



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE GOBIERNO

DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA Y DE ENLACE LEGISLATIVO



Ciudad de México, a 23 de febrero de 2023

OFICIO NO. SG/DGJyEL/RPA/II/ALC/00194/2023

Dip. Fausto Manuel Zamorano Esparza
Presidente de la Mesa Directiva del
Congreso de la Ciudad de México
Presente

Le saludo con respeto; y con fundamento en los artículos 26, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 7, fracción I, inciso B) y 55, fracciones XVI y XVII del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; me permito adjuntar el oficio ACM/DGAF/SRLYDP/00015/2023 de fecha 20 de enero de 2023, signado por el Subdirector de Relaciones Laborales y Desarrollo de Personal en la Alcaldía de Cuajimalpa de Morelos, Lic. Ernesto García Neri, mediante el cual remite la respuesta al Punto de Acuerdo promovido por el Dip. Luis Alberto Chávez García y aprobado por ese Poder Legislativo de esta Ciudad en su sesión celebrada el día 11 de octubre de 2022, mediante el similar MDPPOSA/CSP/0988/2022.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente,
El Director General Jurídico y de Enlace Legislativo
de la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Marcos Alejandro González
direcciongeneraljuridica@cdmx.gob.mx

C.c.c.e.p. Lic. Ernesto García Neri, Subdirector de Relaciones Laborales y Desarrollo de Personal en la Alcaldía de Cuajimalpa de Morelos.

Actividad	Nombre del Servidor Público	Cargo	Rúbrica
Validó	Mtro. Federico Martínez Torres	Director de Enlace, Análisis Jurídicos y Acuerdos Legislativos	
Revisó	Lic. Nayeli Olaiz Díaz	Subdirectora de Atención y Seguimiento del Proceso Legislativo	
Elaboró	Lic. Luis Pablo Moreno León	Administrativo Especializado L	



COORDINACIÓN DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

00002432

FOLIO: _____

FECHA: 02-03-2023

HORA: 13:45

RECIBÍÓ: Cony
Con anexo.



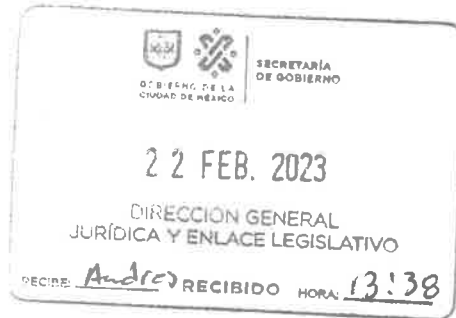
GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

194
ALCALDÍA CUAJIMALPA DE MORELOS
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

SUBDIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES Y
DESARROLLO DE PERSONAL



2023
AÑO DE
**Francisco
VILLA**
EL RENOVADOR DEL PUEBLO



Ciudad de México, a 20 de enero de 2023.
Oficio No. ACM/DGAF/SRLYDP/00015/2023
ASUNTO: Se remite información

LIC. MARCOS ALEJANDRO GIL GONZÁLEZ
DIRECTOR GENERAL JURÍDICO Y DE ENLACE
LEGISLATIVO.
SECRETARÍA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE
MÉXICO.
P R E S E N T E:

En atención al volante de turno 3386 de fecha 19 de diciembre de 2022 y al oficio SG/DGJy EL/PA/CCDMX/II/000296.14/2022, mediante el cual remite oficio número MDPPOSA/CSP/0988/2022, suscrito por el Diputado Presidente de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México mediante el cual hace de conocimiento el Punto de Acuerdo aprobado en la sesión celebrada el 11 de octubre de 2022 que cita lo siguiente:

PUNTO DE ACUERDO

Primero. - El Congreso de la Ciudad de México exhorta al Gobierno de la Ciudad de México, a los entes públicos, así como a las 16 alcaldías, remitan a esta soberanía un informe detallado sobre el número de personas con discapacidad que integran actualmente su base laboral.

Segundo. - El congreso de la Ciudad de México exhorta al Gobierno de la Ciudad de México remitan a esta soberanía un informe detallado sobre los programas o acciones se están implementando para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en la base laboral de la administración pública local.

Al respecto informo a usted, que actualmente se tiene una adscripción de 30 trabajadores con discapacidad, ya que esta Alcaldía de Cuajimalpa de Morelos es una Dependencia orientada a la inclusión, por lo tanto, no es limitante contratar personas con diferentes perfiles ya que la discapacidad es uno más de los ámbitos de la diversidad y conforme al apartado cuarto de las Disposiciones Generales del Protocolo para la integración y aprobación de los Programas Anuales de Capacitación 2022, en el que refiere que deberemos atender los procedimientos metodológicos para este año, contenidos en el documento "El Sistema de Formación Continua de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México".



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

ALCALDÍA CUAJIMALPA DE MORELOS
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

SUBDIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES Y
DESARROLLO DE PERSONAL



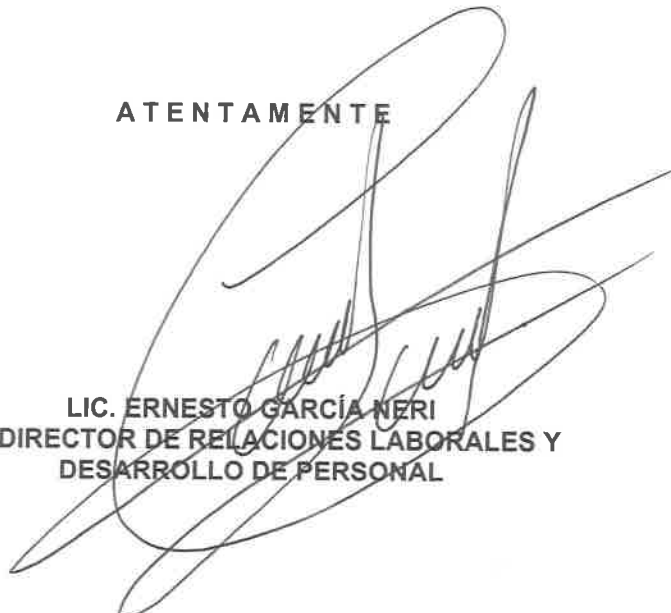
2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL PRODUCTOR DEL PUEBLO

Cabe destacar que, en dicho documento, se plasma la metodología a aplicarse en este año, el cual destina un rubro de atención en materia de capacitación a los servidores públicos con discapacidad indicando el aseguramiento de que dicho personal se incluya en las fases de conformación del Programa Anual de Capacitación de los entes públicos.

Por lo que informo a usted, que esta Dirección a mi cargo está ejecutando acciones de inclusión de dicho personal e incluirlo en todas las fases de capacitación, y actualmente estamos en la etapa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Educación Abierta 2023, la cual permitirá responder a las necesidades en la materia, en mejoramiento de su desarrollo en el desempeño laboral.

Sin más por el momento, quedo de usted.

ATENTAMENTE


LIC. ERNESTO GARCÍA NERI
SUBDIRECTOR DE RELACIONES LABORALES Y
DESARROLLO DE PERSONAL

c.c.p. Lic. César Augusto Rosales Salyano.- Director de Capital Humano

EGN/lucesitta



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE GOBIERNO

DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA Y DE ENLACE
LEGISLATIVO

3173

24-10-22
12:45
DUT



2022 **Ricardo Flores**
Año de **Magón**
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Ciudad de México, a 17 de octubre de 2022
SG/DGJyEL/PA/CCDMX/II/000296.14/2022

Lic. Adrián Ruvalcaba Suárez
Alcalde en Cuajimalpa de Morelos
Presente

Le saludo con respeto; y con fundamento en los artículos 26, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 7, fracción I, inciso B) y 55, fracciones XVI y XVII del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; me permito remitirle, para su atención, el oficio MDPPOSA/CSP/0988/2022, suscrito por el Diputado Presidente de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México, mediante el cual se hace del conocimiento el Punto de Acuerdo aprobado en su sesión celebrada el día 11 de octubre de 2022, por el que:

Primero.- El Congreso de la Ciudad de México exhorta al Gobierno de la Ciudad de México, a los entes públicos, así como a las 16 alcaldías, remitan a esta soberanía un informe detallado sobre el número de personas con discapacidad que integran actualmente su base laboral.

Segundo.- El Congreso de la Ciudad de México exhorta al Gobierno de la Ciudad de México remitan a esta soberanía un informe detallado sobre los programas o acciones se están implementando para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en la base laboral de la administración pública local.

En mérito de lo anterior, le ruego atentamente que la respuesta sea remitida a esta área en un plazo no mayor a los de 60 días naturales establecidos en los artículos 34, apartado A, numeral 2 de la Constitución Política de la Ciudad de México y 21 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México.

Sin otro particular, quedo a sus órdenes, para cualquier aclaración e información adicional que estime necesaria.

Atentamente,
El Director General Jurídico y de Enlace Legislativo
de la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México

Lic. Marcos Alejandro Gil González
direcciongeneraljuridica@cdmx.gob.mx

24 / oct / 22
12:40 pm
DGC C/Anexo

C.c.c.p. Dip. Fausto Manuel Zamorano Esparza, Presidente de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

Actividad	Nombre del Servidor Público	Cargo	Rúbrica
Validó	Mtro. Federico Martínez Torres	Director de Enlace, Análisis Jurídicos y Acuerdos Legislativos	

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Luis
DIP. LUIS ALBERTO CHÁVEZ GARCÍA



solicitudes tramitadas ante la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) en el mes de agosto de 2022.¹⁸

Por lo anteriormente expuesto es que someto a su consideración el siguiente punto de acuerdo:

PUNTO DE ACUERDO

PRIMERO. EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO EXHORTA AL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A LOS ENTES PÚBLICOS, ASÍ COMO A LAS 16 ALCALDÍAS, REMITAN A ESTA SOBERANÍA UN INFORME DETALLADO SOBRE EL NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE INTEGRAN ACTUALMENTE SU BASE LABORAL.

SEGUNDO. EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO EXHORTA AL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO REMITAN A ESTA SOBERANÍA UN INFORME DETALLADO SOBRE LOS PROGRAMAS O ACCIONES SE ESTAN IMPLEMENTANDO PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA BASE LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL.

ATENTAMENTE


DIP. LUIS ALBERTO CHÁVEZ GARCÍA

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, a 11 de octubre de 2022.

¹⁸<https://www.reporteindigo.com/reporte/sir-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-alcaldias/amp/>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



Ciudad de México a 11 de octubre de 2022.

DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA
P R E S E N T E.

El suscrito diputado Luis Alberto Chávez García, integrante del Grupo Parlamentario Acción Nacional, II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122, Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 4, fracción XXXVIII, 13, fracción IX y 21 párrafo segundo de la Ley Orgánica del Congreso; artículo 2, fracción XXXVIII, 101, 123 del Reglamento del Congreso, todos ordenamientos de la Ciudad de México, someto a consideración del Pleno de este Congreso de la Ciudad de México, la presente proposición **CON PUNTO DE ACUERDO PARA SOLICITAR A LA JEFATURA DE GOBIERNO, A LOS ENTES PÚBLICOS, ASÍ COMO A LAS DIECISÉIS ALCALDÍAS, INFORMEN A ESTA SOBERANÍA CUÁNTAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTEGRAN ACTUALMENTE SU BASE LABORAL Y QUÉ PROGRAMAS O ACCIONES SE ESTÁN IMPLEMENTANDO PARA GARANTIZAR SU INCLUSIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL, DE ACUERDO A LA SIGUIENTE:**

ANTECEDENTES

El trabajo es condición humana. Por medio de éste se busca asegurar las necesidades básicas e incluso lograr una buena vida. Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Es así que el trabajo, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza laboral. De este modo, el denominado "Derecho al Trabajo",

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar.¹

La **Ley Federal del Trabajo** señala en su **Artículo 2** que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el

¹ <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales, y culturales de mujeres y hombres.²

De acuerdo con el artículo 21 de la Ley para la Integración al desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, las alcaldías deben integrar a dicho sector de la población en su estructura.

Así como vigilar y sancionar conforme a la legislación aplicable que las condiciones en las que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias.

PROBLEMÁTICA

Una investigación publicada en fecha reciente da cuenta de que la inclusión laboral... de personas con discapacidad en las alcaldías de la Ciudad de México es prácticamente nula: ni uno por ciento de la nómina de las alcaldías está integrada por trabajadores con esta condición, ello aunque a nivel legal se establece que debe de promoverse su integración laboral.³

En este sentido, la Encuesta Sobre Discriminación (EDIS) 2021 del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred) de la Ciudad de México señala que las personas con discapacidad son el séptimo grupo social que más padece exclusión.⁴

Aunado a ello, en las demarcaciones de la Ciudad de México trabajan un total de 169 mil 208 personas, de las que 0.4 por ciento (770) tienen alguna discapacidad,

² <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/#articulo-10>

³ <https://www.reporteindigo.com/reporte/sin-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-alcaldias/amp/>

⁴ <https://www.reporteindigo.com/reporte/sin-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-alcaldias/amp/>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



señala la información obtenida por un diario de circulación nacional, a través de diversas solicitudes tramitadas ante la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) en el mes de agosto de 2022.⁵

Berenice Pérez, académica de la Encuesta Nacional de Trabajo Social (ENTS) de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que la baja inclusión de las personas con discapacidad en las plazas de trabajo, públicas y privadas, se debe a que no hay disposiciones legales efectivas que obliguen a las empresas y entidades a integrarlos en su base laboral.⁶

La especialista afirma que a nivel federal hay un programa de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad; sin embargo, esto no es efectivo porque en las entidades no hay leyes que se relacionen y obliguen a cumplirlo.

Además, menciona; hay estigmas sociales como que las personas con discapacidad no son útiles o que prestaciones laborales como el seguro social son un impedimento para contratarles, "se cree que el seguro social será un problema porque los empresarios creen que necesitan mayores servicios", indicó.

CONVENCIONALIDAD CONSTITUCIONAL Y LEGAL

PRIMERO. El **derecho al trabajo** es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para

⁵<https://www.reporteindigo.com/reporte/sin-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-alcaldias/amp/>

⁶<https://www.reporteindigo.com/reporte/sin-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-alcaldias/amp/>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



CONSIDERANDOS

PRIMERO.- La Ley Federal del trabajo señala que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones ¹⁴.

SEGUNDO.- De modo particular en nuestro país existen Leyes Federales en materia de discapacidad; la Ley General para la inclusión de las Personas con Discapacidad: establece las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de quiparación de oportunidades, en

¹⁴ <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/#articulo-1o>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



todos los ámbitos de la vida. Señala además que tienes el derecho a recibir un trato digno y asesoría de manera gratuita. ¹⁵

NOVENO: De acuerdo con el artículo 21 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, las alcaldías deben integrar a dicho sector de la población en su estructura.

Así como vigilar y sancionar conforme a la legislación aplicable que las condiciones en las que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias.

TERCERO.- la Encuesta Sobre Discriminación (EDIS) 2021 del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred) de la Ciudad de México señala que las personas con discapacidad son el séptimo grupo social que más padece exclusión. ¹⁶

CUARTO.- Una investigación publicada en fecha reciente da cuenta de que la inclusión laboral de personas con discapacidad en las alcaldías de la Ciudad de México es prácticamente nula: ni uno por ciento de la nómina de las alcaldías está integrada por trabajadores con esta condición, ello aunque a nivel legal se establece que debe de promoverse su integración laboral. ¹⁷

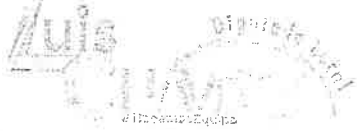
QUINTO.- En las demarcaciones de la Ciudad de México trabajan un total de 169 mil 208 personas, de las que 0.4 por ciento (770) tienen alguna discapacidad, señala la información obtenida por un diario de circulación nacional, a través de diversas

¹⁵ <https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos,por%20medio%20de%20un%20trabajo>

¹⁶ <https://www.reporteindigo.com/reporte/sin-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-alcaldias/amp/>

¹⁷ <https://www.reporteindigo.com/reporte/sin-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad-en-alcaldias/amp/>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



ámbitos que abarcan las NIT figuran: los derechos humanos fundamentales, la, seguridad y la salud en el trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, las políticas y promoción del empleo, la orientación y formación profesional, el desarrollo de competencias, las categorías específicas de trabajadores, la administración e inspección del trabajo, la protección de la maternidad y la seguridad social, los pueblos tribales e indígenas y los trabajadores migrantes.⁸

TERCERO. El Consejo de Administración de la OIT ha reconocido como fundamentales los ocho convenios que se citan a continuación ya que cubren temas considerados como derechos y principios fundamentales en el trabajo: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicato, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 (núm. 100); y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento 1998.

CUARTO: La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** señala que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.⁹

QUINTO: La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, del cual México forma parte, en su artículo 27 establece que las personas con

⁸ <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/normas-internacionales-del-trabajo#:~:text=Qu%C3%A9%20son%20las%20Normas%20Internacionales,derechos%20b%C3%A1sicos%20en%20el%20trabajo.>

⁹ https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, y esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo elegido libremente y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.¹⁰

SEXTO: La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** señala:

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones de esta Constitución establece.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

SÉPTIMO: La **Ley Federal del Trabajo** señala que:

Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud,

¹⁰ <https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos,por%20medio%20de%20un%20trabajo>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



poder vivir con dignidad. Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como, derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.⁷

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;**
- 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;**
- 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.**

El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados.

Asimismo, existen diversos derechos que inciden en el ámbito laboral de las personas, los cuales también se reconocen instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo y los derechos humanos en el trabajo, entre ellos:

⁷ <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



- La Observación General No. 18, El derecho al Trabajo. El derecho al trabajo es un, derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.

El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del citado Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) reafirma la necesidad de que los Estados Parte procedan a abolir, condenar y luchar contra todas las formas de trabajo forzado, como preceptúan la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 4 y el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, así como el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

SEGUNDO- Las **Normas Internacionales del Trabajo (NIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** son instrumentos jurídicos, elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

Para finales de 2018, la OIT había aprobado 189 convenios, 205 recomendaciones y 6 Protocolos, que cubren un amplio conjunto de cuestiones laborales. Entre los

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.¹¹

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones,

¹¹ <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/#articulo-10>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad, humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones ¹².

OCTAVO: De modo particular en nuestro país existen Leyes Federales en materia de discapacidad; la Ley General para la inclusión de las Personas con Discapacidad: establece las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los Ámbitos de la vida. Señala además que tienes el derecho a recibir un trato digno y asesoría de manera gratuita. ¹³

NOVENO: De acuerdo con el artículo 21 de la **Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México**, las alcaldías deben integrar a dicho secto de la población en su estructura.

Así como vigilar y sancionar conforme a la legislación aplicable que las condiciones en las que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias.

¹² <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/#articulo-1o>

¹³ <https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos,por%20medio%20de%20un%20trabajo>

296



II LEGISLATURA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
MESA DIRECTIVA
PRIMER PERIODO ORDINARIO DEL SEGUNDO AÑO DE EJERCICIO



II LEGISLATURA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Palacio Legislativo de Donceles, a 11 de octubre de 2022.
MDPPOSA/CSP/0988/2022.

MTRO. MARTÍ BATRES GUADARRAMA
SECRETARIO DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E.

Por este conducto y con fundamento en los artículos 13, fracción XV, 21, párrafo segundo y 32, fracciones XI y XXXI, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, en relación con el artículo 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; me permito hacer de su conocimiento que el Pleno del Congreso de la Ciudad de México, en la sesión celebrada en la fecha citada al rubro, resolvió aprobar el siguiente:

PUNTO DE ACUERDO

Primero.- El Congreso de la Ciudad de México exhorta al Gobierno de la Ciudad de México, a los entes públicos, así como a las 16 alcaldías, remitan a esta soberanía un informe detallado sobre el número de personas con discapacidad que integran actualmente su base laboral.

Segundo.- El Congreso de la Ciudad de México exhorta al Gobierno de la Ciudad de México remitan a esta soberanía un informe detallado sobre los programas o acciones se estan implementando para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en la base laboral de la administración pública local.

En tal virtud, me permito solicitarle su intervención y apoyo, a efecto de que se haga del conocimiento de las Dieciséis Alcaldías de la Ciudad de México. Sírvase encontrar anexo al presente, copia del punto de acuerdo en comento para los efectos correspondientes.

Sin otro particular, le reitero las seguridades de mi más amplia y distinguida consideración.

Cordialmente,

DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA

