



DIPUTADO JESÚS SESMA SUÁREZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA

P R E S E N T E

El que suscribe diputado **RICARDO RUBIO TORRES**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la III 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; 29, apartado A, numeral 1 y apartado D incisos a) y b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 12 fracción I y 13 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, así como el 1, 2 fracción XXI y 5 fracción I de su Reglamento someto a la consideración de este H. Congreso, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA AL ARTÍCULO 23 DE LA LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A efecto dar debido cumplimiento a lo expuesto en el artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, se exponen puntualmente los siguientes elementos:

I. Encabezado o título de la propuesta;

Corresponde al expresado en el proemio del presente instrumento parlamentario.

II. Planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver:





En la Ciudad de México, las personas con discapacidad enfrentan uno de los mayores retos para alcanzar su desarrollo pleno: la falta de oportunidades de empleo digno. No se trata solo de una barrera económica, sino de un obstáculo estructural que limita su autonomía, restringe sus posibilidades de integración social y perpetúa estigmas que debieron superarse hace mucho tiempo.

La realidad es dura: de acuerdo con datos recientes, únicamente alrededor del 1.5 % de los negocios en México contrata a personas con discapacidad. Esta cifra refleja lo limitada que sigue siendo la inclusión laboral, a pesar de contar con leyes que reconocen el derecho al trabajo sin discriminación. Lo que en el papel suena garantizado, en la vida diaria se traduce en exclusión.¹

Para miles de capitalinos con discapacidad, la falta de un empleo no significa solamente la ausencia de un salario. Significa depender de familiares, enfrentar dificultades para acceder a servicios básicos y, muchas veces, vivir en condiciones de pobreza. El trabajo es, además de un medio de subsistencia, una herramienta de dignidad, participación y reconocimiento social.

Este problema no es exclusivo de México. En países como Irlanda, menos de la mitad de las personas con discapacidad están empleadas: apenas el 41 %. Esto significa que casi seis de cada diez personas con discapacidad en ese país permanecen fuera del mercado laboral, una brecha enorme que refleja que la falta de inclusión es un fenómeno global, incluso en contextos de alto desarrollo económico.

Sin embargo, también existen experiencias exitosas que demuestran que es posible revertir esta tendencia con voluntad política y legislación firme. Chile, por ejemplo, implementó en 2018 la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, que obliga a empresas públicas y privadas a

¹ <https://elpais.com/mexico/2025-07-12/la-escuela-que-abre-puertas-a-empleados-con-discapacidad-en-el-caribe-mexicano.html>





contratar al menos un porcentaje de personas con discapacidad en sus plantillas. Los resultados han sido contundentes: un aumento del 15.8 % en el número de trabajadores con discapacidad en las empresas obligadas por la ley, y un incremento del 3.6 % en el número de compañías que contrataron al menos a una persona con discapacidad.

III. Problemática desde la perspectiva de género, en su caso;

En la presente iniciativa, no se configura formalmente una problemática desde la perspectiva de género, esto se afirma una vez que fue aplicada la metodología que establece la unidad III incisos A), B), C) y D) de la Guía para la incorporación de perspectiva de género en el trabajo legislativo del Congreso de la Ciudad de México, así como la inventiva que estipula el Protocolo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para Juzgar con Perspectiva de Género, que por analogía de razón resulta aplicable al presente instrumento legislativo, en virtud de que, el objeto de la presente iniciativa realiza una modificación a **LA LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL**

IV. Argumentos que la sustenten;

Hablando en el contexto internacional Japón también cuenta con un sistema de cuotas. La legislación establece que el sector privado debe contratar al menos al 1.8 % de personas con discapacidad en su plantilla, mientras que en el sector público el mínimo es del 2.1 %. No obstante, en 2024 se reportó que apenas el 46 % de las empresas privadas lograban cumplir con ese estándar.² Esto revela que la

² <https://www.ft.com/content/ab0763d9-bc3c-4a31-ad84-b400b2f936c>





existencia de cuotas es un primer paso necesario, pero que requiere mecanismos de supervisión y sanciones efectivas para que la obligación no se quede en el papel.

En Europa, Austria ofrece un caso interesante. Allí, la cuota mínima obligatoria es del 4 %, pero instituciones como Bank Austria decidieron ir más allá, alcanzando hasta el 7 % de trabajadores con discapacidad en su plantilla.³ Lejos de generar complicaciones, esta política ha tenido resultados positivos: aumento de la lealtad interna, mejor clima laboral y mayor reconocimiento social. Este ejemplo muestra que la inclusión laboral no solo es un deber ético y legal, sino también una estrategia que beneficia a las organizaciones.

La Ciudad de México no puede seguir ignorando esta deuda histórica. Reconocer el derecho al trabajo sin garantizar medios para hacerlo efectivo es caer en la simulación. Por ello, urge dar el siguiente paso: legislar para que la inclusión laboral de personas con discapacidad sea una obligación concreta en el sector público.

El empleo en dependencias gubernamentales, alcaldías y entes descentralizados debe abrirse obligatoriamente a personas con discapacidad. Un porcentaje mínimo del 5 % de la plantilla laboral es una medida justa, realista y viable que permitirá generar miles de oportunidades para un sector de la población que históricamente ha sido relegado.

Esta medida, además, no es un acto de caridad. Es un acto de justicia. Significa reconocer que las personas con discapacidad tienen las mismas capacidades, talentos y derechos que cualquier otra, y que el Estado debe garantizar que esas capacidades se desarrollen plenamente en condiciones de igualdad.

Para asegurar el éxito de esta política, se deben establecer mecanismos claros de supervisión. De nada serviría fijar cuotas si no existen sanciones para quienes incumplen. Por ello, el programa debe prever medidas administrativas y económicas contra las

³ <https://www.ft.com/content/bfed8afa-9c66-4eab-8252-6c90f414db85>





dependencias que no lleguen al 5 %, así como incentivos para aquellas que superen la meta.

La inclusión laboral obligatoria también debe ir acompañada de programas de capacitación, ajustes razonables en los lugares de trabajo y una estrecha colaboración con organizaciones de la sociedad civil y universidades. Así se garantizará que la integración no sea meramente numérica, sino efectiva y sostenible.

En un contexto donde el desempleo golpea con mayor fuerza a quienes tienen una discapacidad, la Ciudad de México puede y debe convertirse en ejemplo nacional. La experiencia internacional nos demuestra que es posible, y la obligación constitucional de garantizar la igualdad de oportunidades nos lo exige.

El acceso al empleo digno para las personas con discapacidad no puede seguir siendo un privilegio de unos cuantos. Es un derecho humano que requiere medidas afirmativas. Incorporar en la ley una cuota obligatoria es un paso firme hacia la equidad y la justicia.

Así, con esta reforma, la capital del país avanzará hacia un modelo más inclusivo, donde el talento y la dignidad de cada persona se reconozcan sin condiciones. Donde el trabajo deje de ser una barrera y se convierta en un puente hacia la igualdad real.

Fundamento legal y en su caso sobre su constitucionalidad y convencionalidad;

CPEUM

Artículo 1o.

“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.”

Artículo 4o.

“Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará. Toda persona tiene derecho al acceso, disposición y saneamiento de agua para consumo personal y doméstico en forma suficiente, salubre, aceptable y asequible. El Estado garantizará este derecho. Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley. Toda persona tiene derecho a la cultura física y a la práctica del deporte. Corresponde al Estado su promoción, fomento y estímulo conforme a las leyes en la materia. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección de la salud, a la rehabilitación, a su integración social y al trabajo, en los términos que establezcan las leyes en la materia.”

Constitución Política de la Ciudad de México

Artículo 6, Apartado C (Ciudad incluyente).

“La Ciudad de México es incluyente. Se reconoce y garantiza la dignidad de las personas en situación de discriminación múltiple o agravada, tales como las personas con discapacidad, adultos mayores, niñas, niños y adolescentes, entre otras. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa para garantizar su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural.”

Artículo 9, Apartado E (Derecho a la Inclusión de Personas con Discapacidad).

“Las personas con discapacidad tienen derecho a la accesibilidad, a la inclusión social, a la igualdad de oportunidades, a la autonomía y a vivir de forma independiente. El Estado adoptará las medidas necesarias para asegurar su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas. En particular, deberá





garantizar el acceso a la educación, al trabajo, a la salud, a la cultura, al deporte, a la justicia, a la movilidad y a las comunicaciones.”

Artículo 11, Apartado C (Ciudad solidaria).

“La Ciudad reconoce y protege a las personas en situación de dependencia, vulnerabilidad o desventaja, como las personas con discapacidad, asegurando que se generen políticas públicas específicas, recursos suficientes y medidas de accesibilidad, inclusión y no discriminación.”

V. Texto normativo propuesto.

LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL

TEXTO ACTUAL	PROPUESTA DE REFORMA
<p>Artículo 23.- Para garantizar el derecho al trabajo, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, lo siguiente:</p> <p>I. Promover a través del Programa de Empleo y Capacitación, la contratación de personas con discapacidad, en los diferentes sectores productivos y de servicios, creando para ello, programas para la capacitación y el adiestramiento laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales, ferias de empleo, y de centros de trabajo protegido;</p> <p>II. Crear un sistema de colocación laboral que permita ofertar empleo al mayor número de personas con discapacidad, promoviendo su permanencia y desarrollo en el mismo;</p>	<p>Artículo 23.- Para garantizar el derecho al trabajo, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, lo siguiente:</p> <p>I. Promover a través del Programa de Empleo y Capacitación, la contratación de personas con discapacidad, en los diferentes sectores productivos y de servicios, creando para ello, programas para la capacitación y el adiestramiento laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales, ferias de empleo, y de centros de trabajo protegido;</p> <p>II. Crear un sistema de colocación laboral que permita ofertar empleo al mayor número de personas con discapacidad, promoviendo su permanencia y desarrollo en el mismo; será obligatorio en todas las dependencias públicas, alcaldías y entes descentralizados de la Ciudad de</p>





(III-X)	<p>México, mediante el cual se deberá integrar en su plantilla laboral un porcentaje no menor al 5 % de personas con discapacidad. El programa garantizará:</p> <ul style="list-style-type: none">A) Acceso al empleo digno, con condiciones laborales equiparables a las de los demás trabajadores;B) Igualdad de oportunidades, en selección, contratación, capacitación, promoción y salarios;C) Seguimiento y supervisión periódica de cumplimiento, por parte de la instancia normativa correspondiente;D) Sanciones progresivas y efectivas aplicables a las unidades administrativas que incumplan la obligación, incluyendo medidas administrativas, económicas o de gestión;E) Aplicación en todas las alcaldías y entes descentralizados.
---------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PROYECTO DE DECRETO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL ARTICULO 23 DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL PARA QUEDAR COMO SIGUE:

Artículo 23.- Para garantizar el derecho al trabajo, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, lo siguiente:

- I. Promover a través del Programa de Empleo y Capacitación, la contratación de personas con discapacidad, en los diferentes sectores productivos y de servicios, creando para ello, programas para la capacitación y el adiestramiento laboral de personas con discapacidad,





la creación de agencias laborales, ferias de empleo, y de centros de trabajo protegido;

- II. Crear un sistema de colocación laboral que permita ofertar empleo al mayor número de personas con discapacidad, promoviendo su permanencia y desarrollo en el mismo; **será obligatorio en todas las dependencias públicas, alcaldías y entes descentralizados de la Ciudad de México, mediante el cual se deberá integrar en su plantilla laboral un porcentaje no menor al 5 % de personas con discapacidad. El programa garantizará:**
 - F) Acceso al empleo digno, con condiciones laborales equiparables a las de los demás trabajadores;
 - G) Igualdad de oportunidades, en selección, contratación, capacitación, promoción y salarios;
 - H) Seguimiento y supervisión periódica de cumplimiento, por parte de la instancia normativa correspondiente;
 - I) Sanciones progresivas y efectivas aplicables a las unidades administrativas que incumplan la obligación, incluyendo medidas administrativas, económicas o de gestión;
 - J) Aplicación en todas las alcaldías y entes descentralizados.
- III. Difundir entre las empresas, industrias y giros comerciales, los estímulos fiscales y demás beneficios que se deriven de la contratación de personas con discapacidad;
- IV. Diseñar y operar programas de trabajo protegido para personas con discapacidad intelectual, y personas con discapacidad motriz severa;
- V. Crear junto con el DIF-CDMX y el Instituto, un registro de las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad, a efecto de que sean objeto de visitas de inspección para verificar la existencia fehaciente de la relación laboral. En este caso, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México dará vista a la autoridad correspondiente a fin de que, en su caso, se inicien los procesos administrativos y legales correspondientes por el incumplimiento de esta disposición, con base en la presente Ley y demás normas aplicables;





- VI.** Impulsar programas de capacitación, adiestramiento laboral y cursos especiales, procurando ser auxiliados por intérpretes de Lengua de Señas Mexicana y material didáctico especialmente diseñado o adaptado para los diversos tipos de discapacidad;
- VII.** Impulsar programas de trabajo protegido para las personas con discapacidad, con especial atención en las personas con discapacidad intelectual, psicosocial y con discapacidad física severa, garantizándoles condiciones justas, favorables y seguras;
- VIII.** Establecer el presupuesto suficiente para que en el Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal, se implemente un Programa de Empleo Temporal para las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México el cual será desarrollado de manera conjunta con el Instituto; y
- IX.** Promover la implementación de ajustes razonables en los espacios laborales.

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, sede del Poder Legislativo de la Ciudad de México a los 09 días del mes de septiembre del 2025.

PROPONENTE

Ricardo Rubio Torres



Certificado de firma

19/09/2025 10:43

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral

Identificador: 68CD87EE7AF15852F52A0DA3

Nombre y extensión: INICIATIVA EMPLEO DISCAPACIDAD.pdf

Descripción:

Cantidad de páginas: 10

Estado: Firmado

Firmantes: 1

Huella digital del contenido del documento original:

c6f7ad89dc765539a718672aedd2dfa9ea0016e1aa80d2e8bb077a0e670e79ec

Huella digital del contenido del documento firmado:

0850f04b669f8a5de65de79b8f240a76f827f156ebec6aafa1b973fe60991643

Nombre: Ricardo Rubio Torres

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Correo electrónico: ricardo.rubio@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Dirección IP: 189.146.159.185

Fecha y hora de emisión

(America/Mexico_City):

19/09/2025 10:42

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:

19/09/2025 16:43:37 UTC (19/09/2025 10:43:37 Hora local de la Ciudad de México)

Nombre y extensión:

6a36bf9f-527a-44a7-91b4-a8d4dd83a4d1.cons

Huella digital contenida en la constancia:

0850f04b669f8a5de65de79b8f240a76f827f156ebec6aafa1b973fe60991643

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):

PSC WORLD S.A. DE C.V.

Certificado PSC válido desde: 2017-07-19

Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes

Firmante 1. Ricardo Rubio Torres

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

ID: 68CD883596182C0588171D07

Enviado: 19/09/2025

Derecho

IP: 189.146.159.185

10:42:25

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Aceptó Aviso de

Método de notificación: Correo

Privacidad: 19/09/2025

Correo: ricardo.rubio@congresocdmx.gob.mx

10:43:33

Teléfono:

Visto: 19/09/2025 10:43:33

Emisor de la firma electrónica:

Confirmado:

Dibujada en dispositivo

19/09/2025 10:43:33.809

Plataforma: https://app.con-certeza.mx

Firmado:

19/09/2025 10:43:33.81

Firma con texto

Ricardo Rubio Torres

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

