

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”,

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.<sup>1</sup>

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

---

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

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

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.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

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,

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

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

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

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.<sup>5</sup>

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 integrarlas en su base laboral.<sup>6</sup>

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

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

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

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.<sup>7</sup>

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:

---

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

- 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

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.<sup>8</sup>

**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.<sup>9</sup>

**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

<sup>8</sup> <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.>

<sup>9</sup> [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)



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.<sup>10</sup>

**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,

---

<sup>10</sup> <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>



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.<sup>11</sup>

**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,

---

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

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 <sup>12</sup>.

**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 tienen el derecho a recibir un trato digno y asesoría de manera gratuita. <sup>13</sup>

**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.

---

<sup>12</sup> <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/#articulo-10>

<sup>13</sup> <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>

## 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 <sup>14</sup>.

**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 equiparación de oportunidades, en

---

<sup>14</sup> <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/#articulo-10>

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

**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. <sup>16</sup>

**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. <sup>17</sup>

**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

<sup>15</sup> <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>

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

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

solicitudes tramitadas ante la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) en el mes de agosto de 2022.<sup>18</sup>

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

## II LEGISLATURA

### 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.

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