



II LEGISLATURA

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR EL CUAL EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA QUE DICTAMINE LA MINUTA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DIPUTADO HÉCTOR DÍAZ POLANCO

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, II LEGISLATURA

P R E S E N T E

Los que suscriben, **Diputado Royfid Torres González** y **Diputada Daniela Gicela Alvarez Camacho**, integrantes de la Asociación Parlamentaria Ciudadana; **Diputada Luisa Gutiérrez Ureña**, Integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional; **Diputada Polimnia Romana Sierra Bárcena**, Integrante del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática; **Diputada Silvia Esther Sánchez Barrios**, Integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional y **Diputado Fernando Mercado Guaida**, Integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, en el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, 30 y 31 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 10, 13, 21, 54, 56, tercer párrafo de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 1, 2 fracción XXXVIII, 56, 57, 79 fracción IX, 94 fracción IV, 99 fracción II, 100 y 120 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, sometemos a la consideración del Pleno, la siguiente:



II LEGISLATURA

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA QUE DICTAMINE LA MINUTA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO.- En sesión ordinaria celebrada el 6 de diciembre de dos mil dieciocho, la Senadora Patricia Mercado Castro en conjunto con diversos Senadores del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano, presentaron una Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones al Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo relacionadas con los derechos laborales de las personas con discapacidad, la cual fue turnada a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos.

Dicha iniciativa propone¹:

- 1) Considerar como persona con discapacidad a todo ser humano con alguna deficiencia física, intelectual, mental y/o sensorial de carácter permanente que realice una actividad laboral;
- 2) Determinar que el trabajo de las personas con discapacidad quede sujeto a vigilancia y protección especial de las autoridades del trabajo tanto federales como locales, quienes deberán verificar la existencia y respeto de las condiciones siguientes:

- a) igualdad de condiciones y de oportunidades con las demás;

¹La iniciativa se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica:

https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/87265



II LEGISLATURA

- b) condiciones de trabajo justas y favorables;
 - c) remuneración adecuada por trabajo de igual valor;
 - d) condiciones de trabajo seguras y saludables;
 - e) protección contra el acoso; y,
 - f) reparación por agravios sufridos;
- 3) Estipular que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas encaminados a la protección de los derechos laborales de dicho sector;
- 4) Señalar que todos los órganos de la administración pública federal, local y municipal deberán integrar a personas con discapacidad en sus plantillas laborales atendiendo a la preparación o experiencia del trabajador, debiendo destinar por lo menos el cinco por ciento de sus plazas de nueva creación y las vacantes;
- 5) Establecer que todo trabajador que adquiriera una discapacidad, una vez que haya sido rehabilitado, podrá solicitar a su empleador que le permita continuar laborando en su mismo empleo siempre que esto sea posible, o en su caso, ser reubicado en otra área donde pueda realizar alguna actividad laboral que le permita trabajar dignamente;
- 6) Prohibir cualquier tipo de discriminación por cuestión de discapacidad;
- 7) Determinar que las personas con discapacidad tendrán derecho a solicitar a los patronos los ajustes razonables que requieran para el mejor ejercicio de su actividad laboral; y,
- 8) Sancionar severamente a quienes violen los derechos de las personas con discapacidad, principalmente cuando sean sometidas a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso.

SEGUNDO.- En sesión ordinaria posterior, el día 8 de octubre de dos mil diecinueve, la Senadora Patricia Mercado Castro y diversos Senadores del Grupo Parlamentario



II LEGISLATURA

Movimiento Ciudadano, presentaron una iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo concernientes a los derechos laborales de las personas con discapacidad, la cual fue turnada a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos para los mismos efectos.

La Iniciativa propone² garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de establecer los lineamientos que favorezcan su contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral sin discriminación y en igualdad de oportunidades, de condiciones de equidad e inclusión; así mismo, asegurar que al menos cinco por ciento del total del personal que labore en centros de trabajo o en órganos de la Administración Pública Federal y locales sean personas con discapacidad, además plantea garantizar las medidas pertinentes para su acceso al entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías, a través de la implementación de ajustes razonables o acciones afirmativas, en su caso.

Asimismo propone fomentar y sensibilizar al personal que intervenga en el procedimiento reclutamiento, de selección y de contratación respecto de la inclusión de las personas con discapacidad por conducto de capacitaciones en el tema; en este contexto plantea, establecer mecanismos de vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales quienes deberán verificar el cumplimiento de diversos principios y acciones para lograr la inclusión; así como incorporar lineamientos para la protección y prevención contra el hostigamiento y/o acoso sexual o en su caso, reparación del daño por actos de discriminación, en términos de la legislación aplicable.

Plantea facultar a la STPS y en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas para desarrollar programas integrales en la materia; y fomentar la participación de la sociedad, de organizaciones y de las mismas personas en cuestión para establecer lineamientos para lograr la inclusión laboral y el mejoramiento de sus condiciones laborales; es materia de la iniciativa precisar las

²La iniciativa se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica:

https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/99851



II LEGISLATURA

obligaciones de los patrones y de las y los trabajadores con discapacidad en la materia, así como establecer las características, garantías e infraestructura que deberán observar los establecimientos o centros de trabajo para lograr los cometidos de la normatividad en cuestión; finalmente pretende enlistar los tipos de discapacidad que se tomarán en cuenta para el diseño de los programas y de las acciones a ejecutar para el cumplimiento de las leyes aplicables; y aplicar sin distinción todos los lineamientos en las materias laboral, inclusión y no discriminación y afines. Para tal fin modifica los artículos 132 y del 180-A al 180-M de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO.- El día 28 de octubre de 2020, la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, recibió por parte del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, una iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo la cual atiende el interés de los derechos laborales de la personas con discapacidad, finalmente ésta fue turnada a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos, para su dictamen.

Esta iniciativa tiene la finalidad³ de prohibir la discriminación basada en el aspecto físico en el ámbito laboral y fortalecer la democracia sindical. Para ello propone:

- 1) Establecer que los centros de trabajo que integren más de 50 trabajadores se contrate cuando menos con el 6% de personas con discapacidad;
- 2) Otorgar dos periodos de descanso al día, de diez minutos cada uno, a las y los trabajadores que laboren en posición de pie, cuando la jornada laboral sea mayor a seis horas;
- 3) Impartir cursos y/o talleres con perspectiva de género;

³ La iniciativa se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica:

<http://docs64.congresoaxaca.gob.mx/documents/dictamen/1133.pdf>



II LEGISLATURA

4) Precisar que el periodo de duración de las directivas sindicales no podrá ser indefinido o de una temporalidad mayor a 4 años; y,

5) Indicar que las y los miembros del sindicato, que ocupen un cargo de representación sindical y pretendan postularse como candidatas y candidatos, deberán separarse del mismo seis meses antes del día de la elección.

CUARTO.- El día 6 de octubre de dos mil veintiuno, la Comisión Dictaminadora del Senado de la República aprobó el dictamen materia del presente instrumento legislativo, la cual al cumplir con las formalidades requeridas en la reglamentación es enviado a la Mesa Directiva en términos de los artículos 192 del Reglamento del Senado.

QUINTO.- El día 22 de febrero de dos mil veintidós, el dictamen de dichas iniciativas, fue presentado ante el Pleno de la Cámara de Senadores a efecto de ser discutido y aprobado para y continuar con su proceso legislativo, el cual quedó de primera lectura y posteriormente;

SEXTO.- El día 23 de febrero del mismo año, el dictamen fue discutido y aprobado con una modificación al artículo 180, fracción II, a efecto de incorporar las palabras -abierto y accesible- con relación al mercado de trabajo, a partir de la propuesta formulada por el Sen. Emilio Álvarez Icaza Longoria y la Sen. Claudia Edith Anaya Mota, finalmente fue turnado a la Cámara de Diputados para los efectos constitucionales correspondientes.

SÉPTIMO.- El día 24 de febrero de 2022, en sesión ordinaria, la Cámara de Diputados dió cuenta de la minuta recibida, la cual reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad, en esta misma fecha la Presidencia de la Mesa Directiva la turnó a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social para su dictamen y a la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables para su opinión.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



II LEGISLATURA

La minuta con proyecto de decreto por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad se encuentra en proceso de dictaminación en la Cámara de Diputados. A la fecha de presentación de la presente proposición, la cámara revisora no ha emitido el dictamen correspondiente, lo cual representa una afectación grave a los derechos de las personas con discapacidad para ser reconocidos y protegidos en todos los aspectos de la vida laboral a través de la armonización y actualización de los dispositivos legales vigentes y aplicables.

Como está establecido en el proceso legislativo, sólo las iniciativas de carácter preferente tienen un plazo de hasta 60 días naturales⁴ para ser aprobadas en términos del artículo 72 de la Constitución Federal. Así, ante dilaciones como la que atraviesa la minuta de mérito, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha intervenido a través de Acciones de Inconstitucionalidad y amparos para resolver en favor de la protección de los derechos de las personas. Es así que las últimas acciones referentes a la sentencia emitida por este Supremo Tribunal ordenaba al Congreso de la Unión a legislar con el fin de aprobar nuevas leyes sobre Consulta a Comunidades Indígenas y Código Nacional de Procedimientos Civiles, así como realizar correcciones a las leyes General de Comunicación Social y de Uso de la Fuerza Pública.

En este contexto, la Suprema Corte ha resuelto diversos asuntos atendiendo a una conformación parlamentaria donde las minorías legislativas reclaman su derecho a no ser marginadas y ser tomadas en cuenta en el procedimiento legislativo, dentro

⁴ Artículo 71. ... El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el Presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la Cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasará de inmediato a la Cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas.



II LEGISLATURA

de los debates, la integración de comisiones, además de luchar por su derecho a ser escuchados en tribuna y participar en el estudio de fondo de los dictámenes, haciendo prevalecer un criterio deliberativo,⁵ respetando las reglas de votación previamente establecidas.

En este orden de ideas, dicha iniciativa no es la única que se encuentra en esta situación el Sistema de Información Legislativa señala que del 1 de diciembre de 2021 a la fecha se han presentado un total de 2703 iniciativas de ley en ambas Cámaras y la Comisión Permanente del Congreso de la Unión por todos los grupos parlamentarios que lo integran; al tenor de lo señalado en el siguiente cuadro:

⁵ Acción de Inconstitucionalidad 9/2005 Tesis de jurisprudencia P. L/2008, de rubro: “PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO. PRINCIPIOS CUYO CUMPLIMIENTO SE DEBE VERIFICAR EN CADA CASO CONCRETO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA INVALIDACIÓN DE AQUÉL.”



II LEGISLATURA

Presentadores	Iniciativas LXV					
	Presentadas	Aprobadas y turnadas al Ejecutivo o a Congresos Locales (A)	Aprobadas y turnadas a Colegisladora (B)	Desechadas (C)	Atendidas (D)	Retiradas (E)
PRI	315	0	8	6	0	13
PAN	721	0	10	0	0	23
PRD	142	0	2	0	0	12
PVEM	127	0	1	0	0	0
PT	220	1	3	0	0	10
PANAL	0	0	0	0	0	0
MC	205	0	0	0	0	6
Morena	844	5	15	1	0	33
Encuentro Social	5	0	0	0	0	0
Sin Partido	31	0	0	0	0	0
Poder Ejecutivo	6	2	0	0	0	0
Comisiones Legislativas	1	0	0	0	0	0
Órganos de Gobierno	1	0	0	0	0	0
Congresos Locales	60	0	0	0	0	0
Varios	25	1	0	0	0	0
TOTAL	2703	9	39	7	0	97

De un análisis de lo anterior, se desprende que de las 2703 iniciativas presentadas por ambas cámaras en los periodos ordinarios y la comisión permanente, tan solo 9 han sido aprobadas y turnadas al ejecutivo o a los congresos locales para su promulgación esto representa tan solo el 0.33% del total de iniciativas que han logrado culminar el proceso legislativo a través de consensos entre los grupos parlamentarios, como se puede dilucidar en cuadro anterior, en el apartado de atendidas dispone que a la fecha no ha sido atendida ninguna iniciativa, esto lo podemos traducir en un problema legislativo que no ha querido ser atendido o se ha hecho caso omiso para resolverlo y esto solo respecta a la información presentada por la LXV Legislatura del Congreso de la Unión.



II LEGISLATURA

El problema principal en este y muchos casos más, además de hacer caso omiso al reglamento legislativo y la ineficiencia derivada de ello, es lo que supone el acceso a los derechos humanos, pues cada día que pasa sin dictaminar, sin poner como prioridad avances sustanciales para un grupo como son las personas con discapacidad, es un día más para que ellas y ellos puedan acceder a un derecho como el trabajo, por ejemplo. Seguir postergando una reforma necesaria a la ley para construir un país con mayor igualdad de oportunidades es el resultado de que hoy, desde las comisiones correspondientes, estén haciendo caso omiso de esta propuesta.

Las diferencias políticas no deben enfrentarse cuando se trata de mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a su derecho y al desarrollo de una experiencia plena, sin embargo hoy son el motivo por el cual miles de personas siguen esperando en el país que se tomen las decisiones necesarias para que ellas y ellos puedan ejercer un trabajo de formas dignas y encontrar entornos con cada vez menos obstáculos para lograrlo.

Al dejar al margen a grupos ya vulnerables y dejarlos sin dispositivos legales actualizados y vigentes en la legislación aplicable, se incurre a violentar los derechos de las personas en dicha situación, además de esto, violenta las obligaciones y derechos establecidos en los tratados internacionales de los que el estado mexicano es parte, dejando la puerta abierta a la aplicación de recursos ante instancias internacionales que ponen en desventaja al momento de resolver, al estado mexicano, y que de esta omisión legislativa permite que los organismos protectores y observadores internacionales de los derechos humanos tengan una mala percepción sobre la protección de dichos derechos.

Por lo que respecta a la minuta materia del presente instrumento, es imprescindible solicitar a la Cámara de Diputados y en especial a la Comisión dictaminadora para que a la brevedad emita el dictamen correspondiente de la minuta aprobada en el Senado la cual pretende que contemos con la normatividad especializada para la



II LEGISLATURA

protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, al tenor de lo siguiente:

- Precisar que es de interés social garantizar un ambiente laboral inclusivo para personas con discapacidad;
- Establecer como obligación de las personas empleadoras que en los centros de trabajo deberán contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;
- Determinar que las autoridades del trabajo, tanto federales como locales, estarán obligadas a verificar el cumplimiento de los principios y condiciones de igualdad de condiciones y de oportunidades con las demás; condiciones de equidad e inclusión, justas y favorables; asimismo, establecer el principio de igualdad de oportunidades; salario justo y remunerado, trabajo de igual valor; condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables; protección y prevención contra el hostigamiento y/o contra el acoso, malos tratos u otros análogos en el centro de trabajo, en contra de la persona trabajadora; y, favorecer la reparación del daño por actos de discriminación;
- Se propone facultar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas desarrollen programas encaminados a la protección de los laborales de las personas con discapacidad, mediante el fomento a la inclusión laboral, la promoción del acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas;
- Establecer la obligación de los órganos de la Administración Pública Federal y locales a fomentar e integrar la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo su contratación, capacitación, formación profesional, debiendo destinar por lo menos en cinco por ciento de sus plazas de nueva creación y las vacantes;
- Se pretende prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo,



II LEGISLATURA

reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral o promoción profesional de las personas; a fin de garantizar en todo momento la igualdad de oportunidades;

- Se busca adoptar medidas progresivas para garantizar la accesibilidad en los centros de trabajo, a fin de suprimir las barreras físicas, socioculturales y de comunicación que impidan a personas con discapacidad solicitar, obtener y mantener un empleo;
- Puntualizar la obligación de los patrones a proporcionar capacitación y sensibilización a todas sus personas trabajadoras, especialmente aquellas que laboren con personas con discapacidad, consistente en la conceptualización de la discapacidad, los derechos de las personas con discapacidad, el uso del lenguaje incluyente, la supresión de las barreras físicas y socioculturales, el trato digno y diferenciado por tipo de discapacidad, entre otros temas; y,
- Finalmente establecer que los centros de trabajo deberán contar con garantías de carácter enunciativo y no limitativo en materia de discapacidad física, mental, intelectual, visual y auditiva.

En este contexto, la modificación que se discute es la relativa a los dispositivos siguientes:

Se proponen reformar la fracción XVI Bis del artículo 132 y adicionar un Título Quinto Ter, que contiene los artículos 180-A, 180-B, 180-C, 180-D, 180-E, 180-F, 180-G, 180-H, 180-I, 180-J, 180-K, 180-L, 180-M y 180-N de la Ley Federal del Trabajo.

TEXTO VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO	MINUTA PROPUESTA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Artículo 132.- Son obligaciones del patrón: I.- a XVI	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:



II LEGISLATURA

<p>(sin correlativo)</p> <p>XVII. a XXXIII</p>	<p>I. a XVI</p> <p>XVI BIS.- Contar, en los centros de trabajo, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en el Título Quinto Ter de esta Ley;</p> <p>XVII. a XXXIII</p>
<p>(sin correlativo)</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO QUINTO TER</p> <p style="text-align: center;">Trabajo de las personas con discapacidad</p>
	<p>Artículo 180-A.- Es de interés social garantizar un ambiente laboral inclusive para personas con discapacidad, por lo cual, las autoridades del trabajo tanto federales como locales, y las personas empleadoras, deberán promover y cumplir, respectivamente, lo siguiente:</p> <p>I. Establecer criterios y procedimientos que favorezcan la contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad, sin discriminación y en igualdad de oportunidades, y en condiciones de equidad, a través de un entorno incluyente y accesible que fomente su desarrollo económico, autonomía y participación social;</p> <p>II. Adoptar un modelo de trabajo con acompañamiento en el centro de trabajo, con la finalidad de instrumentar acciones que permitan la inclusión de las personas con discapacidad y brindarles asistencia, en los casos que así se requiera, durante el</p>



II LEGISLATURA

	<p>proceso de incorporación inicial al trabajo;</p> <p>III. Garantizar que dentro de los centros de trabajo que cuenten con 20 o más personas trabajadoras, por lo menos, el cinco por ciento del total del personal sean personas con discapacidad;</p> <p>IV. Aplicar, en el centro de trabajo, las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad en el entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, ya otros servicios, ya sea a través del diseño universal, de la eliminación de barreras en los entornos ya existentes, o a través de la implementación de ajustes razonables en casos concretos, en términos de lo dispuesto en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;</p> <p>V. Otorgar capacitación laboral, a que se refiere esta Ley a las personas con discapacidad en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, en términos de lo establecido en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;</p> <p>VI. Diseñar y ejecutar los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación, bajo los principios de equidad, de igualdad de oportunidades y de inclusión plena y efectiva;</p> <p>VII. Examinar los procedimientos de selección para eliminar la discriminación</p>
--	--



II LEGISLATURA

	<p>directa o indirecta, por motivos de discapacidad, que obstaculicen, menoscaben o dejen sin efecto el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Entre otras, se deberán realizar acciones o ajustes razonables que permitan contar con formatos de solicitud de empleo de diseño universal, en términos de lo dispuesto en Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, descripción de perfiles del puesto o categoría a desempeñar bajo el principio de inclusión plena y efectiva, y facilidades de comunicación durante los procedimientos de reclutamiento y selección;</p> <p>VIII. Fomentar y sensibilizar al personal que intervenga en el procedimiento de reclutamiento, de selección y de contratación respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral;</p> <p>IX. Respetar y garantizar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables a las personas con discapacidad, en el centro de trabajo, y la adopción de los ajustes razonables y acciones afirmativas que se requieran, en términos de lo establecido en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;</p> <p>X. Garantizar el adecuado salario remunerador, la jornada laboral y demás condiciones de trabajo que prevé esta Ley, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, en términos de lo</p>
--	--



II LEGISLATURA

	<p>establecido de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, y</p> <p>XI. Asegurar que las personas trabajadoras con discapacidad accedan a oportunidades de ascenso, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. Asimismo, en los casos que lo ameriten, promover la adecuación de funciones laborales y demás prestaciones asociadas al empleo, siempre que sea en beneficio de la persona trabajadora con discapacidad, así como evitar despidos o cualquier otra medida en perjuicio de las personas con discapacidad, como el descenso de categoría o puesto, o la reducción del salario, cuando tenga como motivo la discapacidad.</p>
	<p>Artículo 180-B.- Lo dispuesto en el presente Título, y demás disposiciones de esta Ley, relativo a las personas con discapacidad, queda sujeto a vigilancia y protección especial de las autoridades del trabajo tanto federales como locales, quienes deberán verificar el cumplimiento a los siguientes principios y condiciones:</p> <p>I. Igualdad de condiciones con las demás personas, al entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones dentro del centro de trabajo;</p> <p>II. Condiciones de trabajo que fomenten la equidad e inclusión, justas y favorables;</p> <p>III. Igualdad de oportunidades;</p>



II LEGISLATURA

	<p>IV. Salario remunerador, bajo el principio de trabajo igual corresponde salario igual;</p> <p>V. Condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;</p> <p>VI. Protección y prevención contra el hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratos u otros analogos, en el centro de trabajo, en contra de la persona trabajadora, y</p> <p>VII. Reparación del daño por actos de discriminación, en términos de esta Ley, y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.</p>
	<p>Artículo 180-C.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas dirigidos a:</p> <p>I. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas que protejan y garanticen la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;</p> <p>II. Fomentar la inclusión laboral, así como la promoción profesional, de las personas con discapacidad en el mercado abierto y accesible de trabajo, y proporcionar asistencia a estos para su contratación, y permanencia en el empleo;</p> <p>III. Promover el acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas para las personas con discapacidad, mediante</p>



II LEGISLATURA

	<p>políticas y medidas pertinentes, acciones afirmativas, incentivos y otras medidas, y IV. Las demás que dispongan otros ordenamientos.</p>
	<p>Artículo 180-E.- Toda persona trabajadora que adquiera una discapacidad por riesgo de trabajo, una vez que haya concluido su proceso de rehabilitación, o este se encuentre lo suficientemente avanzado, y le permita hacerlo, podrá solicitar a la persona empleadora que le reponga en su empleo, o algún otro, en términos de lo dispuesto en las artículos 498 y 499 de esta Ley, sin pérdida alguna de sus derechos laborales.</p>
	<p>Artículo 180-F.- Queda prohibida cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral o promoción profesional de las personas. Las personas empleadoras deberán implementar, en el centro de trabajo, medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en lo antes mencionado.</p>
	<p>Artículo 180-G.- Las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar a las personas empleadoras los ajustes razonables que requieran para el mejor desempeño de sus funciones. Las personas empleadoras deberán realizar los ajustes razonables, en términos de lo dispuesto en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, esto es, que no impongan una carga desproporcionada o indebida.</p>



II LEGISLATURA

	<p>Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables. Las personas empleadoras deberán garantizar, en el centro de trabajo, dicho derecho, así como que se encuentren libres de hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos.</p>
	<p>Artículo 180-H.- Las personas empleadoras, con apoyo de las autoridades del trabajo tanto federales como locales, fomentarán e implementarán medidas de apoyo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y en los casos que así se requiera o sea necesario, se pondrá a consideración la adopción del modelo de trabajo con acompañamiento en el centro de trabajo, a través de la asistencia técnica o legal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en términos de lo establecido en el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, o de académicos, expertos, u organizaciones de la sociedad civil especialistas en la materia contempladas por la referida Ley General.</p> <p>Se procurará la celebración de convenios de colaboración con instituciones educativas o de formación, así como la formación de programas especiales que faciliten la transición del ámbito académico o formativo al ámbito laboral, estableciendo, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el intercambio de información con esas instituciones, para que los cursos de capacitación profesional puedan ser ajustados.</p>



II LEGISLATURA

	<p>Para la permanencia y ascenso laboral, se promoverá la capacitación continua y el fomento al desarrollo de nuevas habilidades y aptitudes en el trabajo.</p>
	<p>Artículo 180-I.- Durante los procesos de reclutamiento, selección, contratación y de inclusión laboral se podrá solicitar el apoyo de instituciones públicas, organizaciones civiles y/o empresas, para brindar asesoría, intermediación o acompañamiento, tanto al patrón como a las personas con discapacidad en las diferentes fases de su contratación y empleo.</p> <p>Este modelo de trabajo será aplicable en aquellos casos en que las características de la discapacidad así lo requiera o amerite, considerando como criterio primordial que la ausencia de este acompañamiento pudiera colocar en riesgo la contratación y/o el desempeño laboral de la persona. Esta relación se regirá por las siguientes disposiciones:</p> <p>I. Para formalizar el apoyo de estos agentes se deberá suscribir un convenio, en términos de lo establecido en los artículos 11 y 52 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, carta de colaboración o contrato donde se estipulan los términos de cooperación, los límites de acción y las responsabilidades de los actores involucrados;</p> <p>II. El apoyo y acompañamiento será transitorio, e irá disminuyendo gradualmente conforme avance el proceso de inclusión laboral. Este período variará</p>



II LEGISLATURA

	<p>caso por caso, pero no podrá superar, en ninguno, el plaza de un área;</p> <p>III.La relación de intermediación apoyara la inclusión laboral de las personas con discapacidad bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades. Esto significa que la intermediaria podrá proveer desde las personas candidatas que cumplan con el perfil del puesto, hasta diversos servicios como: interpretación en lengua de señas mexicana y otras formas de comunicación no verbal, durante la aplicación de exámenes y entrevistas; adaptación de exámenes y entrevistas; apoyo en la determinación de idoneidad de la persona para el puesto de trabajo; apoyo en la capacitación; apoyo en la adaptación de herramientas de evaluación del desempeño laboral; apoyo y capacitación para la evaluación de la estrategia de inclusión laboral, entre otras. De ser necesario, se determinará en cada caso la pertinencia, extensión y alcance de esta intermediación;</p> <p>IV.La intermediación tambien podra servir para dotar a las personas empleadoras de capacitación y sensibilización, asf como de herramientas y estrategias que faciliten y consoliden la inclusión de personas con discapacidad en otros ámbitos;</p> <p>V.La intermediación propicia la autonomía de las personas con discapacidad;</p> <p>VI.La intermediación podrá apoyar en la detección y orientación acerca de la implementación de ajustes razonables y adecuaciones de accesibilidad;</p>
--	--



II LEGISLATURA

	<p>VII.La intermediación podría ayudar a identificar cuestiones y obstáculos durante el proceso de inclusión. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, así, como el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, tendrán la facultad para determinar si las recomendaciones correspondientes resultan pertinentes, razonables, adecuadas y necesarias, sin desestimar la posibilidad de atender esas recomendaciones en la medida de lo posible;</p> <p>VIII.Cuando la persona con discapacidad manifieste su plena autonomía e independencia al solicitar algún puesto vacante, de común acuerdo esta y la persona empleadora determinarán la pertinencia de prescindir del acompañamiento y la intermediación, y</p> <p>IX.El apoyo de la intermediaria no excluye que se determinen otro tipo de acompañamientos al interior del área de adscripción de la persona trabajadora con discapacidad.</p>
	<p>Artículo 180-J.- Se adoptarán medidas progresivas, para garantizar la accesibilidad en el centro de trabajo, a fin de suprimir las diversas barreras físicas, socioculturales y de la comunicación que impidan a las personas con discapacidad solicitar, obtener y mantener un empleo.</p> <p>No se podrá alegar insuficiencia presupuestaria para la realización de las medidas progresivas.</p>



II LEGISLATURA

	<p>El hecho de que un lugar de trabajo no sea accesible, no justifica la falta de empleo de personas con discapacidad.</p> <p>A. Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta la persona trabajadora;</p> <p>II. Contar en los centros de trabajo con las medidas pertinentes que permitan la accesibilidad de personas trabajadoras con discapacidad a este, o realizar los ajustes razonables, a fin de permitir el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, así como, facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo con las actividades a desarrollar. En su caso, proporcionar, y permitir, asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas o, en su caso, de perros guía o animal de servicio, si el entorno físico impone dificultades a su desplazamiento, y</p> <p>III. Establecer por escrito las acciones y medidas que se deben implementar en el centro de trabajo, considerando, además, para cada puesto y lugar de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) La discapacidad de cada trabajador;b) El área del puesto de trabajo;c) Las barreras específicas que impactan en la inclusión de las
--	--



II LEGISLATURA

	<p>personas con discapacidad;</p> <p>d) Las medidas pertinentes, técnicas o administrativas, existentes, así como la evaluación de su efectividad, y</p> <p>e) En su caso, las medidas pertinentes adicionales que el patrón determine implementar para minimizar las barreras.</p> <p>B. Son obligaciones de las personas trabajadoras con discapacidad:</p> <p>I. Participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo, cuando la persona empleadora lo requiera;</p> <p>II. Atender las medidas pertinentes para la eliminación de las barreras;</p> <p>III. Participar en la capacitación, adiestramiento, eventos de información y demás, que proporcione el patrón, y</p> <p>IV. Informar a la persona empleadora de cualquier cambio que perciba en sus capacidades y/o su discapacidad.</p>
	<p>Artículo 180-K.- Para realizar el análisis, a fin de determinar la compatibilidad de cada persona trabajadora con el puesto de trabajo, la persona empleadora deberá considerar las variables siguientes:</p> <p>I. Las características de las diversas discapacidades de las personas trabajadoras;</p> <p>II. La descripción del puesto de trabajo;</p>



II LEGISLATURA

	<p>III. La demanda física, mental, intelectual o sensorial del puesto de trabajo;</p> <p>IV. El lugar de trabajo, que deberá considerar, en su caso, elementos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Factores ergonómicos;b) Iluminación;c) Señalización;d) Distribución de rutas de circulación con accesos y salidas;e) Pasillos circundantes al lugar de trabajo, of) Accesorios de trabajo que manipula (materiales, equipo, maquinaria, herramientas, entre otros). <p>V. El análisis para determinar la compatibilidad de la persona trabajadora con el puesto y lugar de trabajo, deberá arrojar la información siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">a) La identificación de las barreras a que está expuesta la persona trabajadora con discapacidad, yb) Las medidas a desarrollar para eliminar, reducir o controlar las barreras a personas trabajadoras con discapacidad y, en su caso, la educación del puesto y lugar de trabajo. <p>VI. La actualización del análisis, deberá hacerse cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Exista modificación de las características de la discapacidad de
--	---



II LEGISLATURA

	<p>la persona trabajadora;</p> <ul style="list-style-type: none">b) Se incorporen nuevas herramientas, maquinarias, equipos, o accesorios;c) Se modifique el lugar y puesto de trabajo que ocupa la persona trabajadora con discapacidad;d) Se modifique la actividad que desarrolla y el procedimiento que sigue la persona trabajadora con discapacidad, oe) Se modifique el entorno de trabajo de la persona trabajadora con discapacidad.
	<p>Artículo 180-L.- La convocatoria de los puestos de trabajo vacantes serán publicadas en las diferentes fuentes de reclutamiento a las cuales pueda acceder cualquier persona, incluyendo formatos accesibles y mensajes positivos que alientan la iniciativa de las personas con discapacidad a concursar en las convocatorias.</p> <p>En el reclutamiento y selección de las personas trabajadoras podrán participar las personas con discapacidad que reúnan las características y habilidades que requiera la categoría o puesto de trabajo, por lo que deberá adecuarse el procedimiento de reclutamiento y selección, y facilitar las herramientas, instrumentos, mediante los ajustes razonables que garanticen la igualdad sustantiva.</p> <p>Con la finalidad de adoptar una acción afirmativa que permita fomentar la contratación de personas con discapacidad, el Consejo Nacional para Prevenir la</p>



II LEGISLATURA

	<p>Discriminación deberá favorecer la selección de la persona con discapacidad, en caso de tener los mismos méritos y cualificaciones que otra persona sin discapacidad, como un criterio de desempate en la determinación de la posible contratación.</p> <p>El proceso de contratación estará sujeto a la disponibilidad de vacantes, si las hubiese, sin hacer referencia alguna a la condición de discapacidad de la persona que puede ocuparlos, y asegurando la disposición de los contratos en formatos de diseño universal, para el pleno conocimiento de todas las personas y, en los casos que resulte necesario, la propia asistencia para la firma del contrato.</p> <p>El proceso de inducción para las personas con discapacidad que hayan sido contratadas se dará en tres esferas: inducción al centro de trabajo; al área de adscripción; y, al puesto a desempeñar, incluyendo a las personas con las que se establecerá trato directo o algún tipo de acompañamiento. Asimismo, se realizará una sesión informativa y de sensibilización con las personas involucradas en las tres esferas mencionadas, a fin de identificar posibles consideraciones que faciliten la inclusión.</p>
	<p>Artículo 180-M.- Todos los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y sensibilización a todas sus personas trabajadoras y con mayor énfasis al personal que trabaje con personas con discapacidad, consistente en la conceptualización de la discapacidad, los</p>



II LEGISLATURA

	<p>derechos de las personas con discapacidad, el uso del lenguaje incluyente, la supresión de las barreras físicas y socioculturales, el trato digno y diferenciado por tipo de discapacidad, entre otros temas, con el propósito de facilitar herramientas que permitan participar adecuadamente en la aplicación y adopción de las garantías mínimas de apoyo, que sean previstas para el desempeño laboral de las personas con discapacidad.</p> <p>Los patrones además tendrán la obligación de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</p>
	<p>Artículo 180-N.- Los centros de trabajo deberán contar con las siguientes garantías, de carácter enunciativo y no limitativo. Los apoyos podrán modificarse de acuerdo con las necesidades específicas de la persona trabajadora con discapacidad, y las barreras físicas sensoriales, mentales e intelectuales que se le presente en el centro de trabajo.</p> <p>I. Discapacidad Física.</p> <p>a) Eliminar las barreras físicas dentro de los centros de trabajo, mediante la aplicación de medidas de accesibilidad que aseguren el adecuado desarrollo de las actividades laborales de la manera más autónoma y segura posible, y</p> <p>b) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de los sistemas y</p>



II LEGISLATURA

	<p>las tecnologías de la información y las comunicaciones, para personas con limitaciones físicas.</p> <p>II. Discapacidad Mental.</p> <p>a) Que el ambiente laboral sea libre de discriminación y de violencia, y eviten situaciones laborales o personales de estrés y presión que no sean manejables por la persona;</p> <p>b) Que las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión, y ofrecer acompañamiento en aquellas que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad, y</p> <p>c) Que las actividades laborales sean supervisadas, y se verifique el cumplimiento del tratamiento y control que le fue prescrito a la persona trabajadora con discapacidad.</p> <p>III. Discapacidad Intelectual.</p> <p>a) Realizar el análisis e identificación precisa de las potencialidades de la persona, mediante asesoría, para asegurar la asignación de tareas;</p> <p>b) Ofrecer supervisión y/o acompañamiento en aquellas actividades que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad, y</p>
--	--



II LEGISLATURA

	<p>c) La instrucción de actividades debe transmitirse mediante una comunicación clara, precisa y sencilla, empleando, incluso, ejemplos demostrativos.</p> <p>IV. Discapacidad Visual.</p> <p>a) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de las sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, para personas con limitaciones visuales;</p> <p>b) Asegurar el desplazamiento de la persona dentro de las instalaciones del centro de trabajo, mediante la identificación de los espacios con señalética de alto relieve, contraste en sistema Braille, y</p> <p>c) Proporcionar impresiones en sistema Braille de los materiales de trabajo.</p> <p>V. Discapacidad Auditiva.</p> <p>a) Emplear lenguaje escrito, oral y la lengua de señas mexicana, la visualización de textos, la comunicación táctil, los dispositivos multimedia escritos o auditivos de fácil acceso, el lenguaje sencillo y otros modos, medios, sistemas y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones</p>
--	--



II LEGISLATURA

	<p>de fácil acceso;</p> <p>b) Evitar actividades que impliquen la necesidad de comunicación con el público, y</p> <p>c) Proporcionar capacitación en interpretación básica de la lengua de señas mexicana, para el personal que tendrá trato directo con la persona trabajadora con discapacidad.</p>
	TRANSITORIOS
	<p>Primero.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Segundo.- Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Decreto.</p>

CONSIDERACIONES

PRIMERO. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, del total de población en el país (126 014 024), 5.7% (7 168 178) tiene discapacidad y/o algún problema o condición mental. La actividad con dificultad más reportada entre las personas con discapacidad y/o condición mental es caminar, subir o bajar (41%). Además, 19% de las personas con discapacidad y/o algún problema o condición mental de 15 años y más son analfabetas.

SEGUNDO. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad: uno centrado en los programas o iniciativas específicas que les permitan superar las desventajas o barreras particulares y otro, que garantice la inclusión de las personas con discapacidad en

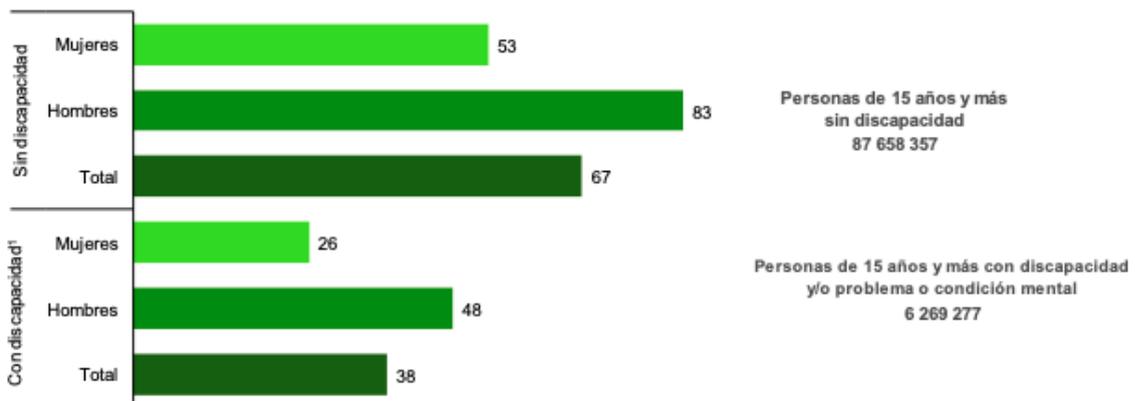


II LEGISLATURA

los servicios y actividades como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

La Población Económicamente Activa (PEA), expresada mediante la tasa de participación económica, simboliza a la fuerza de trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, incluye a las personas que tenían un vínculo con la actividad económica en la semana de referencia (personas ocupadas) y a quienes buscaban tener un vínculo con alguna actividad económica (personas desocupadas). En 2020, la tasa de participación económica de las personas con discapacidad y/o con algún problema o condición mental de 15 años y más representa 38% (2.4 millones), cifra que representa poco más de la mitad de la que se observa en las personas sin discapacidad 67% (59 millones).

Tasa de participación económica de la población de 15 años y más por condición de discapacidad y/o problema o condición mental según sexo 2020



¹ Incluye a la población que declaró tener mucha dificultad o no poder realizar al menos una de las siguientes actividades: ver, aun usando lentes; oír, aun usando aparato auditivo; caminar, subir o bajar; recordar o concentrarse; bañarse, vestirse o comer; hablar o comunicarse y la que declaró tener algún problema o condición mental.

Nota: El porcentaje se calculó con respecto al total de población de 15 años y más, para cada condición de discapacidad y/o problema o condición mental y sexo. Se excluye a la población que no especificó su edad.

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

TERCERO. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su dispositivo 1º que su principal objetivo es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o



II LEGISLATURA

sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Además, establece los principios generales los cuales son:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Asimismo, establece que los estados partes comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;



II LEGISLATURA

- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad;
- f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
- g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
- h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;
- i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.



II LEGISLATURA

CUARTO. EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES señala en los artículos siguientes, la importancia de los derechos de todas las personas.

El Artículo 3.- Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 5. 1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a la consideración del Pleno la siguiente:

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO. Esta Soberanía exhorta respetuosamente a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión a efecto de que solicite a la Comisión de Trabajo y Previsión Social y a la de Atención a Grupos Vulnerables que, respectivamente, emitan dictamen y opinión favorable a la minuta con proyecto de decreto por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativa a los derechos laborales de las personas con discapacidad de fecha 24 de febrero de 2022, con el fin de que se armonice el marco legal nacional a los estándares internacionales.



II LEGISLATURA

Dado en el Congreso de la Ciudad de México, el día 11 octubre de 2022.

Atentamente

Royfid Torres

**DIPUTADO ROYFID TORRES
GONZÁLEZ**

Daniela Alvarez

**DIPUTADA DANIELA GICELA
ALVAREZ CAMACHO**

[Signature]

DIPUTADA LUISA GUTIÉRREZ UREÑA

Polinnia Romana Sierra Bárcena

**DIPUTADA POLIMNIA ROMANA
SIERRA BÁRCENA**

E. Silvia Sánchez Barrios

**DIPUTADA SILVIA ESTHER SÁNCHEZ
BARRIOS**

FERNANDO MERCADO GUAIDA

**DIPUTADO FERNANDO MERCADO
GUAIDA**

**Congreso de la Ciudad de México
II Legislatura
Octubre de 2022**

TÍTULO	Suscripción Punto de Acuerdo Derechos Laborales...
NOMBRE DEL ARCHIVO	PDA Derechos Laborales Discapacidad.pdf
ID. DEL DOCUMENTO	1ca273ed7074d72b2632565adfb300611251df06
FORMATO FECHA REG. AUDIT.	MM / DD / YYYY
ESTADO	● Firmado

Historial del documento



08 / 19 / 2022
23:28:00 UTC

Enviado para firmar a Royfid Torres (royfid.torres@congresocdmx.gob.mx), Daniela Alvarez (gicela.alvarez@congresocdmx.gob.mx), Polimnia Romana Sierra Bárcena (polimnia.sierra@congresocdmx.gob.mx), Luisa Adriana Gutierrez (luisa.gutierrez@congresocdmx.gob.mx), Silvia Esther Sánchez (silvia.sanchez@congresocdmx.gob.mx) and Fernando Mercado (fernando.mercado@congresocdmx.gob.mx) por royfid.torres@congresocdmx.gob.mx.
IP: 187.189.212.154



08 / 19 / 2022
23:28:13 UTC

Visto por Royfid Torres (royfid.torres@congresocdmx.gob.mx)
IP: 187.189.212.154



08 / 19 / 2022
23:28:48 UTC

Firmado por Royfid Torres (royfid.torres@congresocdmx.gob.mx)
IP: 187.189.212.154

TÍTULO	Suscripción Punto de Acuerdo Derechos Laborales...
NOMBRE DEL ARCHIVO	PDA Derechos Laborales Discapacidad.pdf
ID. DEL DOCUMENTO	1ca273ed7074d72b2632565adfb300611251df06
FORMATO FECHA REG. AUDIT.	MM / DD / YYYY
ESTADO	● Firmado

Historial del documento



VISTO

08 / 19 / 2022

23:35:01 UTC

Visto por Luisa Adriana Gutierrez
(luisa.gutierrez@congresocdmx.gob.mx)
IP: 189.217.16.153



FIRMADO

08 / 19 / 2022

23:35:19 UTC

Firmado por Luisa Adriana Gutierrez
(luisa.gutierrez@congresocdmx.gob.mx)
IP: 189.217.16.153



VISTO

08 / 19 / 2022

23:59:17 UTC

Visto por Daniela Alvarez
(gicela.alvarez@congresocdmx.gob.mx)
IP: 85.115.52.140



VISTO

08 / 20 / 2022

15:30:10 UTC

Visto por Silvia Esther Sánchez
(silvia.sanchez@congresocdmx.gob.mx)
IP: 201.162.243.90

TÍTULO	Suscripción Punto de Acuerdo Derechos Laborales...
NOMBRE DEL ARCHIVO	PDA Derechos Laborales Discapacidad.pdf
ID. DEL DOCUMENTO	1ca273ed7074d72b2632565adfb300611251df06
FORMATO FECHA REG. AUDIT.	MM / DD / YYYY
ESTADO	● Firmado

Historial del documento

**08 / 20 / 2022**
15:40:36 UTCFirmado por Silvia Esther Sánchez
(silvia.sanchez@congresocdmx.gob.mx)
IP: 201.162.243.90**08 / 21 / 2022**
19:50:17 UTCVisto por Polimnia Romana Sierra Bárcena
(polimnia.sierra@congresocdmx.gob.mx)
IP: 187.190.166.8**08 / 21 / 2022**
19:51:14 UTCFirmado por Polimnia Romana Sierra Bárcena
(polimnia.sierra@congresocdmx.gob.mx)
IP: 187.190.166.8**08 / 22 / 2022**
19:24:35 UTCVisto por Fernando Mercado
(fernando.mercado@congresocdmx.gob.mx)
IP: 189.146.165.214

TÍTULO	Suscripción Punto de Acuerdo Derechos Laborales...
NOMBRE DEL ARCHIVO	PDA Derechos Laborales Discapacidad.pdf
ID. DEL DOCUMENTO	1ca273ed7074d72b2632565adfb300611251df06
FORMATO FECHA REG. AUDIT.	MM / DD / YYYY
ESTADO	● Firmado

Historial del documento

 FIRMADO	08 / 22 / 2022 21:13:04 UTC	Firmado por Fernando Mercado (fernando.mercado@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.146.170.127
 FIRMADO	08 / 22 / 2022 21:19:25 UTC	Firmado por Daniela Alvarez (gicela.alvarez@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.203.231.253
 COMPLETADO	08 / 22 / 2022 21:19:25 UTC	Se completó el documento.