa para una persona con discapacidad el realizar sus labores diarias, cuando se tiene una discapacidad, lo mas cotidiano, es un reto, levantarse, asearse, vestirse, alimentarse, transportarse a su lugar de trabajo, cubrir su jornada laboral, y repetir este proceso durante mas de treinta años, si quieren acceder a una jubilación.

Actualmente, para que un servidor público, hombre, pueda jubilarse debe contar con treinta y cinco años o más de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad. En el caso de trabajadoras mujeres el derecho lo adquieren al cumplir treinta y tres años de servicio e igual tiempo de cotización al Instituto.

En el caso de un trabajador con discapacidad, esto se convierte en un reto imposible, estamos hablando de una persona de mas de cincuenta años que vive con una discapacidad motriz o neuromotora progresiva que no puede aspirar a una jubilación, sino a pensionarse por invalidez, y recibir solo un porcentaje de su sueldo, de acuerdo a los años que haya cotizado al Instituto, en este caso, al ISSSTESON.

Es por ello que se retoma esa sentida solicitud, y se propone adicionar un artículo 68 BIS a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, para introducir la figura de la jubilación temprana por discapacidad motriz o neuromotora, estableciendo que los trabajadores y las trabajadoras incorporados al ISSSTESON puedan acceder a jubilarse a los cuarenta y cinco años, habiendo cotizado como mínimo, 15 años al Instituto.

En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se destaca que una discapacidad no puede ser un motivo ni criterio para privar a las personas de acceso a programas de desarrollo y el ejercicio de los derechos humanos. Una discapacidad no define a una persona, pero debemos entender que los derechos en algunos casos deben ser adaptados el pleno goce de aquellos que viven con alguna deficiencia y para quienes algunos derechos, aunque están garantizados, son inaccesibles.

En virtud de todo 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, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea, el siguiente proyecto de:

DECRETO

QUE REFORMA Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA Y DE LA LEY PARA LA INCLUSIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD O EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE SONORA.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se adiciona un artículo 68 BIS de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

Artículo 68 BIS: Tienen derecho a la pensión por jubilación temprana los trabajadores y las trabajadoras de cuarenta y cinco años de edad, con una discapacidad motriz o neuromotora, quienes deberán tener, como mínimo, 15 años de tiempo de cotización al Instituto.

La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente a lo que resulte menor entre veinte salarios mínimos mensuales o el cien por ciento del sueldo regulador, entendiéndose por éste, el promedio ponderado de los sueldos cotizados en los últimos diez años, previa su actualización con el índice nacional de precios al consumidor o, en su caso, el incremento salarial del año correspondiente, el que sea menor, si se cumple con los requisitos abajo señalados y su recepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador lo hubiese devengado. En ningún caso, las pensiones por jubilación podrán ser menores al equivalente a dos salarios mínimos generales mensuales en la zona de Hermosillo, Sonora.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se reforma la fracción III del artículo 5; fracción IV del artículo 6; el primer párrafo, la fracción I, III, VI del artículo 26; un párrafo al artículo 27; el primer y segundo párrafo del artículo 30 y la fracción I del artículo 31; así mismo, se adiciona la

fracción V y se recorre la subsecuente del artículo 6, fracción IX, X y XI del artículo 26, fracción VI del artículo 31; todos de la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad o en Situación de Discapacidad del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 5.- Las acciones y principios que deberán observar todas las políticas públicas, los programas y las acciones para la atención e inclusión de las personas con discapacidad o en situación de discapacidad, son las siguientes:

I a la II.- ...

III.- El trabajo y los programas de incorporación al mercado laboral, facilitando su contratación, promoción, protección y permanencia en el empleo, tanto en entidades públicas como privadas;

IV a la XII.- ...

ARTÍCULO 6.- El Titular del Ejecutivo del Estado en materia de esta Ley tiene las siguientes obligaciones:

I a la III...

IV.- Vigilar que las acciones, medidas y políticas públicas de protección y asistencia social que se adopten para las personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad estén dirigidas a lograr de manera continua y progresiva condiciones de vida accesibles y adecuadas para ellas, entre las que se encuentra el empleo digno y seguro, la alimentación, salud, vestido, educación, vivienda, cultura y recreación apropiados, así como su plena inclusión y participación social;

V.- Fomentar la creación de empresas integradas por personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad; y

VI.- Las demás que establezca esta Ley y demás normatividad aplicable.

ARTÍCULO 26.- Para garantizar el derecho y fomento al trabajo, a la capacitación y los derechos laborales de las personas el Gobernador del Estado formulará y ejecutará, a través de las instancias correspondientes, el programa de empleo y capacitación laboral que tendrá las siguientes acciones:

I.- Incorporar a personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad al sistema ordinario a fin de lograr su independencia económica para alcanzar un desarrollo pleno personal y tener un hogar, formar una familia y disfrute de una vida digna e independiente, además de establecer entornos laborales inclusivos y accesibles;

II.- ...

III.- Incorporación de personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad en las instancias de la Administración Pública del Gobierno del Estado así como fomentar la inclusión laboral en el sector privado;

IV a la V.- ...

VI.- Coadyuvar a garantizar a las personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad y, en particular, mujeres, niñas, niños, y personas adultas mayores con discapacidad, cuenten con condiciones adecuadas de protección y seguridad social; además de asegurar no sufrir ningún tipo de discriminación en el otorgamiento de seguros de salud o vida, así como la prestación laboral o servicio médico de carácter público o privado;

VII.- Instrumentar el Programa de Empleo y Capacitación Laboral a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de inclusión laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica y becas económicas temporales;

VIII.- 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.

IX.- Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad;

X.- Impulsar y promover en coordinación con las autoridades estatales en materia de trabajo y el Sistema DIF; los procesos valoración de aptitudes, orientación ocupacional y vocacional, la formación y readaptación ocupacional. Así mismo los tratamientos de rehabilitación médica funcionales específicos para el desempeño laboral, seguimiento y evaluación del proceso de recuperación desde el punto de vista físico, psicológico y laboral;

XI. Establecer un régimen de certificación relativo a la formación para el trabajo, para que la persona con discapacidad o en situación de discapacidad, acredite sus conocimientos y habilidades manera parcial o acumulativa, independientemente de cómo hayan sido adquiridos; y

XII. Potenciar el desarrollo de prácticas profesionales en centros de trabajo para las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 27.-

...

Las personas que participen en la elaboración de los programas de trabajo, educación y capacitación inclusiva, deberán contar con título profesional, experiencia y aptitudes en la materia. El sistema educativo en el ámbito local, procurará incluir docentes con discapacidad o en situación de discapacidad.

ARTÍCULO 30.- Es obligación de la Administración pública Estatal y Municipal, destinar cuando menos el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes a la contratación de personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad.

Las empresas, industrias, comercios y establecimientos en general, cuyo capital sea privado, procurarán contratar, por lo menos, el cinco por ciento de su planta laboral de personas con discapacidad o en situación de discapacidad.

ARTÍCULO 31.- Tanto los órganos de la Administración pública del Gobierno del Estado, como las personas físicas o morales que contraten a personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad deberán de:

I.- Acondicionar físicamente los lugares de trabajo a fin de garantizar el libre tránsito y la seguridad de los trabajadores con discapacidad. En caso de aquellos empleadores que deban incorporar a su plantilla laboral a personal bajo el amparo de esta ley, y que al momento de su contratación no pudieran cumplir con el presente artículo, se dispondrá, un plazo no mayor a 12 meses para cumplir con las adecuaciones;

II a la V.- ...

VI.- En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad o persona en situación de discapacidad incorporada en un empleo por aplicación de la presente ley, el mismo deberá obedecer a una causa razonable. Además, la indemnización por Ley.

TRANSITORIO

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

En el mismo sentido, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea, el siguiente punto de:

ACUERDO

PRIMERO.- El Congreso del Estado de Sonora resuelve exhortar, respetuosamente, al titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que en el ámbito de sus atribuciones desarrolle programas, estrategias y apoyos encaminados a fomentar el empleo de personas con discapacidad tanto en el sector público como en el sector privado con la

finalidad de impulsar el acceso al mundo laboral y una vida más digna con igualdad de oportunidades para las personas con alguna discapacidad.

SEGUNDO.- El Congreso del Estado de Sonora resuelve exhortar, respetuosamente, al H. Congreso de la Unión; con la finalidad de que se legisle para realizar las modificaciones necesarias tanto a la Ley Federal del Trabajo como a la Ley del Seguro Social para brindar jubilación temprana para los servidores públicos y trabajadores del sector privado con discapacidad o en situación de discapacidad, además de que puedan tomar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año cuando el motivo sea directamente relacionado con su discapacidad, con la finalidad de minimizar la brecha de la desigualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y garantizar su acceso a todos sus derechos laborales y de seguridad social.

Finalmente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 124 Fracción III de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, solicito muy respetuosamente que se considere el presente acuerdo como urgente y de obvia resolución y se dispense el trámite de comisión para que sea discutido y decidido, en su caso, en esta misma sesión.

A T E N T A M E N T E

DIPUTADA ALEJANDRA LÓPEZ NORIEGA

HONORABLE CONGRESO:

El suscrito diputado, **DAVID FIGUEROA ORTEGA**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista, de esta Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio de mi derecho de iniciativa establecido en los artículos 53, fracción III, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y 32, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, acudo ante esta soberanía para someter a su consideración, la siguiente: **INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES AL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE SONORA, EN MATERIA DE ABANDONO DE PERSONAS VÍCTIMAS DE ACCIDENTES VIALES**, por lo que me permito sustentar lo expresado bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el estado de Sonora, y particularmente en Hermosillo, los accidentes viales se han convertido en una de las principales causas de lesiones graves y fallecimientos. Lo más alarmante es que, cada vez con mayor frecuencia, quienes protagonizan estos siniestros — especialmente cuando resultan en la pérdida de vidas humanas— huyen del lugar, dejando en total desamparo a las víctimas, obstaculizando el acceso a la justicia para sus familias y dificultando la reparación del tejido social.⁸

Este tipo de conducta refleja no solo una grave falta de responsabilidad civil y humana, sino que también evidencia vacíos legales que impiden sancionar con contundencia a los responsables. La impunidad con la que, en muchos casos, se manejan estas situaciones ha generado una creciente indignación social y una legítima exigencia ciudadana de justicia. **Pero, sobre todo, se busca que estos hechos delictivos disminuyan.**

⁸ <https://www.tribuna.com.mx/seguridad/2025/4/7/mujer-muere-atropellada-al-sur-de-hermosillo-conductor-responsable-se-da-la-fuga-398699.html>;

<https://www.elimparcial.com/son/hermosillo/2025/02/21/familiares-de-nino-y-abuelo-muertos-en-tragico-accidente-en-hermosillo-exigen-justicia/>

La percepción de que una persona puede atropellar a otra, huir y evadir las consecuencias legales inmediatas resulta inaceptable en un Estado de derecho. Esta conducta atenta contra principios fundamentales como la solidaridad, el respeto por la vida y la responsabilidad social. Urge reforzar el marco jurídico para que el abandono de víctimas en accidentes viales sea sancionado de forma ejemplar, proporcional al daño causado, y se tipifique como una agravante autónoma dentro de los delitos viales.

Según el Informe sobre Seguridad Vial en México 2022, se identifican como causas principales de los accidentes el exceso de velocidad, el consumo de alcohol, el uso de sustancias prohibidas, la omisión del uso del cinturón de seguridad y la infraestructura vial deficiente. En Sonora, la mayoría de los accidentes fatales están directamente vinculados con la conducción bajo los efectos del alcohol o estupefacientes. Este contexto exige medidas legales más firmes que combatan no solo la causa del siniestro, sino también el agravante moral y legal que representa huir del lugar.⁹

La normativa actual no siempre otorga a esta conducta el peso penal que merece. Aunque el Código Penal de Sonora contempla sanciones en su artículo 274 Bis para quien huya del lugar tras provocar un accidente, las penas pueden resultar insuficientes cuando se toma en cuenta que el abandono de la víctima puede ser decisivo en su fallecimiento o agravamiento de lesiones.

En términos jurídicos, este acto constituye una omisión punible, ya que el conductor que provoca un accidente adquiere de forma inmediata un deber legal y moral de auxilio. No prestar ayuda o no solicitarla constituye una manifestación de desprecio por la vida humana, como lo establece la jurisprudencia aislada 305054. Esta omisión, calificada como "impropia", implica una responsabilidad penal basada no en el resultado material, sino en el incumplimiento de un deber exigido por la ley.¹⁰

⁹ Informe sobre la Situación de Seguridad Vial México 2022:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/930792/Informe_SV_2022.pdf (Recuperado 06/04/2025)

¹⁰ 5a. Época; 1a. Sala; S.J.F.; Tomo LXXXV; Pág. 2509: Registro 305054 - ABANDONO DE PERSONA, DELITO DE - Suprema Corte de Justicia de la Nación

El principio ***pro persona***, consagrado en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, obliga a aplicar la norma más favorable a la persona en caso de conflicto de derechos. En este sentido, debe prevalecer el derecho a la vida y a la integridad de la víctima sobre el interés del infractor de eludir su *responsabilidad legal*.¹¹

Además, desde la perspectiva de la política criminal, uno de los fines de la pena es la prevención general. Cuando la sociedad percibe que huir de un accidente es más “conveniente” que quedarse a auxiliar, se genera un incentivo perverso. Por ello, tipificar el abandono como una agravante con consecuencias penales más severas contribuirá a inhibir esta práctica, fomentar una cultura de auxilio inmediato y fortalecer la seguridad vial en el estado. Es decir, no solo se busca inhibir conductas no deseadas, sino también incentivar acciones de solidaridad y búsqueda de reparación integral del daño causado a las víctimas de delitos.

Ya no hay excusas válidas. Hoy en día existen múltiples formas de comunicación y asistencia inmediata. El argumento de que alguien se alejó del lugar para pedir ayuda ha perdido toda legitimidad. Abandonar a una persona lesionada no solo agrava su estado de salud, sino que muchas veces puede ser la diferencia entre la vida y la muerte.

Fortalecer las penas, cerrar los espacios de impunidad y eliminar beneficios procesales para quienes huyen tras provocar un accidente no solo es legítimo, sino necesario para reconstruir la confianza ciudadana, garantizar justicia y consolidar un modelo de movilidad segura, humana y responsable.

Por todo lo anterior, se propone esta iniciativa como una respuesta firme a una problemática creciente, con el objetivo de garantizar que ninguna víctima de accidente vial quede en el abandono, que los responsables enfrenten las consecuencias legales de sus actos, pero, sobre todo, que este tipo de hechos delictivos disminuyan sustancialmente en nuestro estado.

Con fundamento en el artículo 53, fracción III, de la Constitución Política del Estado de Sonora, así como en el artículo 31, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del

¹¹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Estado de Sonora, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente:
Iniciativa con Proyecto de Decreto.

DECRETO:

QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES AL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE SONORA.

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **reforman** los párrafos segundo y tercero del artículo 65; **se adicionan** las fracciones I y II al párrafo segundo del artículo 65; y **se deroga** el último párrafo del artículo 274 BIS del Código Penal del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTICULO 65.- ...

La sanción será de tres meses a siete años de prisión, multa de veinte a doscientas cincuenta Unidades de Medida y Actualización y suspensión hasta por diez años o privación definitiva de la licencia para manejar o del derecho para ejercer profesión u oficio en la materia, cuando el delito culposo sea cometido por el conductor de un vehículo y aquel:

I.- Se encuentre en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, psicotrópicos o cualquier otra sustancia que afecte las facultades psicomotrices; y/o

II.- Se retire del lugar de los hechos.

Cuando en los supuestos señalados en este artículo se cause la muerte de una o más personas, la sanción será de **tres a nueve años de prisión.**

ARTÍCULO 274 BIS. - ...

...

...

Se deroga

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

ATENTAMENTE

Hermosillo, Sonora, a 09 de abril de 2025.

C. DIP. DAVID FIGUEROA ORTEGA

HONORABLE ASAMBLEA:

La suscrita, IRIS FERNANDA SÁNCHEZ CHIU, Diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la Sexagésima Cuarta 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, presento a la consideración de esta Soberanía, la siguiente

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE ADICIONA LOS PÁRRAFOS TERCERO Y CUARTO AL ARTÍCULO 20 BIS DE LA LEY DE PROFESIONES DEL ESTADO DE SONORA, con el objeto de que todos aquellos estudiantes, con independencia de las carreras que cursen, podrán tener por cumplido su servicio social si acreditan haber donado sangre en un establecimiento público de salud autorizado para tales efectos, en al menos tres ocasiones durante un periodo de dos años, o acrediten participar en un programa de “promotores de donación de sangre” que desarrollen las autoridades de salud en el Estado de Sonora, por lo que seguidamente paso a motivar esta iniciativa al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uno de los requerimientos indispensable para la vida del ser humano es la sangre. La cantidad de este vital tejido dentro del cuerpo humanos varía en función del peso, altura, edad y sexo, pero se estima que en promedio, una persona adulta puede llegar a tener entre 4.5 y 6 litros de sangre.

Este tejido vital no se puede crear de manera artificial por lo que la Secretaría de Salud de Sonora ha expresado la importancia de donar sangre de manera voluntaria para beneficiar a pacientes de todo el Estado, así como personas, niñas y niños que están en tratamiento por algún tipo de cáncer.

Cruz Roja Mexicana ha señalado que donar sangre es un acto de amor a la humanidad y una oportunidad para dar vida a otra persona y que en México, el porcentaje de donadores altruistas es del 3% y el resto de los donadores son llamados por reposición o familiares. Este

porcentaje se incrementa a 4% de donantes voluntarios en Sonora y 96% se trata de donaciones por reposición o por familiares.

Esta institución altruista internacional, señala como algunos de los mitos más comunes, que la donación de sangre es un proceso muy doloroso, que la sangre donada no se recupera, que el donar sangre engorda y que podrías contagiarte de enfermedades, cuando la realidad es que este proceso es una molestia mínima, similar a la de un análisis de sangre, sólo se extraen 450 mililitros de sangre y no afecta tu salud o a tu fortaleza, no engorda ni adelgaza y además asegura que tienes un buen estado de salud en general.

De acuerdo con información publicada por el Instituto Mexicano del Seguro Social la donación de sangre es importante:

Porque regenera tu sangre, pues cuando tu cuerpo detecta que estás donando, inmediatamente pone en marcha un complejo mecanismo que fabrica sangre nueva.

Porque contribuye a tu salud, ya que estudios científicos demuestran que las personas que donan sangre periódicamente disminuyen el riesgo de enfermedades cardiovasculares.

Porque con una sola donación, tu puedes salvar hasta cuatro vidas, pues de la cantidad de sangre que tu donas, una vez procesada, se extrae una unidad de eritrocitos, otra de plasma y otra de plaquetas.

Porque obtienes un buen análisis médico, ya que para garantizar la seguridad y disminuir el riesgo de transmisión de infecciones, todos los productos sanguíneos pasan por exámenes que te ayudan a determinar tu presión arterial, altura, peso y temperatura; tu biometría hemática, la cual es útil para detectar anemia y otras alteraciones de las células de la sangre; y porque puede detectarse virus del VIH, hepatitis, sífilis y otras condiciones que pueden atenderse si son detectadas de manera oportuna o temprana.

La Organización Panamericana de la Salud, filial de la Organización Mundial de la Salud, ha expresado que las transfusiones de sangre tienen un papel fundamental en la atención de la salud, ya que benefician a pacientes que presentan problemas de salud que ponen en riesgo su vida, logrando que estos pacientes vivan más tiempo y tengan mejor calidad de vida; además de ser un apoyo en procedimientos médicos y quirúrgicos.

Según datos publicados por esa Organización Internacional de la Salud, el 42% de las unidades que se extraen en el mundo se donan en los países de altos ingresos donde vive el 16% de la población del planeta. En los países de ingresos bajos, el 52% de las transfusiones de sangre se realizan a los niños menores de 5 años, mientras que en los países de ingresos altos los pacientes más transfundidos son los mayores de 65 años. La tasa de donación de sangre por cada 1,000 personas es de 32 en los países de ingresos altos, 15 en los de ingresos medios altos, 8 en los de ingresos medios bajos y sólo 4 personas en los de ingresos bajos.

A nivel mundial, se calcula que cada año se donan poco más de 117 millones de unidades de sangre, de las cuales 1.6 millones de unidades corresponden a México.

En mayo del 2005, en la 58 Asamblea Mundial de la Salud, ministros de salud de todo el mundo presentaron una declaración unánime de compromiso y apoyo a la donación voluntaria de sangre. Por medio de la resolución WHA58.13 instituyeron el 14 de junio de cada año como el Día Mundial del Donante de Sangre, instando a los Estados Miembros a poner en marcha y presten apoyo a programas sostenibles de donación de sangre, con sistemas de regulación apropiados, de modo que se pueda disponer de sangre segura en cantidades suficientes para satisfacer las necesidades de los pacientes.

En México, de acuerdo con información de la Secretaría de Salud federal, se donan diariamente casi 5,000 unidades de sangre, sin embargo, como en muchos países latinoamericanos, aún se depende de la donación de familiares o de amigos para el abastecimiento y autosuficiencia, por lo que se debe trabajar para generar conciencia sobre la importancia que tiene la donación voluntaria, altruista y de repetición como la fuente más

segura para los pacientes que requieren de una transfusión sanguínea. De hecho, se estima que casi el 92% de las colectas de sangre en el país siguen el esquema de reposición.

En abril de 2015 el Gobierno Federal publicó un decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley General de Salud mediante las cuales se insta a los gobiernos de las entidades federativas a impulsar, promover y ejecutar programas de donación voluntaria de sangre, componentes sanguíneos y células troncales, para coadyuvar en el tratamiento o curación de los pacientes que las requieran.

Todo ello enmarcado en el artículo 4º de la Constitución Política Federal que consagra el derecho humano a la protección de la salud.

Por su parte, el apartado 18 de la Norma Oficial Mexicana NOM-253-SSA1-2021 establece que para la disposición de sangre humana y sus componentes con fines terapéuticos, corresponde a los bancos de sangre, servicios de transfusión y a los establecimientos de atención médica autorizados, llevar a cabo las transfusiones, en el ámbito de las funciones que se les autorizan.

En Sonora se creó el Centro Estatal de la Transfusión Sanguínea entre cuyos objetivos destaca el establecer estrategias para fortalecer la calidad, seguridad, oportunidad, equidad y suficiencia de sangre y sus derivados, así como establecer alianzas estratégicas a nivel estatal entre la población y las instituciones para propiciar el intercambio oportuno y adecuado de sangre de acuerdo a las necesidades de los pacientes.

Actualmente, el referido Centro supervisa 85 servicios de sangre, que incluye 26 bancos de sangre y 58 servicios de transfusión.

Se estima que el 35% de la población sonorense tiene un perfil idóneo para ser donante efectivo, porcentaje un poco por debajo de la media nacional que es del 42%.

En el Estado de Sonora, en el año 2024 acudieron a donar sangre 66,587 personas, de las cuales poco más del 51%, esto es, 34,366 personas, finalmente acreditaron las condiciones necesarias para finalmente poder hacer la donación.

De dichas donaciones, el 57.5% corresponde a sangre del tipo “O” positivo y un 23.8% al tipo de sangre “A” positivo, siendo los tipos de sangre “AB” los más difíciles de encontrar en las donaciones.

Entre la edad de los donantes, el 56% de las donaciones se realizan por personas entre los 25 y 44 años de edad; el 28% entre personas de 18 a 24 años y el restante 16% entre personas de los 45 a los 65 años de edad.

Y si bien el proceso de donación de sangre es relativamente breve, tan sólo de 45 minutos en promedio, es muy importante brindar información veraz al momento de ser entrevistado por el personal de salud, pues esto brindará mayor certeza al proceso y salvará vidas.

Cabe agregar que a toda persona que dona sangre se le asigna un carnet que lo acredita como “donador oficial”, lo que le da a esa persona la oportunidad de que si ella o alguno de sus familiares requiere de una transfusión sanguínea, las instituciones de salud le aseguran contar con las dosis de sangre necesarias para una intervención quirúrgica.

Como legisladores, nuestra función esencial consiste en proponer y aprobar leyes que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los sonorenses.

En ese sentido, apoyar y promover la donación de sangre sin duda ayuda a salvar vidas. Pero no basta, no es suficiente, solamente expresar nuestro apoyo a este tipo de donaciones, sino que es necesario ir más allá y proponer modificaciones a nuestro marco legal para impulsar la donación altruista de sangre.

Y el ejemplo de cómo siempre es posible ir más allá de lo ordinario nos lo está dando el Club de Donadores Altruistas de Sangre Correcaminos de Puerto Peñasco, cuyos integrantes de

manera desinteresada, no sólo promueven, sino que ejercen directamente la donación altruista de sangre en ese municipio sonorense.

Ello nos llevó a reflexionar sobre qué puede hacerse para fomentar e impulsar la donación altruista de sangre, Así nace la idea de hacer de la donación de sangre todo un servicio social.

El artículo 1º, fracción IV, de la Ley de Profesiones del Estado de Sonora establece como parte de su objeto el fijar las condiciones para la prestación del servicio social, definiéndose éste en el artículo 3º, fracción XI, de la citada Ley, como la actividad de carácter obligatorio y temporal que, en interés de la sociedad y del Estado, prestan los estudiantes o quienes demuestren tener los conocimientos en los niveles de técnico, técnico superior y licenciatura previo a la obtención de su título profesional, en los términos establecidos en esta ley, su reglamento y otros ordenamientos jurídicos aplicables.

Dicha legislación establece en su artículo octavo que para obtener el título profesional, es indispensable, entre otros requisitos, el haber concluido los planes y programas de estudio de las instituciones de educación correspondientes o, en su caso, acreditar las aptitudes y conocimientos necesarios para ejercer una de las profesiones previstas en esta ley, así como la prestación del servicio social.

En cuanto al tiempo que debe prestarse el servicio social, el artículo 19 de la Ley de Profesiones en comento señala que los estudiantes prestarán su servicio social gratuitamente como requisito previo a la obtención de su título profesional, durante un lapso no menor de seis meses ni mayor de dos años, en los términos de la presente ley, su reglamento y demás ordenamientos aplicables, y que las instituciones educativas, con base a la normatividad aplicable, emitirán disposiciones administrativas internas para la prestación del servicio social, mismas que serán obligatorias tanto para las autoridades de la institución como para la totalidad de los estudiantes.

Finalmente, el artículo 20 BIS de la Ley en cita que se propone reformar con esta iniciativa, determina que en el caso de los estudiantes de los niveles de técnico, técnico superior y

licenciatura que cursen materias, especialidades o carreras relacionadas con las ramas de artes y humanidades o comunicación podrán acreditar su servicio social mediante la realización de actividades artísticas y culturales en los centros de salud, clínicas y hospitales a cargo de la Secretaría de Salud Pública o del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, esto, a fin de contribuir con estas actividades preferentemente en la mejora física y emocional de las personas que se encuentran hospitalizadas o reciben tratamiento principalmente por enfermedades cardiovasculares, neurológicas o contra el cáncer.

La Secretaría de Salud Pública del Estado y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, capacitarán en aspectos básicos a los estudiantes para que puedan interactuar con los pacientes y definirán los espacios y horarios más convenientes para llevar a cabo estas actividades artísticas y culturales mediante consulta al personal médico, mientras que las Instituciones Educativas elaborarán las reglas y programas necesarios para que los estudiantes que cursen materias, especialidades o carreras relacionadas con las ramas de artes y humanidades o comunicación acrediten su servicio social de acuerdo a lo establecido en el presente artículo.

En este contexto, la presente iniciativa propone que todos aquellos estudiantes, con independencia de las carreras que cursen, podrán tener por cumplido su servicio social si acreditan haber donado sangre en un establecimiento público de salud autorizado para tales efectos, en al menos tres ocasiones durante un periodo de dos años.

De igual forma, aquellos estudiantes que hubieren expresado su voluntad de participar en un proceso de donación, pero que no hubieren acreditado el proceso médico para hacer una donación efectiva, podrán participar en un programa de “promotores de donación de sangre” que desarrollen las autoridades de salud en el Estado de Sonora, obteniendo la acreditación de horas en su servicio social.

En consecuencia, 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:

DECRETO

QUE ADICIONA UN PÁRRAFO TERCERO AL ARTÍCULO 20 BIS DE LA LEY DE PROFESIONES DEL ESTADO DE SONORA, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 20 BIS. - ...

...

Con independencia de las carreras o especialidades que se cursen, los estudiantes podrán tener por cumplido su servicio social si acreditan haber donado sangre en un establecimiento público de salud autorizado para tales efectos, en al menos tres ocasiones durante un periodo de dos años.

Aquellos estudiantes que hubieren expresado su voluntad de participar en un proceso de donación, pero que no hubieren acreditado el proceso médico para hacer una donación efectiva, podrán participar en un programa de “promotores de donación de sangre” que desarrollen las autoridades de salud en el Estado de Sonora, obteniendo la acreditación de horas en su servicio social.

TRANSITORIOS

UNICO. - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

ATENTAMENTE

Hermosillo, Sonora a 9 de abril del 2025.

DIPUTADA IRIS FERNANDA SÁNCHEZ CHIU

HONORABLE ASAMBLEA:

El que suscribe, **RAÚL GONZÁLEZ DE LA VEGA**, Diputado de esta Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio de mi derecho de iniciativa establecido en los artículos 53, fracción III, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y 32, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, acudo ante esta Soberanía para someter a su consideración la siguiente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE SONORA, con el objeto de crear el Registro Estatal de Vehículos de Procedencia Extranjera; y con punto de ACUERDO MEDIANTE EL CUAL EL CONGRESO DEL ESTADO DE SONORA, RESUELVE EMITIR UN RESPETUOSO EXHORTO AL DOCTOR CARLOS HERNÁNDEZ CORDERO, TITULAR DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA, Y AL MAESTRO JOSÉ ISRAEL LLAMAS MESEGUER, COORDINADOR EJECUTIVO DE VERIFICACIÓN AL COMERCIO EXTERIOR (CEVCE), lo cual sustento al tenor de la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la seguridad pública es una función a cargo del Estado cuya finalidad es salvaguardar la vida, la integridad, bienes de las personas, así como preservar el orden y la paz pública. Dentro de este marco normativo se confiere a la Secretaría de Seguridad Pública la facultad de realizar las acciones fundamentales y necesarias para garantizar la seguridad ciudadana.

El estado de Sonora, con su extenso territorio desértico y su estratégica frontera con Estados Unidos de América, enfrenta desafíos y retos propios de las regiones fronterizas. Esta línea divisoria une ciudades hermanas como Nogales, Sonora y Nogales, Arizona, -por mencionar algunas-, sirviendo como un corredor esencial para el comercio binacional.

No obstante, también es un lugar donde la falta de regulación vehicular se ha vuelto un factor que contribuye a la inseguridad. Cada año, miles de vehículos con placas estadounidenses entran a Sonora, muchos de ellos bajo permisos temporales que, irónicamente, terminan siendo permanentes debido a lagunas legales y falta de transparencia. Estos automóviles, que circulan sin un registro estatal riguroso, son aprovechados por los grupos criminales para la comisión de delitos de alto impacto, socavando la paz social y la confianza en las instituciones.

La magnitud del problema es considerable. El 20 de abril de 2024, la Secretaría de Seguridad Pública (SSP), informó que en Sonora, un total de 192 mil 371 automóviles de procedencia extranjera han sido regularizados, siendo la capital del estado -Hermosillo- quien acumula un total de 50 mil 809 automóviles, seguido de Nogales con 26 mil 247, San Luis Río Colorado con 22 mil 816 y Ciudad Obregón con 21 mil 520, estas cifras nos pueden dar un aproximado del gran número de vehículos que aún permanecen de manera irregular, pues no se dispone de cifras oficiales que indiquen el número total de vehículos de procedencia

extranjera que aún circulan de manera irregular en nuestra entidad, pero se estima que es de alrededor 600 mil o más.

Esta cifra no solo refleja la impunidad con la que operan los grupos criminales, sino también la complicidad de actores informales -gestorías ilegales- que actúan tratando de brindar una supuesta certeza que no tiene sustento legal.

La paradoja es evidente: en una región que está geográficamente vinculada con el país vecino, la ausencia de controles efectivos convierte a los vehículos extranjeros en un caballo de troya para la ilegalidad.

No podemos seguir tolerando esta situación que permite que los delincuentes se escuden en la opacidad y la falta de regulación vehicular para evadir la justicia. Nuestra responsabilidad como legisladores no es simular acciones ni generar medidas ineficaces. Nuestra labor es crear soluciones reales y efectivas, que atiendan las necesidades de seguridad sin afectar injustamente a la población que, por razones económicas o de necesidad, han optado por utilizar estos vehículos.

Me gustaría ser muy claro y reiterar cuantas veces sea necesario. Esta iniciativa no busca criminalizar a los ciudadanos que poseen un vehículo de procedencia extranjera para trasladarse al trabajo o a la escuela de manera digna, sino evitar que sean utilizados como herramientas de los grupos criminales. La ausencia de un control vehicular adecuado ha convertido estos automóviles en un factor de alto riesgo para la seguridad del estado. En muchos casos, se utilizan para cometer delitos de alto impacto, lo que dificulta la identificación, integración de las carpetas de investigación y por ende la captura de los responsables.

También es importante decir, que el objetivo de este registro no es recaudatorio, sino exclusivamente vinculado a la seguridad pública y justicia social. Es inadmisibles que, en nuestro Estado, sigamos permitiendo la existencia de un vacío legal que pone en riesgo la seguridad pública y el bienestar de nuestra gente. Es momento de actuar con determinación y voluntad política, garantizando que cada vehículo que circula en nuestro estado esté identificado y regulado bajo un esquema accesible y justo.

Por ello, considero que la creación de un registro de estos vehículos permitirá una mejora inmediata en la seguridad pública, ya que los agentes de seguridad pública de todos los niveles, los órganos de procuración tendrán mayor capacidad para rastrear los vehículos involucrados en delitos y con ello se espera reducir significativamente la impunidad. Sin embargo, también será benéfico para la sociedad ya que con este mecanismo se brindará certidumbre a los propietarios de estos vehículos de procedencia extranjera o comúnmente denominados chocolates.

La creación de un padrón para el registro de vehículos de procedencia extranjera en Sonora no solo es una medida viable, sino una necesidad urgente para garantizar la seguridad pública y a su vez se fortalecen los cuerpos de seguridad, autoridades de procuración y administración de justicia. Actualmente, la falta de regulación de estos automóviles permite que sean utilizados para actividades ilícitas, afectando la tranquilidad de la población y debilitando el

control gubernamental, sin que se tenga una identificación clara de los propietarios de dichas unidades.

Para asegurar el éxito de esta medida, es fundamental la cooperación entre los distintos niveles de gobierno y sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de registrar estos vehículos, estoy cierto que esta acción se traducirá en la reducción significativamente del uso de estos vehículos en la comisión de delitos, promoviendo un Estado más seguro y ordenado en beneficio de todos los sonorenses que buscamos tener una entidad de vanguardia.

Hemos de reconocer el esfuerzo, la voluntad política y la conciencia social del Gobierno Federal que, junto con el Gobierno del Estado, han trabajado arduamente en este ámbito para lograr el bienestar de la población. Se esfuerzan por otorgar certeza jurídica, proteger el patrimonio familiar y garantizar la seguridad pública. Un ejemplo de esto es la regularización -o nacionalización- de los vehículos de procedencia extranjera que aún no han tramitado su importación definitiva, es decir, aquellos que no han acreditado su estancia legal en el país.

El 26 de septiembre del 2024 se publicó en la versión vespertina del Diario Oficial de la Federación (DOF) el “Decreto por el que se reforma el diverso por el que se fomenta la regularización de vehículos usados de procedencia extranjera”, el cual modifica al diverso originalmente publicado en dicho órgano informativo el 29 de diciembre de 2022 y sus posteriores reformas del 31 de marzo, 30 de junio, 29 de septiembre, 1 y 29 de diciembre, todas de 2023 y 28 de marzo de 2024.

Con dicha publicación se reforma el transitorio primero del Decreto publicado en el DOF del 29 de diciembre de 2022 y sus posteriores modificaciones. Este cambio amplía la vigencia del Decreto, ya que precisa que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2023 y estará vigente hasta el 30 de septiembre de 2026.

No obstante de que el Gobierno Federal ha promovido el programa de regularización, aún estamos ante una situación compleja, pues a la fecha sigue habiendo un gran número de vehículos de procedencia extranjera que sigue sin regularizarse y que circulan con láminas otorgadas por Asociaciones Civiles que para nada cumplen con lo dispuesto en la Ley de Tránsito para el Estado de Sonora.

El problema de estas organizaciones en Sonora requiere un enfoque integral, combinando operativos de seguridad, campañas de concientización y facilidades para la regularización vehicular. Además, es clave la coordinación entre autoridades involucradas. Para lograr la aceptación social del registro, es vital reiterar cuantas veces sea necesario sobre los beneficios de esta iniciativa, con un enfoque centrado en la disminución de la criminalidad, el aumento en la seguridad pública y el impacto positivo en la comunidad.

La creación de un padrón para el registro de vehículos de procedencia extranjera en Sonora no solo es una medida viable, sino una necesidad impostergable para garantizar la seguridad pública y promover un ordenamiento vehicular adecuado. Actualmente, la falta de regulación de estos automóviles permite que sean utilizados para actividades ilícitas, afectando la tranquilidad de la población y debilitando el control gubernamental.

No podemos permitir que el miedo siga gobernando nuestras calles, ni que la falta de control vehicular continúe siendo una puerta abierta para el crimen. Este Congreso tiene la oportunidad histórica de legislar con visión de Estado, con compromiso social y con un verdadero sentido de justicia.

Si Sonora logra establecer un registro vehicular eficiente, se podrá reducir significativamente el uso de estos vehículos en la comisión de delitos. Sin embargo, el éxito depende de un compromiso colectivo.

Para ilustrar los cambios propuestos a la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sonora, se inserta el siguiente cuadro comparativo que describe las modificaciones en los términos siguientes:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 36.- (...)	ARTÍCULO 36.- (...)
I a la IV.- (...)	I a la IV.- (...)
V.- El Registro Estatal de Estadísticas sobre Seguridad Pública; y	V.- El Registro Estatal de Estadísticas sobre Seguridad Pública;
VI.- El Registro Estatal Administrativo de Detenciones.	VI.- El Registro Estatal Administrativo de Detenciones; y
	VII.- El Registro Estatal de Vehículos de Procedencia Extranjera.
No existe correlativo.	SECCIÓN QUINTA BIS DEL REGISTRO ESTATAL DE VEHÍCULOS DE PROCEDENCIA EXTRANJERA

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	ARTÍCULO 69 BIS 1.- El Registro Estatal de Vehículos de Procedencia Extranjera, sistematizará los datos e información sobre los vehículos de procedencia extranjera con estancia permanente en la entidad, afiliados y no afiliados a alguna asociación civil y que no hayan sido nacionalizados en términos de la legislación aplicable. ARTÍCULO 69 BIS 2.- El reglamento señalará los datos que deberá contener el Registro Estatal de Vehículos de Procedencia Extranjera, los lineamientos para el registro de vehículos de procedencia extranjera, así como las sanciones aplicables por su inobservancia.

En consecuencia, con fundamento en los 53, fracción III, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y 32, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, se somete a la consideración de esta Soberanía la presente iniciativa con:

DECRETO
QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE
SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE SONORA

ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforma el artículo 36, fracciones V y VI; y se adicionan los artículos 36, fracción VII, 69 BIS 1 y 69 BIS 2 de la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sonora para quedar como sigue:

ARTÍCULO 36.- (...)

I a la IV.- (...)

V.- El Registro Estatal de Estadísticas sobre Seguridad Pública;

VI.- El Registro Estatal Administrativo de Detenciones; y

VII.- El Registro Estatal de Vehículos de Procedencia Extranjera.

SECCIÓN QUINTA BIS
DEL REGISTRO ESTATAL DE VEHÍCULOS DE PROCEDENCIA EXTRANJERA

ARTÍCULO 69 BIS 1.- El Registro Estatal de Vehículos de Procedencia Extranjera, sistematizará los datos e información sobre los vehículos de procedencia extranjera con estancia permanente en la entidad, afiliados y no afiliados a alguna asociación civil y que no hayan sido nacionalizados en términos de la legislación aplicable.

ARTÍCULO 69 BIS 2.- El reglamento señalará los datos que deberá contener el Registro Estatal de Vehículos de Procedencia Extranjera, los lineamientos para el registro de vehículos de procedencia extranjera, así como las sanciones aplicables por su inobservancia.

TRANSITORIOS

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

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Secretaría de Seguridad Pública contará con un plazo de noventa días hábiles contados a partir de la publicación en el Boletín Oficial del presente Decreto, para expedir el reglamento del Registro Estatal de Vehículos de Procedencia Extranjera.

ARTÍCULO TERCERO.- La Coordinación Ejecutiva de Verificación de Comercio Exterior deberá apoyar a la Secretaría de Seguridad Pública en la sistematización de la información de los vehículos de procedencia extranjera que cuenten con estancia permanente en la entidad, así como en todos aquellos datos necesarios para el registro.

ACUERDO

PRIMERO.- El Congreso del Estado de Sonora, resuelve emitir un respetuoso exhorto al Doctor **Carlos Hernández Cordero**, Titular de la Secretaría de Hacienda del Estado de Sonora, y al Maestro **José Israel Llamas Meseguer**, Coordinador Ejecutivo de Verificación al Comercio Exterior (CEVCE), para que, en ejercicio de sus facultades previstas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora y la Ley de Coordinación Fiscal, **redoblen esfuerzos para frenar el internamiento ilegal de vehículos, para ello es indispensable reforzar las medidas de control en puntos estratégicos de la entidad y apliquen estrictamente los Procedimientos Administrativos en Materia Aduanera (PAMA) correspondientes, de conformidad con el artículo 14, fracción VI, del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda del Estado de Sonora que a la letra dice:**

“VI. Ordenar y practicar la verificación de vehículos de procedencia extranjera en circulación en el ámbito de su competencia, aún y cuando no se encuentren en movimiento, inclusive en las zonas de inspección permanente a fin de comprobar su legal importación, almacenaje, estancia o tenencia, transporte o manejo en territorio nacional, de conformidad con la legislación fiscal y aduanera aplicables, y en su caso, el embargo precautorio de los mismos”

Por lo que es importante verificar trailers, camiones articulados, vehículos de pasajeros, unidades particulares, motocicletas y, en general, cualquier tipo de unidad que se encuentre en circulación y que sea de procedencia extranjera.

Estas acciones realizadas en conjunto son necesarias para ser efectivas. La situación que impera en torno a esta compleja situación nos revela que la falta de coordinación interinstitucional son barreras que impiden de manera significativa avances sustanciales en el control de internamiento ilegal de estos vehículos que he venido mencionando.

SEGUNDO.- Una vez aprobado el presente acuerdo, comuníquese el mismo a las autoridades exhortadas, para los efectos administrativos correspondientes.

ATENTAMENTE

Hermosillo, Sonora, a 09 de abril de 2025.

DIPUTADO RAÚL GONZÁLEZ DE LA VEGA

**COMISIÓN DE PRESUPUESTOS Y
ASUNTOS MUNICIPALES**

DIPUTADOS INTEGRANTES:

REBECA IRENE SILVA GALLARDO

DAVID FIGUEROA ORTEGA

MARÍA EDWIGES ESPINOZA TAPIA

EMETERIO OCHOA BAZUA

GABRIELA DANITZA FÉLIX BOJÓRQUEZ

HÉCTOR RAÚL CASTELO MONTAÑO

NORBERTO BARRAZA ALMAZÁN

HONORABLE ASAMBLEA:

A las y los suscritos, diputadas y diputados integrantes de la Comisión de Presupuestos y Asuntos Municipales, de esta Sexagésima Cuarta Legislatura, nos fue turnado para estudio y dictamen, por la Presidencia de este Poder Legislativo, escrito de la Diputada Rebeca Irene Silva Gallardo, integrante del Grupo Parlamentario de Nueva Alianza Sonora, que contiene **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL, EN MATERIA DE PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.**

En consecuencia, con fundamento en los artículos 85, 92, 94, fracciones I y IV, 97 y 98 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, presentamos para su discusión y aprobación, en su caso, el presente dictamen al tenor de la siguiente:

PARTE EXPOSITIVA:

La iniciativa de mérito fue presentada el día 02 de abril de 2024, la cual se funda al tenor de los siguientes argumentos:

“En el mes de enero del año en curso, acudí a la Primera Reunión Plenaria de la Confederación Parlamentaria de Asuntos Municipales de México COPAMM, en mi calidad de presidenta de la misma, llevada a cabo en Actopan, Hidalgo, donde después de una serie de intercambios entre legisladores locales de algunos congresos del país, escuchando el

sentir de servidores públicos municipales que asistieron a la misma, así como de expertos y académicos de carácter nacional e internacional de instituciones como la Universidad Autónoma del Estado de México UAEMex y la Unión Iberoamericana de Municipalistas UIM, la junta directiva de este organismo interparlamentario resolvió exhortar a los treinta y dos congresos locales de México, para que a través de la comisión legislativa correspondiente a asuntos municipales, revisar y en su caso reformar sus legislaciones locales acorde a la presente iniciativa modelo en materia de profesionalización de la administración municipal, con el objeto de contar con servidores públicos certificados y competentes de acuerdo a sus cargos. (Exhorto adjunto a esta iniciativa)

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de las instituciones en la gobernación y administración de la sociedad es punto de partida para destacar la necesidad de profesionalizar la función pública. Sin este requisito, no hay confianza para que la administración pública sea considerada como una institución imprescindible para impulsar las actividades productivas y sociales. La ausencia de profesionalización en los servidores públicos indica que los asuntos comunes pueden ser abordados sin la necesidad de un perfil competitivo y responsable. Indica también que la administración pública es el lugar donde la falta de pericia y calidad en el desempeño institucional es asunto secundario.

Los requerimientos democráticos no pueden cumplirse con mayor eficacia sin la profesionalización. El gobierno de las instituciones democráticas necesita servidores públicos calificados, competentes y responsables. La democracia es impensable sin la administración eficaz de la sociedad, lo cual implica que la profesionalización tiene importancia creciente para la calidad de la vida asociada.

El gobierno de y para los ciudadanos debe tener como garantía una administración pública regida por el mérito, el desarrollo de nuevas pericias, la cultura de la calidad, la responsabilidad compartida y el voto de confianza de la sociedad.

Los comportamientos de la vida pública son ahora más erráticos, interconectados y dinámicos. La importancia de la nueva economía –internet, biotecnología, electrónica, comercio digitalizado, entre otros aspectos– da paso a un ritmo de vida que se caracteriza por la redistribución del poder, la autonomía de las fuerzas locales, la revitalización de la acción ciudadana, el redescubrimiento de lo privado y la necesidad de que las instituciones públicas respondan con eficacia ante los problemas viejos y nuevos de la sociedad.

En la actualidad uno de los temas que ha sobresalido en la agenda política es la profesionalización de los servidores públicos como una de las principales características de desarrollo de las administraciones públicas, bajo el esquema de tener mejores funcionarios públicos; esto parte de tener personal capacitado y especializado, para dirigir y desarrollar a un personal mejor capacitado tomando decisiones de calidad para su aplicación en su población. Con la aparición de la nueva gerencia pública se efectúan grandes beneficios, pues las exigencias sociales cada día se han pluralizado, de tal manera que se necesitan gobiernos especializados y capacitados para tales demandas.

Los estudios sobre profesionalización han sido impulsados en la preocupación por la calidad del gobierno desde la ciencia política y la ciencia de la administración pública, cuyo centro de enfoque ha sido el mejoramiento de las habilidades, especialización y dedicación de quienes destinan gran parte de su vida a la política y a la administración.

La función de gobierno se expresa en ámbitos: en el administrativo y en el político, hallándose en el primero un cuerpo administrativo, que en teoría debería estar compuesto por personal especializado, jerarquizado, idóneo y competente, mejor conocido como burocracia; en el segundo ámbito se ubican a los políticos que integran las áreas legislativas y ejecutivas del gobierno, cubriendo con perfiles de calidad y dedicación.

En la burocracia hay características que la identifican dándole un sentido de atención especial:

- a) jerarquía con autoridad clara;
- b) especialización que produce la división del trabajo;
- c) derechos y obligaciones en un sistema de normas jurídicas;
- d) impersonalidad de los cargos; y
- e) selección y promoción a través de competencia basada en méritos.

Donde existan estas características se está frente a una manifestación de burocracia.

Es debido precisar que la profesionalización es vista como un desarrollo sistemático y progresivo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, lo que permite reconocer la competencia y competitividad en un cargo específico. En este sentido el propósito principal de esta exposición de motivos, es exponer las tesis fundamentales de la plataforma conceptual, política y administrativa que sostiene a la profesionalización como un instrumento que perfeccionará la función pública y con ello la atención de demandas ciudadanas en lo local.

La profesionalización es diferente al Servicio Civil o Profesional de Carrera; según Uvalle la profesionalización “Centra su base en las aptitudes que debe reunir el aspirante a la función pública y determina los modos de evaluación continua” La capacitación es definida “como un proceso educativo con un método sistemático para que el personal adquiera habilidades y conocimientos relacionados con su trabajo”

Gustavo Martínez Cabañas y concretamente al caso de la autoridad municipal, la define así:

Son autoridades municipales todos los miembros del ayuntamiento, tanto en pleno como en el ejercicio individual de sus atribuciones. Esta categoría de autoridad la adoptan con base en que han sido nombrados por el pueblo a través del sufragio directo, es decir, son representantes populares responsables del gobierno de la localidad. No hay que confundir la autoridad con el funcionario municipal, a este último no lo elige el pueblo sino que recibe su nombramiento del ayuntamiento, en forma directa o a través del presidente municipal, con el propósito de que realice tareas de la administración municipal ([Martínez, 1995: 110](#)).

Luego entonces, a partir de esos conceptos sobre autoridad, se puede afirmar que la autoridad política tiene una función de representación y, por lo tanto, se le ubica en el ámbito de los órganos de Estado, los titulares de estos se convierten en autoridad.

II. LOS ELEMENTOS NORMATIVOS Y OPERATIVOS APLICADOS EN LOS GOBIERNOS LOCALES EN MÉXICO.

Algunas entidades federativas registraron experiencias durante la primera década del siglo XXI con la expedición de leyes sobre el servicio civil de carrera como son los casos de Distrito Federal, Aguascalientes, Quintana Roo, Zacatecas y Veracruz ([Morales, 2009](#)).

En el Estado de México, el 25 de junio de 2003 se publicó en el periódico oficial Gaceta del Gobierno, el Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se crea el Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México; también el 10 de mayo de 2010 se publicó en la Gaceta del Gobierno, el [Reglamento Interno del Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos \(2007\)](#).

En julio de 2014 se expide el [Reglamento Interno del Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México \(2007\)](#), en éste se establece una Dirección de Profesionalización. Dentro de las atribuciones que este Reglamento le confiere al Director se encuentra: “Asistir a las dependencias del Poder Ejecutivo Estatal para proveer y atender lo conducente en la profesionalización de los servidores públicos bajo su adscripción, en los términos que establezca el Instituto, asumiendo su autonomía técnica para el ejercicio de sus atribuciones”.

Lo anterior implica un avance importante en materia de la profesionalización de los servidores públicos del Poder Ejecutivo en esta entidad, sin embargo apenas son los cimientos para intentar ampliarla incluso a nivel municipal. Para ello, el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) ha impulsado la creación del Consejo Nacional para la Profesionalización de la Administración Pública Local, con la finalidad de promover y facilitar la profesionalización en administraciones municipales y estatales. Sin embargo, se refiere nuevamente de la profesionalización de servidores públicos más no de las autoridades municipales.

Ahora bien, tratándose del ámbito de la profesionalización y del servicio de carrera en los municipios los esfuerzos son muy dispares proliferando la indiferencia en la mayoría de ellos.

[Juan Miguel Morales \(2009\)](#) considera que son aislados los avances en esta materia destacando al municipio de Torreón con su Reglamento del Servicio Civil de Carrera Municipal del 9 de diciembre de 1999. Al decir de este autor la limitante más importante estriba en el periodo de los tres años que dura un gobierno municipal, razón que es muy polémica dado que es más compleja la realidad municipal como para constreñirla como justificación al periodo gubernamental.

Los cargos políticos y las autoridades han sido dejados de lado cuando hablamos de profesionalización.

Todas las administraciones públicas modernas cuentan con servidores públicos de libre nombramiento, cuya divisa de ingreso es la disciplina y el trabajo de partido. Su presencia, colocada al extremo del servidor profesional de carrera, sirve como balanza que coadyuva a que las aguas de la política ingresen a la vida administrativa sin desbordamientos ni inundaciones perniciosas. A ellos corresponde patentizar la presencia del sufragio popular en las filas administrativas, que nunca está de más apreciar ([Guerrero, 2003: 3](#)).

El New Public Managment impulsa la profesionalización y los sistemas de carrera dentro de las administraciones públicas, pero no quiere decir que antes de la aparición de este enfoque no existieran manifestaciones de profesionalización. Dentro de los sistemas clásicos de servicio civil sobresalen las referencias de Francia e Inglaterra.

En la actualidad, la actividad de los gobiernos es cada vez más compleja, los ciudadanos se involucran cada vez más en los asuntos públicos, buscan que sus necesidades sean atendidas de manera eficaz, eficiente y con calidad. Por ello la Administración Pública se debe adaptar al contexto de participación democrática, competitividad, modernización tecnológica y globalización para responder a las exigencias de una comunidad activa con demandas continuas que deben ser resueltas. Para las instituciones administrativas es imperante mejorar sus procesos y procedimientos de manera continua, es necesario impulsar acciones que modifiquen la imagen y los resultados frente a los ciudadanos.

Por otra parte, se tiene la base organizativa de la Nueva Gerencia Pública; en ella se encuentra un enfoque empresarial-gerencial que impulsa la idea de que la administración pública esté en manos de gerentes profesionales con responsabilidades claras, visibles y la libertad de manejo. Es precisamente este elemento el que implica tener funcionarios capaces, bien preparados para asumir las responsabilidades y toma de decisiones gubernamentales.

La Nueva Gerencia Pública (NGP) es una tendencia dentro de las administraciones públicas, que se rigen con mecanismos controlados como: competitividad, eficiencia, eficacia y transparencia para la aplicación de servicios. Introducirla en la administración pública local sin duda fortalece la profesionalización, pues hace uso la flexibilidad, es decir, de la contratación, evaluación y pago por desempeño, genera una competencia dentro las administraciones públicas. Vale la pena mencionar que tiene una inclinación económica, de igual manera introduce diversos elementos que se necesitan dentro de las administraciones para los intereses del bien común.

La fusión de la profesionalización y la NGP aportarían técnicas y modelos para los servidores públicos de calidad, así como para la sociedad, como son: la urgencia de construir gobiernos profesionalizados, crear gobiernos objetivos, con claridad servicial pública-administrativa, dejando atrás las malas prácticas. La NGP ofrece características de carácter de administración privada que necesita la administración pública para su desarrollo y consolidación, es decir, cada servidor público en un área específica debe tener perfiles necesarios para que una administración funcione de manera más eficiente y óptima.

En México, es a nivel Federal donde se encuentran los más visibles esfuerzos para la profesionalización, pero también un enorme déficit al respecto en el nivel de gobierno estatal

y municipal. Hay una creciente preocupación por la situación de los presidentes municipales respecto a los resultados que deben brindar frente a la sociedad y por la necesidad de impulsar su profesionalización, pues es en este nivel donde el ciudadano tiene el contacto inmediato con el gobierno y la administración pública. Pero los presidentes municipales son políticos más que burócratas, por lo tanto su profesionalización está sugerida en esa arena y no en la de éstos. En esta tesitura, el cargo de presidente municipal responde a la lógica de selección y reclutamiento de los partidos políticos y de los electores, en estas circunstancias, los méritos son calificados por ellos y no por los principios de eficacia y eficiencia para el desempeño.

Sin embargo, es de destacar que el cargo de presidente municipal debe estar ocupado, entonces, por un político que sea profesional y no que ahí inicie su proceso de profesionalización. El gobierno local requiere especialización y experiencia en la política no improvisación ni periodo de aprendizaje como parte del mismo ejercicio gubernamental.

Para tener una idea estadística clara de lo anterior, en la información proporcionada por el Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México del INEGI, publicado en febrero de 2020, se reportó que a nivel nacional, las administraciones públicas municipales cuentan con 1 millón 021 mil 962 servidores públicos adscritos, de los cuales, el 46% del total de personal se encuentra bajo el régimen de confianza y el 35% son de base o sindicalizados. De ellos, 45 mil 778 son titulares de las diversas áreas municipales.

Debe entenderse a la capacitación como una tarea fundamental que proporciona a los servidores públicos los conocimientos, técnicas, métodos y destrezas y hacerlos más aptos para el mejor desempeño de sus funciones, dentro un proceso que articule las etapas de formación básica, actualización, especialización y certificación, lo que implica construir las bases de la profesionalización. La profesionalización significa la preparación antes y durante el desempeño del servidor público para que cuente con las herramientas necesarias que le permitan actuar con el mayor nivel eficiencia, eficacia y efectividad y representa la característica básica para el logro de objetivos y metas institucionales, que se traduzcan en las capacidades de los gobiernos para realizar sus funciones de manera óptima en beneficio de la población de nuestros municipios.

De manera puntual, la CPEUM ordena que todo servidor público debe administrar con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez los recursos económicos de que dispone, con la finalidad de satisfacer los objetivos a que está destinada su aplicación (Art. 134); adicionalmente Omar Guerrero (2007, Pag.15) menciona que dichos servidores deben desempeñarse con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia de acuerdo con el Art. 109 Fracc. III de nuestra Carta Magna.

Los servidores públicos a nivel federal, estatal y municipal están obligados a cumplir con lo antes mencionado, dado que prestan servicios para el desarrollo económico, social, ecológico y humano en sus diferentes escenarios. Se debe agregar que, la obligación surge de la normatividad a la que están sujetos, siendo de ámbito federal, estatal o municipal. Vale

la pena mencionar que, el servidor público municipal es la persona más cercana a los ciudadanos para atender sus servicios y necesidades, de ahí emana su importancia.

Dicho lo anterior, es fundamental tener servidores públicos aptos, perceptibles y eficaces a propuestas sociales, conciliadores de intereses y sensibles al trato humano y a sus exigencias, al trabajo y al servicio de la sociedad, dando seguimiento a los planes y programas de trabajo institucional y no por periodos de gobierno. Así como, responder a los intereses de la sociedad y no a los intereses de los grupos políticos que renuevan al personal de la Administración Pública. De modo que, es necesario superar la incompetencia e ineptitud basada en el amiguismo, compadrazgo o el agradecimiento por el apoyo en campaña con puestos de la Administración Pública.

El escenario de los gobiernos municipales, se ha caracterizado, en su gran mayoría, por ser estructuralmente deficiente y con un personal altamente rotativo en los mandos medios y superiores, con escasa experiencia e incompetencia en el desempeño de la función pública, lo que genera serias deficiencias institucionales para atender la problemática del municipio. De ahí que, los ciudadanos demandan servidores públicos con aptitudes y actitudes necesarias para crear, diseñar, proponer, ejecutar y evaluar planes y programas municipales que generen un impacto positivo.

Actualmente, la formación profesional del servicio público en el ámbito municipal es un requisito fundamental para una nueva visión política y administrativa en los gobiernos locales, con la finalidad de ser una garantía gubernamental para responder a los cambios de decisiones políticas y administrativas.

La profesionalización provoca cambios considerables en las administraciones públicas, satisfaciendo a la ciudadanía, de manera profesional y ética que represente seguridad y confianza; además de un modelo tecnológico, para aumentar la calidad y la atención de servicios a través de la innovación.

1. Certificación de competencias

Sistema Nacional de Competencias

El Sistema Nacional de Competencias (SNC) es un instrumento que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas. Además, facilita los mecanismos para que organizaciones e instituciones públicas y privadas, cuenten con personal más competente.

Dentro del SNC, se realizan diversas acciones generadoras de valor para los trabajadores y empleadores de México, entre ellas:

- *Integración de comités sectoriales de gestión por competencias, que definen la agenda de capital humano para la competitividad de los diversos sectores del país.*

- *Desarrollo de estándares de competencia que describen el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con las que debe contar una persona para ejecutar una actividad laboral, con un alto nivel de desempeño.*
- *Los estándares inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencias se convierten en referentes nacionales para la certificación de competencias personales, son fuente de conocimiento para empleadores y trabajadores e insumo para desarrollar programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno del país.*
- *Expansión de la oferta de formación, evaluación y certificación de competencias para dar a México una estructura de alcance nacional, con participación amplia del sector educativo público y privado, el sector empresarial y el sector laboral.*
- *Transferencia de conocimiento de mejores prácticas sobre el desarrollo de modelos de gestión con base en competencias.*

El SNC se integra en tres niveles: estructural, estratégico y operativo, veamos cada uno de ellos:

- *Nivel estructural. Representado por el órgano de gobierno del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales (CONOCER), en el cual participan líderes de los trabajadores, representantes de los empresarios y funcionarios de diversas secretarías de Estado.*
- *Nivel estratégico. Integrado por los comités de gestión por competencias quienes definen los estándares de competencia de las personas y las soluciones de evaluación y certificación. En estos comités participan los líderes empresariales y de los trabajadores de los diversos sectores productivos del país.*
- *Nivel operativo. Donde se realizan los procesos de evaluación con base en portafolios de evidencias y los procesos de certificación de las competencias. En este nivel participa la red CONOCER de prestadores de servicios integrada por las entidades de evaluación y certificación, los organismos certificadores, los centros de evaluación y los evaluadores independientes, quienes operan manteniendo una filosofía de excelencia en el servicio a usuarios.*

El certificado de competencia garantiza que se cuenta con los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas suficientes para realizar una función determinada con un alto nivel de desempeño.

2. Capacitación coyuntural

La estrategia de capacitación de los gobiernos municipales no sólo debe obedecer a las capacidades organizativas, sino también a los acontecimientos y factores de índole más general que se refieren al país, tanto nacional como internacionalmente en el cual operan.

En ese sentido, elementos como el crecimiento de la actividad económica, la tasa de inflación y el desempleo, la situación exterior, así como el signo de la política monetaria (a través de los tipos de interés y de su endeudamiento), la política presupuestaria, la confianza de la ciudadanía, el tipo de cambio (que puede influir en sus exportaciones), políticas más estructurales como las relacionadas con el mercado de trabajo, inversiones públicas, entre otras; inciden también en las decisiones traducidas en políticas públicas de los gobiernos municipales. Por lo que, la necesidad de una capacitación permanente en la agenda pública municipal implica un cambio radical en muchas de las competencias del capital humano en los ayuntamientos.

Las organizaciones gubernamentales ya venían enfrentando diversos cambios debido a la disrupción digital que impacta a la gobernanza, y a esto se ha sumado la pandemia, que ha acelerado este proceso. Sin embargo, enfrentan serias dificultades en sus objetivos de entrenamiento del personal, y la principal limitación radica en que pocos adultos se han preparado en desarrollar la capacidad de aprender en forma constante. Si bien la educación formal es muy importante, ésta solo cubre un porcentaje de la capacitación de un profesional. Las interacciones diarias ofrecen tremendas oportunidades de aprender, si es que uno desarrolla una mentalidad proclive al crecimiento personal y —a la vez— cultiva la curiosidad.

3. Leyes locales que regulan la certificación de los servidores públicos municipales por entidad federativa

Hay algunas entidades de la República que han aprobado la certificación de los titulares de algunas de sus instancias, entre las cuales se encuentran, Chiapas, San Luis Potosí, Hidalgo, el Estado de México y Chihuahua; su objetivo es garantizar que los servidores públicos dispongan de los conocimientos necesarios para el desempeño de sus cargos.

CHIAPAS	Art. 59 fracc. III, Art. 62, 65 y 67 de la Ley Orgánica Municipal
CHIHUAHUA	Párrafo sexto del artículo 60 del Código Municipal del Estado de Chihuahua Artículo 61 bis Código Municipal del Estado de Chihuahua
ESTADO DE MÉXICO	Artículo 32 de la Ley Orgánica Municipal
HIDALGO	Artículo 121. Bis de la Ley Orgánica Municipal Artículo 160 de la Ley Orgánica Municipal
SAN LUIS POTOSÍ	Artículo 107. Bis de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de San Luis Potosí

La base del proceso de profesionalización debe empezar al momento del ingreso a la función pública, puesto que puede marcar el inicio de una productiva carrera dentro de la administración pública si se realiza sobre la base del mérito y la igualdad de oportunidades; de modo que el proceso sea capaz de generar servidores públicos profesionales, honestos y efectivos.

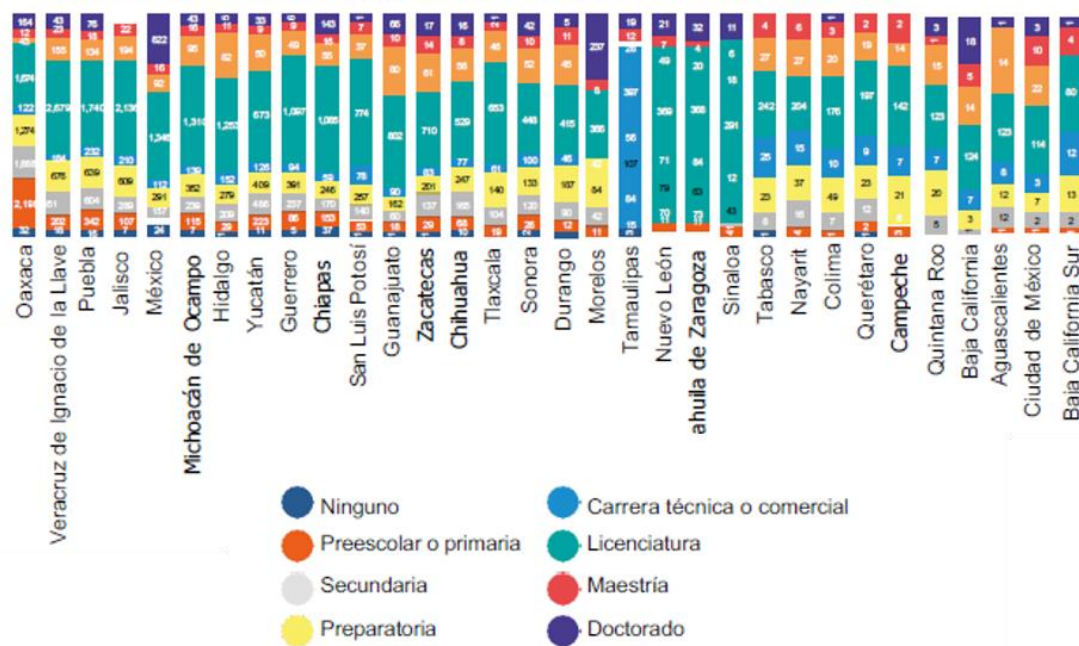
A nivel nacional hay 22 577 ediles en el país, 2 439 son los presidentes municipales que representan el 10.80%. Por su parte, los síndicos son 2 610 (11.60%) y los regidores son el 77.59% de ediles, es decir 17 519. Cabe señalar que el 22.83% de presidentes municipales, el 31.38% de síndicos y el 35.39% de regidores cuentan con educación básica. En contraste, el 50.18% de los presidentes municipales cuenta con licenciatura, el 43.03% de los síndicos, y el 36.16% de los regidores.

4. Titulares de la Administración Pública Municipal

En este inciso, se presenta el grado de estudios de la estructura organizacional d la Administración Pública, en la que existen 45 383 titulares en el sector municipal, de los cuales el 48.16%se concentran en Oaxaca; en Veracruz, 9.54%; en Puebla, 8.38%; en Jalisco, 8.01%; y en México, 6.40%; la suma de estos es de 21 857 servidores titulares municipales.

A continuación, se presentarán los datos anteriores agrupados por la cantidad de titulares que cuentan con educación básica, media superior, superior y posgrado

Grado de estudios de los titulares de la administración pública



Fuente: Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México 2019

Las Administraciones Públicas locales no deben tener sesgos políticos de intereses personales, la modernización de los sistemas democráticos es necesaria, pues la ciudadanía exige más y las demandas son amplias y costosas; la aplicación de un buen sistema de gobierno que implique responsabilidad, calidad, legalidad, contribuiría en buena medida a tener administraciones con servidores eficientes y eficaces en todas las áreas, para lograr la programas y políticas públicas integrales, benéficas a la sociedad.

En el escenario político y económico actual es indispensable que los servidores públicos locales cumplan con un determinado perfil para ejercer su cargo y corresponder a las circunstancias que acontezcan en el municipio, y que necesiten de la atención puntual de las autoridades locales.

El cumplimiento de éste exige a los servidores públicos contar con determinados requisitos, cualidades y aptitudes personales, tales como las que está sujeto a cumplir cualquier otro trabajador en el escenario laboral.

Es importante recalcar que la profesionalización no solo engloba un proceso de capacitación académica y de experiencia laboral, sino que va más allá de términos educativos. Debe entenderse como un conjunto de elementos que, al interactuar entre sí, generan una capacidad de reacción más eficiente ante las diversas problemáticas que se puedan llegar a suscitar en los municipios. Es decir, la profesionalización es un mecanismo de mejora personal en diversas materias, y conlleva el análisis crítico de lo que se hace, de cómo se hace y de la planeación a futuro con innovación y capacidad de respuesta.

En ese sentido, cada integrante de la función pública local debe dejar atrás el modelo de funcionalidad en la que solamente se generan planes y estrategias por compromiso político, y deben trasladarse a un nuevo paradigma en el cual racionalicen, participen, propongan, innoven y se involucren en los temas relevantes con el objetivo de mejorar los procesos en la esfera municipal y se busque el bien común.

5. Informe sobre Desarrollo Humano Municipal (PNUD, 2015)

Este informe realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) tiene como uno de sus propósitos el establecimiento de una base para la medición de las capacidades de los servidores públicos municipales, de este modo se lleva un seguimiento de su avance y su interrelación con el desarrollo humano y con los indicadores relativos al logro de los ODS en cada municipio.

Este es un instrumento que evalúa, mide y orienta a los gobiernos municipales para la planeación y planteamiento de programas de desarrollo humano y de capacidades. Tiene cinco fortalezas principales que lo diferencian de los esfuerzos previos de medición:

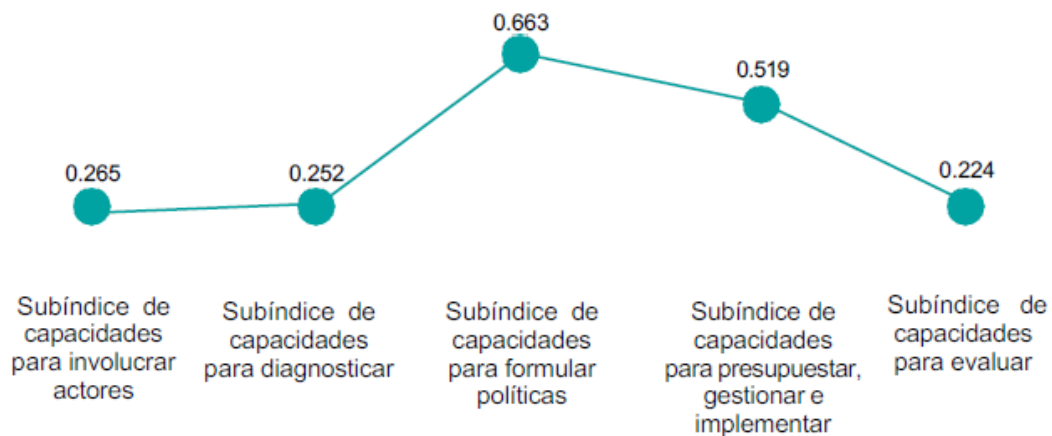
El Índice y sus cinco componentes tienen como fundamento conceptual el enfoque de desarrollo de capacidades del PNUD, el cual no solo tiene un sustento teórico, sino también es producto de la experiencia y evidencia internacionales para identificar las capacidades básicas necesarias con el fin de que los gobiernos ejerzan sus funciones de manera efectiva. Según este enfoque, “una capacidad fuerte, generada y sostenida localmente, es esencial para el éxito de cualquier empresa vinculada con el desarrollo. Sin tal capacidad, la integridad de los logros del desarrollo puede verse comprometida y los avances pueden no quedar bien arraigados y resultar ilusorios” (PNUD, 2009).

A partir de este Índice es posible identificar, para cada municipio, cuáles son las capacidades funcionales más fuertes y débiles. Esta información puede orientar el

fortalecimiento de capacidades a la par del emprendimiento de proyectos de desarrollo. Por lo tanto, las autoridades de los tres órdenes de gobierno, los organismos internacionales y cualquier interesado en financiar o emprender proyectos con los municipios, puede consultar el Índice de Capacidades Municipales Funcionales para ajustar y guiar sus decisiones.

El ICFM mide el grado de desarrollo a partir cinco capacidades funcionales de las administraciones públicas municipales del país: involucrar actores relevantes, diagnosticar, formular políticas y estrategias, presupuestar, gestionar e implementar, y evaluar; y calcula un subíndice para cada una y un índice general que las agrupa. El ICFM y sus componentes van del 0 al 1, donde un valor más alto significa mejores capacidades funcionales.

Promedio de los subíndices que integran el ICFM



Fuente: PNUD México, 2018

III. CONCLUSIONES

La nueva relación de los ciudadanos y el municipio tiene como eje principal la redefinición de lo privado y lo público, no para fomentar dicotomías estériles, sino para definir programas de acción conjunta que coadyuven al mejor aprovechamiento de los recursos escasos y a asumir responsabilidades compartidas que correspondan a la cultura de la democracia. Este perfil de la sociedad contemporánea prevalece en momentos en que se favorece el juego de las fuerzas organizadas que tienen interés y capacidades para asumir las responsabilidades que vigorizan lo público, sin deteriorar la institucionalidad que corresponde al gobierno.

Cada municipio tiene ciertas y diversas características que los hacen diferentes entre sí, en cuanto a necesidades, culturas y espacios; pero es importante resaltar que aun con las diferencias si se aplicara una ley donde los servidores públicos municipales de todo el país se capacitaran y se preparan por esos tres años o cuatro años sea el caso para el servicio público en la administración donde laboran, probablemente habría una percepción más alta

de credibilidad hacia ellos como servidores, y estos aplicarían buenas decisiones para la comunidad; por lo tanto habría reciprocidad y confianza dentro del ámbito político e institucional.

Si bien es facultad de los estados y municipios puntualizar modelos de profesionalización de acuerdo con sus necesidades e intereses, es conveniente que existan criterios comunes para regular los procesos de capacitación, evaluación y, particularmente, certificación de los servidores municipales; tanto para asegurar la calidad del proceso, como para armonizarlo con los otros órdenes.

La función dentro de la administración pública es la principal característica a evaluar, ya que cada uno de los funcionarios, servidores y empleados públicos tiene un rol específico, competencias y responsabilidades, su trabajo debe ser evaluado y calificado por el desempeño realizado a cada una de sus actividades administrativas.

La sociedad es pieza clave para poder lograr y juzgar, así como exigir e informarse de la función de cada servidor público. Hoy día se cuenta con los medios para poder participar, como bando municipal, el plan de desarrollo, entre otros: la exigencia de la sociedad también logrará exigir mejores gobiernos.”

Expuesto lo anterior, esta Comisión procede a resolver el fondo de la iniciativa en estudio, para lo cual nos fundamentamos bajo las siguientes:

CONSIDERACIONES:

PRIMERA. - Es facultad constitucional y de orden legal de las y los diputados al Congreso del Estado, iniciar ante este Órgano Legislativo las leyes, decretos o acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito jurisdiccional del Estado, atento 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.

SEGUNDA.- Conforme al orden jurídico local, es potestad constitucional exclusiva de este Poder Legislativo discutir, aprobar y expedir toda clase de leyes, decretos y acuerdos de observancia y aplicación en el ámbito territorial del Estado, siendo materia de ley toda resolución que afecte a las personas en general, de decreto la que otorgue derechos o imponga obligaciones a personas determinadas, y de acuerdo en los demás casos, conforme a lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

Además, es importante señalar que, en la interpretación, reforma o abrogación de leyes, deberán observarse los mismos trámites establecidos para su formación, según lo dispuesto en el artículo 63 de la Constitución Política del Estado de Sonora.

TERCERA. - El Poder Legislativo del Estado tiene la atribución de velar por la conservación de los derechos de las y los ciudadanos y habitantes del Estado y proveer, por cuantos medios estén a su alcance, a su prosperidad general de conformidad con el artículo 64, fracción XXXV de la Constitución Política del Estado de Sonora.

CUARTA.- En apego a lo dispuesto por el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los recursos económicos de que dispongan los Municipios, se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados, los resultados del ejercicio de dichos recursos serán evaluados por las instancias técnicas correspondientes.

En congruencia con lo anterior, ese mismo precepto constitucional, establece que los entes públicos ajustarán sus estructuras orgánicas y ocupacionales de conformidad con los principios de racionalidad y austeridad republicana, eliminando todo tipo de duplicidades funcionales u organizacionales, atendiendo a las necesidades de mejora y modernización de la gestión pública.

Adicionalmente, conforme a lo que establece el artículo 7 de la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora, las y los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, perspectiva de género, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

En este orden de ideas, resalta el principio de profesionalismo, traduciéndose en el ejercicio de manera responsable y seria del empleo, cargo o comisión que

debe desempeñarse, con notable capacidad y aplicación, cumpliendo con eficiencia las labores inherentes al mismo.

En conjunto con lo anterior, se subrayan los principios de racionalidad y austeridad republicana, previstos en el artículo 134 constitucional antes invocado, el cual exige que las decisiones de las autoridades administrativas sean proporcionales entre los medios y los fines públicos. Esto implica, que la racionalidad administrativa impone directrices de acción que se convierten en finalidades del quehacer humano, traducéndose en objetivos adecuados de la institución respectiva.

Ahora bien, en los últimos años, la profesionalización de las funciones públicas que alude al personal que compone a las administraciones públicas, sus organizaciones, estructuras y otros procesos ha sido uno de los principales temas de la agenda política o administrativa del Gobierno Federal y, por supuesto, de nuestro Estado.

Es entonces, que la iniciativa de mérito tiene la finalidad en concreto, de fortalecer a los ayuntamientos para afrontar las necesidades de toda índole y atender las demandas más inmediatas de los ciudadanos, a través de la profesionalización de los servidores públicos municipales certificados en cada área de su desempeño, mediante mecanismos transparentes y con estándares calificados acorde a la realidad de nuestro Estado.

Adicionalmente, esta propuesta cuenta con un enfoque para garantizar un proceso de acreditación ágil, eficiente y transparente, ofreciendo múltiples ventajas, entre las cuales se enlistan las siguientes:

- ***Evita la concentración de funciones:*** La distribución de responsabilidades entre diversas instituciones optimiza la gestión operativa.
- ***Fomenta imparcialidad y transparencia:*** La pluralidad de actores garantiza la objetividad en las decisiones y evita conflictos de interés.
- ***Incentiva la competencia e innovación:*** Las instituciones certificadoras tendrán más incentivos para actualizar y mejorar sus programas.

- **Promueve la mejora continua:** La Comisión podrá evaluar y ajustar los criterios conforme cambien las necesidades del entorno.
- **Aumenta la capacidad operativa:** Un mayor número de instituciones certificadoras asegurará la fluidez en los procesos de evaluación.
- **Previene cuellos de botella:** La participación de varios certificadores evitará demoras y saturaciones en la emisión de certificaciones.
- **Alineación con estándares internacionales:** La adopción de buenas prácticas internacionales fortalecerá la competitividad del proceso.

De igual manera, esta Comisión de Presupuestos y Asuntos Municipales, tendrá un papel activo en la implementación de estas herramientas, a través de lo siguiente:

- *Definir los lineamientos y criterios de acreditación, alineados con las necesidades de los sectores público y privado.*
- *Supervisar la selección de instituciones certificadoras, asegurando imparcialidad y transparencia.*
- *Coordinar la integración de propuestas de diversos actores e instituciones.*
- *Consolidar informes y monitorear el desempeño de las instituciones acreditadoras, promoviendo la mejora continua del esquema.*

En esta tesitura, se busca promover la preparación profesional formal (licenciatura y posgrado) relacionada con la dependencia asignada, ya que dicha formación permite a la persona ser capaz de adaptarse, de evolucionar y de ser productivos frente a cualquier contexto, no está de más citar que son cualidades indispensables en estos tiempos de acelerado avance tecnológico y reformas sociales.

QUINTA.- Atendiendo a lo establecido en los artículos 11 Bis y 11 Bis 3 inciso B, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, y con el objetivo de generar una adecuada interacción entre la ciudadanía y el Poder Legislativo, promoviendo la participación e inclusión, la transparencia y el acceso a la información, la rendición de cuentas, la ética y la probidad parlamentaria, esta Comisión de

Dictamen Legislativo, tuvo a bien invitar a las y los alcaldes, cuerpos edilicios, funcionarios municipales del Estado de Sonora, funcionarios estatales y federales, instituciones educativas de estudios superiores públicas y privadas, asociaciones civiles y de profesionistas, cámaras y confederaciones del sector privado y a la ciudadanía en general, a participar en los Foros de consulta en materia de Profesionalización de Servidores Públicos Municipales, en congruencia con la siguiente agenda:

I.- Región Centro:

- *Fecha: 30 de octubre de 2024.*
- *Municipio: Hermosillo, Sonora.*
- *Sede: Auditorio del H. Congreso del Estado de Sonora.*

II.- Región Norte:

- *Fecha: 08 de noviembre de 2024.*
- *Municipio: San Luis Río Colorado, Sonora.*
- *Sede: Se dará a conocer oportunamente.*

De dichos encuentros, se recogen algunas propuestas que tienen relación con la profesionalización del servidor público municipal y que se relacionan directamente con el objetivo de la iniciativa de mérito, y las que a continuación se enlistan:

- ***Propuestas de adiciones a la Ley de Gobierno y Administración Municipal:***
 - ***Artículo 76 Bis:*** *Establecer la creación de agendas de trabajo en las comisiones de regidores para organizar y cumplir con sus funciones de vigilancia y evaluación, así como realizar informes trimestrales a la población.*
 - ***Artículo 76 Bis-1:*** *Este artículo contempla la elaboración de diagnósticos por parte de los regidores, basados en indicadores de desempeño y gestión en áreas clave.*
- ***Capacitación y Certificación Profesional Continua:***
 - *Fomentar el desarrollo de competencias laborales básicas, sino también la capacitación especializada, certificación y actualización continua para los servidores públicos en áreas específicas de su desempeño.*
 - *Que esta comisión también tenga el papel de coordinar propuestas de certificación, consolidar informes y monitorear el desempeño de las*

instituciones acreditadoras, fomentando así un sistema de certificación eficiente y alineado con estándares internacionales.

- **Requisitos para Cargos Municipales:**

- *Para ocupar un cargo dentro de la administración municipal, se deberán cumplir los requisitos del artículo 132 de la Constitución local, y adicional se cuente con certificación por competencia laboral en el área del cargo, que debe ser expedida por una institución con reconocimiento de validez oficial y acreditada por el Centro de Desarrollo Municipal del Estado de Sonora o en su caso obtenerla dentro de los seis meses posteriores al inicio de sus funciones.*
 - *Al vencerse el plazo para la certificación, el presidente municipal deberá informar al Cabildo sobre el cumplimiento de la certificación laboral. Esto permitirá al Ayuntamiento tomar las medidas correspondientes en caso de incumplimiento.*
- **Desarrollo Profesional Continuo:** *Se sugiere que los funcionarios mantengan actualizadas sus competencias, incluyendo mentorías y coaching para facilitar la transferencia de conocimientos.*
 - **Incentivos por Desempeño:** *Se plantea la creación de un sistema de incentivos basado en el desempeño, para motivar a los servidores públicos a mejorar sus funciones.*
 - **Monitoreo y Retroalimentación:** *Se considera fundamental implementar mecanismos de retroalimentación que permitan evaluar la efectividad de los programas de formación.*
 - **Fortalecer la Ley del Servicio Civil de Carrera,** *vigente desde 2008, como un medio para mejorar la capacitación de los servidores públicos y asegurar que estén debidamente preparados para sus funciones.*
 - **La creación de Institutos de Capacitación Laboral en cada municipio** *para ofrecer formación continua a los servidores públicos, en lugar de exigir certificaciones inmediatas que podrían resultar inviables.*
 - **Implementación de un sistema que permita a los empleados municipales avanzar en su carrera profesional,** *garantizando que no permanezcan estancados en puestos sin oportunidades de desarrollo durante largos periodos.*

En atención a las propuestas recabadas en los foros de parlamento abierto, esta Comisión considera necesario que la iniciativa en estudio debe actualizara su redacción, atendiendo a una adecuada técnica legislativa sin menoscabar el fondo ya planteado, y en este sentido, se enlistan los requisitos que debe cumplir cualquier persona en

la titularidad de alguna unidad administrativa, entre estos requisitos resalta el deber de contar con certificación en la materia del cargo que se desempeñará, y en caso de no cumplir con este, existe la posibilidad de obtener esta certificación en un plazo de doce meses a partir de la fecha en que inicien sus funciones, conforme a las Normas Institucionales de Competencia Laboral para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora, que emita el Congreso del Estado de Sonora

También, se norma la función que este Poder Legislativo emita las Normas Institucionales de Competencia Profesional, a través de esta Comisión de Presupuestos y Asuntos Municipales debiendo emitir una convocatoria para integrar un Comité Certificador de Competencia Laboral para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora, que deberá contemplar la participación de la sociedad civil, la comunidad académica y empresarial, cuyos cargos serán honoríficos, y será el responsable de elaborar y revisar anualmente, la propuesta de Normas Institucionales de Competencia Laboral para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora.

Seguidamente, es importante precisar, que el objeto de la iniciativa de mérito, no busca agredir la autonomía municipal, de lo contrario pretende contribuir, fortaleciendo la profesionalización del servidor público municipal, con la visión de mejora y capacitación continua en la prestación de servicio y en el ejercicio de sus recursos.

Es entonces, que debemos dejar claro el espíritu de la norma, es trascendental comprender que a los ayuntamientos no se les está condicionando para la contratación de su personal, ya que pueden contratar a quien cada ayuntamiento decida, y es hasta que estén en el cargo que recae en ellos la obligación de certificarse para el desempeño de su cargo, como un mecanismo para la profesionalización y mejorar el servicio, aportando al buen gobierno municipal.

También, que la certificación únicamente es requisito para los titulares de las áreas, y aquí es importante mencionar que no se está exigiendo un determinado grado de estudios, sino que lo que se pretende es que cualquier persona, independientemente de sus grados académicos, pueda adquirir nociones y/o conocimientos básicos en la materia del cargo que se le confía.

Simultáneamente, la redacción actual incluso genera una herramienta en favor de los ayuntamientos y, por supuesto, de sus habitantes, pues pone a disposición del Gobierno Municipal, razones justificadas para remover a una persona del cargo, cuando esta última se niegue a certificarse, pudiendo prevenir sentencias condenatorias millonarias que afectan a las administraciones municipales que las heredan.

No obstante lo señalado en el punto anterior, no existe una obligatoriedad expresa para que el ayuntamiento remueva a quien no se certifique, ya que se tomó en consideración que pueden presentarse casos en los que un servidor público no se ha certificado, pero su desempeño es satisfactorio para la administración municipal y esta decide no removerlo, incluso, certificar el mismo ayuntamiento su desempeño, siguiendo los parámetros que se marquen en el instrumento jurídico que emita el Congreso, pues no debe olvidarse que la certificación es un proceso de evaluación donde una persona demuestra su capacidad para desempeñar un trabajo.

Al respecto, Sonora será el 6to Estado en introducir este mecanismo, encontrando previo a los Estados de Chiapas, Chihuahua, San Luis Potosí, Hidalgo y Ciudad de México, este último nos han recomendado operativamente no generar un órgano certificador para evitar la monopolización y corrupción, es por ello que las instituciones públicas o privadas deben apegarse a las normas institucionales de competencia profesional para estos fines.

Por lo que respecta al tema de que hay municipios que no cuentan con suficiencia presupuestal no debe ser un obstáculo para esto, ya que se pretende que la certificación la realice cualquier ente público o privado que tenga capacidad para certificar las habilidades de un servidor público, bajo los estándares del Congreso, por lo que las certificaciones las puede realizar el ISAF, el Congreso o una universidad mediante convenios de colaboración pudieran certificar en el tema, pudiendo emitir las certificaciones el mismo ayuntamiento siguiendo los parámetros de evaluación que emita el Congreso.

En lo que concierne a los ayuntamientos de los municipios rurales, se ha establecido una excepción en cuanto a que todos los municipios que cuenten una población menor de 50 mil habitantes, estos no estarán sujetos a la certificación, estos en la medida de sus posibilidades procurarán implementar mecanismos que fortalezcan los conocimientos básicos de las personas que ocupen las titularidades de algún cargo dentro de la administración municipal.

En conclusión, importante es que la competencia municipal, denominada autonomía municipal por el artículo 115 de la Constitución Federal no se verá vulnerada, puesto que incluso al momento de emitir convocatoria y norma se debe ser cuidadoso y vigilante del tema, en este sentido toda regla de operatividad se deberá verter en estos instrumentos y no propiamente en la ley con el propósito de atender la regionalización de nuestros municipios.

SEXTA.- En esa tesitura, es pertinente señalar que, atendiendo lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios y el artículo 79, fracción IX, de la Constitución Política del Estado de Sonora, mediante oficio con fecha 03 de abril de 2024, la Presidencia de la Mesa Directiva de este Poder Legislativo, tuvo a bien solicitar al Secretario de Hacienda del Gobierno del Estado de Sonora, la remisión a esta Soberanía, del dictamen de impacto presupuestario de la iniciativa en cuestión. Al efecto, mediante oficio No. SE-05.06-1152/2024, recibido en este Poder Legislativo el día 09 de abril de 2024, el Subsecretario de Egresos de la Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado de Sonora, por instrucción del Secretario de Hacienda, señala lo siguiente:

“DICTAMEN DE ESTIMACIÓN DE IMPACTO PRESUPUESTARIO

Se realizó el análisis correspondiente a la presente iniciativa, observando que tiene como objeto, medularmente, puntualizar modelos de profesionalización de acuerdo con sus necesidades e intereses, creando criterios comunes para regular los procesos de capacitación, evaluación, y, particularmente, certificación de los servidores municipales.

Al respecto, se advierte que, lo que se pretende determinar, es que los servidores públicos municipales de los cargos establecidos en el artículo 87 TER, cuenten con certificados que

acrediten su competencia en el cargo que desempeñen, y puedan realizar sus funciones de forma eficiente y eficaz.

*Ahora bien, en lo concerniente a la materia presupuestal, se infiere que de dicha reforma no se advierte la creación, modificación, extinción o fusión de unidades administrativas, plazas o en su caso entes públicos, dependencias o entidades, así como que no confiere nuevas atribuciones y/o actividades que requieran de mayores asignaciones de recursos presupuestarios estatales para llevarlas a cabo, y, por lo tanto, **SE ESTIMA QUE LA PRESENTE INICIATIVA NO REPRESENTA UN IMPACTO PRESUPUESTARIO NEGATIVO QUE AFECTE EL BALANCE SOSTENIBLE DE LAS FINANZAS PÚBLICAS DEL ESTADO DE SONORA**; toda vez que, se está estableciendo el requisito de contar con la capacitación como servidor público, y en su caso, serán los Ayuntamientos del municipio correspondiente, los encargados de capacitar al personal adscrito a su administración.”*

En conclusión, a la luz de las consideraciones antes expuestas y dado que la iniciativa en estudio no representa un impacto presupuestario negativo que afecte el balance sostenible de las finanzas del Estado de Sonora, las y los diputados que integramos esta Comisión de Presupuestos y Asuntos Municipales, consideramos que la iniciativa en estudio, es positiva dado que la misma radica en la capacidad de generar un impacto positivo en la sociedad, buscando fortalecer el servicio público municipal.

En consecuencia, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora, sometemos a consideración del pleno el siguiente proyecto de:

DECRETO

QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

ARTÍCULO ÚNICO.- Se adicionan los artículos 84 Bis y 84 Bis 1, a la Ley de Gobierno y Administración Municipal, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 84 BIS.- Quienes ocupen la titularidad de alguna dependencia dentro de la administración municipal, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

I.- Ser ciudadano en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Gozar de buena reputación;

III.- No haber sido persona sancionada o condenada mediante resolución firme por violencia familiar o cualquier agresión de género en el ámbito privado o público; por delitos sexuales contra la libertad sexual o la intimidad corporal; y no ser deudor alimentario moroso, salvo que acredite estar al corriente del pago o que cancele en su totalidad la deuda, y que no cuente con registro vigente en algún padrón de deudores alimenticios;

IV.- No estar inhabilitada o inhabilitado para desempeñar cargo, empleo, o comisión pública; y

V.- Contar con certificación en la materia del cargo que se desempeñará, conforme a las Normas Institucionales de Competencia Profesional para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora, que emita el Congreso del Estado de Sonora. Este requisito deberá acreditarse dentro de los doce meses siguientes a la fecha en que inicien sus funciones.

En el caso de los ayuntamientos de los municipios rurales a que se refiere el artículo 25-G de la Constitución Política del Estado de Sonora, que no cuenten con la capacidad técnica o presupuestal para certificar a los titulares de sus dependencias, procurarán implementar mecanismos que fortalezcan los conocimientos básicos de estos últimos, respecto del cargo que desempeñen, apegándose en todo momento a su propia estructura organizacional y disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 84 BIS 1.- El Congreso del Estado de Sonora deberá emitir las Normas Institucionales de Competencia Profesional, contemplando lo siguiente:

I.- La Comisión de Presupuestos y Asuntos Municipales del Congreso del Estado de cada Legislatura, deberá emitir la convocatoria correspondiente para integrar un Comité de Profesionalización para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora.

II.- El Comité de Profesionalización para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora, estará integrado por miembros de la sociedad civil, la comunidad académica y empresarial, cuyos cargos serán honoríficos, y será el responsable de elaborar o revisar las Normas Institucionales de Competencia Laboral para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora.

III.- El Comité deberá remitir la propuesta de las Normas Institucionales de Competencia Profesional para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora, a la Comisión de Presupuestos y Asuntos Municipales para su dictaminación y, en su caso, aprobación por parte del Congreso del Estado de Sonora, mismas que deberán ser publicadas en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado.

IV.- Las Normas Institucionales de Competencia Profesional para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora, deberá contemplar los lineamientos que deben cumplir las instituciones públicas o privadas, que emitan las certificaciones correspondientes.

TRANSITORIOS

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

ARTICULO SEGUNDO.- Por única ocasión, los servidores públicos municipales de los ayuntamientos del Estado, contarán con un plazo de un año para acreditar su certificación, a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, de las Normas Institucionales de Competencia Profesional para el Servidor Público Municipal del Estado de Sonora.

En tal sentido, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 127 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, se solicita que el presente dictamen sea considerado como obvia resolución y se dispense el trámite de segunda lectura, para que sea discutido y decidido, en su caso, en esta misma sesión ordinaria.

**SALA DE COMISIONES DEL H. CONGRESO DEL ESTADO
"CONSTITUYENTES SONORENSES DE 1917"**

Hermosillo, Sonora, a 20 de marzo de 2025.

C. DIP. REBECA IRENE SILVA GALLARDO

C. DIP. DAVID FIGUEROA ORTEGA

C. DIP. MARÍA EDWIGES ESPINOZA TAPIA

C. DIP. EMETERIO OCHOA BAZUA

C. DIP. GABRIELA DANITZA FÉLIX BOJÓRQUEZ

C. DIP. HÉCTOR RAÚL CASTELO MONTAÑO

C. DIP. NORBERTO BARRAZA ALMAZÁN

NOTA DEL EDITOR: Las iniciativas y posicionamientos de los diputados se publican en los precisos términos en los que son enviados por quienes los suscriben.