



II LEGISLATURA

**DEMOCRÁTICA
PROGRESISTA**

Asociación Parlamentaria

Ciudad de México, a 24 de mayo 2024.
CCDMX/IIIL/APDP/032/2024.

DIPUTADA MARÍA GABRIELA SALIDO MAGOS
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
II LEGISLATURA
PRESENTE

Mtro. Alfonso Vega González

ALFONSO VEGA GONZALEZ

El suscrito, Diputado Víctor Hugo Lobo Román, Coordinador de la Asociación Parlamentaria Democrática Progresista, 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 apartado A, numeral 1 de la Constitución Política de la Ciudad de México y artículos 1, 26 y 29 fracción XI de la Ley Orgánica; y 76 y 79 del Reglamento, ambos del Congreso de la Ciudad de México; solicito atentamente la inscripción en el orden del día para la Sesión Ordinaria a efectuarse el martes 28 de mayo de la presente anualidad, el siguiente:

No.	Asunto	Instrucción
1	INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO VÍCTOR HUGO LOBO ROMÁN	Se presenta en Tribuna

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo y reiterar mi más alta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE

Victor Hugo Lobo Román

DIPUTADO VÍCTOR HUGO LOBO ROMÁN
COORDINADOR



II LEGISLATURA

DIPUTADO VÍCTOR HUGO LOBO ROMÁN

**DEMOCRÁTICA
PROGRESISTA**

Asociación Parlamentaria

**DIPUTADA MARIA GABRIELA SALIDO MAGOS
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESENTE**

El suscrito Diputado Víctor Hugo Lobo Román, Coordinador de la Asociación Parlamentaria Democrática Progresista, 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, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4 fracción XXI y 12 fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 79 fracción VI, 82, 95, fracción II, 96 y 325 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este H. Congreso la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, al tenor de lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, una persona con discapacidad es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiental, humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.¹

A nivel global, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas, adoptada en 2006, ha sido un pilar fundamental en la promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad. La CDPD,

¹ https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf

ratificada por más de 180 países, establece que los Estados parte deben asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna.²

En 2013, la Corte Suprema de India ordenó al gobierno garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, con especial énfasis en las personas con discapacidad y su posibilidad de obtener empleos en el sector público y privado. Para responder a este emplazamiento, el Parlamento comenzó la discusión de una reforma a la Ley de Personas con Discapacidad, promulgada inicialmente en 1995.

Con este reconocimiento se generaron las condiciones para impulsar una de las principales medidas establecidas en la nueva legislación, la reserva un cinco por ciento de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en dicho país asiático más de 20 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad, lo que representa un 2.1 por ciento de la población.

Uno de los elementos innovadores de la nueva ley de inclusión en la India es que el gobierno central por notificación del Ejecutivo puede nombrar a un Comisionado en Jefe para Personas con Discapacidad. Esta figura cumple el rol de identificar las transgresiones a la ley. Más aún, presentar correcciones necesarias en los procedimientos inconsistentes por parte de empleadores.

Con el ejemplo anterior y los sucesivos, se pretende proporcionar un respaldo sólido relativo a las reformas o cambios a las leyes de manera internacional en materia de inclusión laboral.

² <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf> (<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>)

Continuando con Asia, en Nepal, el gobierno y las empresas públicas reservan el 5% de todos los puestos de trabajo de la función pública a personas con discapacidad. Además, el salario y otras facilidades de los empleados con discapacidad deben ser iguales a los que no tienen discapacidad. Las medidas anteriores están respaldadas por la Constitución de Nepal de 2015, que prohíbe todo tipo de discriminación por motivos de discapacidad, el capítulo seis de la ley relativa a los derechos de las personas con discapacidad que se centra en el desarrollo de competencias y el empleo.

En América latina y el Caribe. Existen políticas públicas de protección social que contribuyen a superar las barreras a la inclusión laboral que enfrentan las personas con discapacidad, las que funcionan como una protección del derecho al trabajo.

En Uruguay existe un porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. En el artículo primero de la ley 19,691 y se establece un cupo de trabajadores con discapacidad del 4% en las empresas privadas con 25 empleados más. El mismo artículo en su inciso cuatro, prevé un proceso de implementación gradual de tres años, a partir de su reglamentación en 2018, el cual varía en función la cantidad de trabajadores en las empresas, no obstante, a partir del 18 de noviembre de 2021, el porcentaje es del 4% en todos los casos.³

En la Argentina, la Ley No. 22431 establece un sistema de protección integral de las personas con discapacidad y dispone a través de su artículo 8o modificado por la Ley No 25689, que el Estado Nacional — entendiéndose por tal los tres Poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— “...está obligado a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por

³ <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>

ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas".⁴

Para el continente Europeo retomamos el caso de Ucrania con la convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad que ha sido ratificada por la Verjovna Rada de Ucrania (Parlamento) forma parte de la legislación nacional de Ucrania, la ley básica que conforma la política nacional para garantizar el empleo de las personas con discapacidad e incorpora la mayoría de las normas y recomendaciones internacionales.⁵

En ese ámbito la Constitución de Ucrania marca en sus leyes el sistema de protección social de las personas con discapacidad. En cuanto a la aplicación de sus derechos al trabajo está formalizado y regulado por las disposiciones de la misma, llegando a respetar dentro de empresas, instituciones, organizaciones y particulares que utilizan mano de obra.

En Países Bajos se cuenta con un esquema de reinserción de trabajadores con discapacidad parcial, si bien no hay cuota para empleadores privados, la de empleadores públicos es de 1.9% y pueden solicitar subsidios salariales si emplean a personas con discapacidad.

En el contexto nacional, la Constitución Política establece la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación por motivo de discapacidad. Además, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, promulgada en 2011, establece los principios y disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo.⁶

⁴ <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>

⁵ <https://www.businessanddisability.org/es/country-detail/>

⁶ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf> (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>)

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el Banco Mundial estima que, el 15% de la población mundial, es decir, 100 millones de personas sufren algún tipo de discapacidad, en este sentido, La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece claramente que la discapacidad no puede ser un motivo ni criterio para privar a las personas del acceso a programas de desarrollo y el ejercicio de los derechos humanos.⁷

En la República hay un total de 6,179,890 personas con discapacidad, de los cuales 2,904,198 son hombres con el 47% y 3,275,692 mujeres representando el 53%.

De manera particular, en la Ciudad de México se registraron 493,589 personas con discapacidad, dentro de esta cifra, 212,512 son hombres y 281,077 son mujeres,

⁷
<https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=El%2015%20%25%20de%20la%20poblaci3n,sufren%20alg3n%20tip%20de%20discapacidad>

		Total		
		total	hombres	mujeres
Estados Unidos Mexicanos	Total	20,838,208	9,726,871	11,111,237
	0 a 4	503,075	277,586	225,489
	5 a 9	701,997	392,298	309,699
	10 a 14	866,791	451,501	415,290
	15 a 19	905,390	430,105	475,285
	20 a 24	884,970	419,011	465,959
	25 a 29	865,891	419,635	446,256
	30 a 34	868,745	424,365	444,380
	35 a 39	915,795	443,111	472,684
	40 a 44	1,186,756	548,228	638,528
	45 a 49	1,583,234	724,779	858,455
	50 a 54	1,830,548	826,919	1,003,629
	55 a 59	1,792,800	809,542	983,258
	60 a 64	1,861,984	841,403	1,020,581
	65 a 69	1,698,328	771,052	983,258
70 a 79	1,463,301	666,795	1,020,581	
80 a 84	1,169,787	537,985	927,276	
		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Ciudad de México	Total	1,703,827	756,308	947,519
	0 a 4	22,849	22,850	10,249
	5 a 9	42,208	23,602	18,606
	10 a 14	57,119	30,122	26,997
	15 a 19	62,871	31,194	31,677
	20 a 24	69,384	33,566	35,818
	25 a 29	73,337	35,719	37,618
	30 a 34	74,304	36,393	37,911
	35 a 39	73,073	35,303	37,770
	40 a 44	84,929	39,424	45,505
	45 a 49	117,114	52,870	64,244
	50 a 54	144,717	63,514	81,203
	55 a 59	150,416	65,302	85,114
	60 a 64	166,481	70,873	95,608
	65 a 69	152,713	64,492	88,221
70 a 79	137,873	57,192	80,681	
80 a 84	105,959	43,552	62,407	

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo los beneficios de la inclusión laboral para una persona con discapacidad incluye:

- **Impacto positivo en la economía personal y familiar.** La persona con discapacidad que trabaja se convertiría en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.
- **Mayores grados de autonomía.** En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen

enfrentar y la dependencia, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo.

- **Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia.** Cuando se produce la inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona.
- **Mejora en la autovaloración personal.** Se desprende de las entrevistas que las personas con discapacidad aumentan su autovaloración personal en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo.

Mientras que, los beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión laboral de personas con discapacidad:

- **Más motivación.** Se señala que el sólo hecho de incluir a las personas con discapacidad en la empresa genera un efecto motivador en otros trabajadores, causa sentimientos de orgullo respecto de la empresa y hace sentir que ésta es un mejor lugar para trabajar.
- **Mejor clima laboral.** De un modo similar, la inclusión de personas con discapacidad tendría un efecto positivo en las relaciones internas del equipo o la organización, ya que los ajustes que se deben realizar para adaptarse a la diversidad repercuten finalmente en un mejor clima laboral.
- **Mejor reputación.** Se indica además que las empresas inclusivas aumentarían su capital simbólico o reputacional, aumentando el nivel de aprobación que reciben desde el interior de la propia empresa y desde el entorno.

- **Mayor productividad.** Finalmente ,algunasempresas (con más experiencia inclusiva) señalan que la participación de personas con discapacidad en su equipo se traduciría en beneficios relacionados con la productividad, ya que estos trabajadores serían especialmente hábiles para la ejecución de ciertas tareas y/o especialmente comprometidos con la empresa tras acceder a un puesto de trabajo. Esto redundaría también en la irradiación de un mayor compromiso de los demás trabajadores con sus respectivas labores.⁸

III. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

PRIMERO. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, establece:

“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.”

SEGUNDO.. La Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 4, “Principios de interpretación y aplicación de los derechos humanos”, Apartado C “Igualdad y no discriminación”, establece lo siguiente:

2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características

⁸ https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf

sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación

TECERO. La Ley Orgánica de las Alcaldías de la Ciudad de México, en su Artículo 176, establece lo siguiente:

“Es obligación de las Alcaldías propiciar en el ámbito de su competencia la igualdad de oportunidades para todas las personas, en términos de la ciudad incluyente contemplada Constitución Local, para consolidar la igualdad de oportunidades y permitir tanto la superación como el desarrollo del nivel de vida de las personas y el acceso a servicios básicos.”

IV. PERSPECTIVA DE GÉNERO.

No aplica.

V. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR.

Se reforman el **ARTÍCULO 24 DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Para una mayor claridad, se presenta el siguiente cuadro comparativo entre texto vigente y la propuesta de modificación

LEY PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 24.- Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México, destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad.	Artículo 24.- Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México y las Alcaldías destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad.

LEY ORGÁNICA DE LAS ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 31. Las atribuciones exclusivas de las personas titulares de las Alcaldías en materia de gobierno y régimen interior, son las siguientes:</p> <p>I. a XII. ...</p> <p>XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera, procurando la inclusión de las personas jóvenes que residan en la demarcación, así como el cumplimiento a los criterios de paridad y diversidad. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;</p>	<p>Artículo 31. Las atribuciones exclusivas de las personas titulares de las Alcaldías en materia de gobierno y régimen interior, son las siguientes:</p> <p>I. a XII. ...</p> <p>XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera, procurando la inclusión de las personas jóvenes y las personas con discapacidad que residan en la demarcación, así como el cumplimiento a los criterios de paridad y diversidad. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;</p>

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

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

PROYECTO DE DECRETO

PRIMERO. SE REFORMA EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 24.- Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México **y las Alcaldías** destinar el cinco por ciento de las plazas de



II LEGISLATURA

DIPUTADO VÍCTOR HUGO LOBO ROMÁN

**DEMOCRÁTICA
PROGRESISTA**

Asociación Parlamentaria

creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad.

SEGUNDO. SE REFORMA LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 31 DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Artículo 31. Las atribuciones exclusivas de las personas titulares de las Alcaldías en materia de gobierno y régimen interior, son las siguientes:

I. a XII. ...

XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera, procurando la inclusión de las personas jóvenes **y las personas con discapacidad** que residan en la demarcación, así como el cumplimiento a los criterios de paridad y diversidad. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO. El presente Decreto entrara en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

ATENTAMENTE

Victor Hugo Lobo Román

DIPUTADO VÍCTOR HUGO LOBO ROMÁN.

Título	Inscripción APDP 280524
Nombre de archivo	OF_Insc_APDP_280524.pdf and 1 other
Id. del documento	161b1b3bbdce290cadd72242a1c30f0c183469ca
Formato de la fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Firma pendiente

Historial del documento



24 / 05 / 2024
17:57:19 UTC-5

Enviado para firmar a Mesa directiva (mesa.directiva@congresocdmx.gob.mx), Servicios Parlamentarios (serv.parlamentarios@congresocdmx.gob.mx), Coordinación Servicios Parlamentarios (codeserparlamen.congresocdmx@gmail.com) and Dip. Víctor Hugo Lobo Román (victor.lope@congresocdmx.gob.mx) por victor.lope@congresocdmx.gob.mx.
IP: 187.143.52.17



24 / 05 / 2024
17:57:49 UTC-5

Visto por Dip. Víctor Hugo Lobo Román (victor.lope@congresocdmx.gob.mx)
IP: 187.143.52.17



24 / 05 / 2024
17:57:59 UTC-5

Firmado por Dip. Víctor Hugo Lobo Román (victor.lope@congresocdmx.gob.mx)
IP: 187.143.52.17

Título	Inscripción APDP 280524
Nombre de archivo	OF_Insc_APDP_280524.pdf and 1 other
Id. del documento	161b1b3bbdce290cadd72242a1c30f0c183469ca
Formato de la fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Firma pendiente

Historial del documento



VISTO

24 / 05 / 2024

17:58:56 UTC-5

Visto por Servicios Parlamentarios

(serv.parlamentarios@congresocdmx.gob.mx)

IP: 189.146.156.192



VISTO

24 / 05 / 2024

17:59:20 UTC-5

Visto por Coordinación Servicios Parlamentarios

(codeserparlamen.congresocdmx@gmail.com)

IP: 189.146.246.222



FIRMADO

24 / 05 / 2024

17:59:24 UTC-5

Firmado por Servicios Parlamentarios

(serv.parlamentarios@congresocdmx.gob.mx)

IP: 189.146.156.192



FIRMADO

24 / 05 / 2024

17:59:32 UTC-5

Firmado por Coordinación Servicios Parlamentarios

(codeserparlamen.congresocdmx@gmail.com)

IP: 189.146.246.222



INCOMPLETO

24 / 05 / 2024

17:59:32 UTC-5

No todos los firmantes firmaron este documento.