



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

DIPUTADO JESÚS SESMA SUÁREZ

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA

P r e s e n t e

Las y los suscritos diputados, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecológico, en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, en términos de lo dispuesto por los artículos 29 apartado D, inciso b); 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 12, fracción II; 13, fracción I, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y artículos 5 fracción I, 95, fracción II del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este Poder Legislativo la presente **INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE LA LEY ORGÁNICA DE LAS ALCALDÍAS, AMBAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, (garantizar a las Personas con discapacidad el acceso al derecho al trabajo en las dependencias de Gobierno),** para quedar como sigue:

OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Fortalecer el derecho a desempeñar un trabajo digno y remunerado, garantizando que el 5% de las plantillas del personal que integra cada dependencia de la Administración Pública y de las Alcaldías de la Ciudad de México, sea ocupada para su designación y/o nombramiento para desempeñar los cargos a las personas con discapacidad.



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CONTEXTO GENERAL

El derecho al trabajo históricamente ha desarrollado una serie de principios propios, dada su naturaleza protectora e igualadora de disimilitudes. La construcción de dichos principios se puede considerar como la elaboración, por parte de la doctrina y de la ley, de un derecho del trabajo que lo alejaba del derecho común, anteponiendo derechos sociales sobre derechos individuales.¹ Es por ello, que el derecho del trabajo es considerado como una herramienta que consolida un Estado Social y Democrático de Derecho.

De esta forma, el derecho humano al trabajo, fue proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, de manera particular en su artículo 23, mismos que puntualiza de manera esencial de la configuración de este derecho humano de la siguiente forma:

- 1. 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.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

¹ Sánchez Castañeda Alfredo, El derecho al trabajo: Un derecho con perspectiva convencional y de derechos humanos, documento que forma parte del libro Derechos del Pueblo Mexicano: México a través de sus Constituciones, 9 Ed, Ciudad de México, editorial Porrúa, 2016. Archivo consulado en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5628/27.pdf>



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



De la misma forma, ha sido desarrollado como norma internacional en diferentes tratados internacionales, como es el caso del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; que juntos forman lo que se denomina la Carta Internacional de Derechos Humanos; documentos que han establecido lineamientos concretos en materia del derecho al trabajo de la siguiente forma:

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 8

...

3.

a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

En ese contexto, si bien en la Declaración Universal tuvo lugar en diciembre de 1948, debemos tener presente que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue creada veintinueve años antes de ésta, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la primera Guerra Mundial (1919), con la finalidad de reflejar la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La OIT fue fundada sobre un sistema que sienta a la mesa a los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, para que puedan debatir abiertamente y elaborar juntos normas del trabajo. Este sistema se denomina tripartismo y ha sido el rasgo distintivo de la Organización hasta el presente y surgió como un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de temas laborales, que se estableció como sus



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

objetivos principales promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, fortalecer la protección social y reforzar el diálogo sobre asuntos de la esfera laboral.²

La elaboración de normas internacionales del trabajo forma parte de la esencia de la labor de la OIT. En sus dos primeros años de vida, la OIT adoptó 16 Convenios internacionales del trabajo y 18 Recomendaciones. En el entendido que las normas internacionales del trabajo³ han dado expresión a los derechos humanos en el trabajo incluso mucho antes de que la Carta de las Naciones Unidas reafirmara su “fe en los derechos fundamentales del hombre” y “en la dignidad y valor del ser humano”. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 enunció de manera formal los derechos humanos que constituirían las bases del trabajo decente.

Después de la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Normas internacionales del trabajo siguieron inspirando la formulación de los derechos humanos en el marco de dos Pactos internacionales ya precisados con antelación, el correspondiente a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales.

Por otro lado, el alcance normativo del derecho ha sido desarrollado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General N° 18 de 2006, en donde se precisa que el derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. En su dimensión individual, comprende el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo. También

² Historia de la OIT, consultada en el portal oficial del Organismo <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit>

³ Tim de Meyer, Las normas internacionales del trabajo como derechos humanos, OIT, 17 de noviembre de 2022, consultado en el siguiente link <https://www.ilo.org/es/resource/article/las-normas-internacionales-del-trabajo-como-derechos-humanos>



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso a empleo, pero además, implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo. De esa manera, comprende la protección contra toda privación injusta y despido ilegal e injustificado junto con las prohibiciones de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y de los impedimentos injustificados o discriminatorios al trabajo.⁴

En ese contexto, y para el efecto de concatenar lo antes expuesto con el objetivo de la presente iniciativa, resulta indispensable señalar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, considerada uno de los 9 tratados sobre derechos humanos adoptados en el Marco de las Naciones Unidas.

El propósito de la referida Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto a su dignidad inherente (**Artículo 1, Propósito**).

Ahora bien, dentro de las Obligaciones Generales contenidas en el referido instrumento, resulta de interés para la redacción de esta iniciativa hacer alusión a los compromisos adquiridos por los Estados Parte, pues de estos emana el compromiso de adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención y tomar las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativa, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad,

⁴ Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, El derecho humano al trabajo, 2021, Consultado el 02 de septiembre de 2025 en el siguiente enlace <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2021/11/24-El-derecho-humano-al-trabajo.pdf>



 <p>CONGRESO DE LA ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>	<p>GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>
---	---	--

así como tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad; y sobre todo Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella e implementen todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad.

Ahora bien, de manera particular la referida Convención precisa en su artículo 27 **“Trabajo y empleo” que reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, pero sobre todo Emplear a personas con discapacidad en el sector público y promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes.** Aquí consideremos estos mecanismos como acciones afirmativas en beneficio de las personas con discapacidad.

Además, como consecuencia del reconocimiento de los derechos a las personas con discapacidad, surge la consideración y observación de los principios generales de accesibilidad y progresividad. En relación **al principio de accesibilidad**, debemos tener en cuenta que tiene como propósito fundamental asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos para todas las personas con discapacidad.

Este principio es definido como *“un principio general a favor de la protección de los derechos de las personas con discapacidad”*; por otro lado, el artículo 9 de la referida Convención precisa lo siguiente:



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Artículo 9 Accesibilidad

*A fin de que **las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales...***

Como puede apreciarse, la accesibilidad es considerada como un derecho que establece la obligación del Estado de adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.⁵

En relación a ello, el Comité de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad emitió la observación general número 2 sobre la accesibilidad⁶ y establece que es “una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente [...] y participar plenamente en la sociedad en condiciones de igualdad con las demás. [...] Sin acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, las personas con discapacidad no tendrían iguales oportunidades.

De lo anterior se infiere que la accesibilidad se debe entender como un derecho en sí mismo y además como un principio que obliga al Estado Mexicano a tomarlo en cuenta al momento de establecer sus normas y políticas públicas.

⁵ <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-08/IE-Accesibilidad.pdf> Pag. 26

⁶ <https://indiscapacidad.cdmx.gob.mx/storage/app/media/links%20juridico/observacion-general-n-2-accesibilidad-onu-convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad.pdf>



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Ahora bien, retomando el contenido de la Observación General número 18 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, podemos rescatar los siguientes elementos:

El ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de los siguientes elementos interdependientes y esenciales, cuya aplicación dependerá de las condiciones existentes en cada Estado Parte:

a) Disponibilidad. Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

b) Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes. La accesibilidad reviste tres dimensiones:

1) El párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3 del PIDESC proscriben toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/ SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible.

2) La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la Observación general N° 5 del Comité DESC sobre las personas con discapacidad.

3) La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

CONTEXTO INTERNACIONAL

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible representan uno de los mayores consensos a nivel global. Fueron acordados en el año 2015 por los 193 países miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Estos Objetivos conllevan un espíritu de colaboración y pragmatismo para elegir las mejores opciones con el fin de mejorar la vida, de manera sostenible, para las generaciones futuras. Se trata de 17 objetivos, en temas como: pobreza, alimentación, educación, trabajo, salud, igualdad de género etc. Cada uno de estos objetivos tiene una serie de metas que en total suman 169. Estos 17 objetivos y sus metas están 92% relacionados con los instrumentos de derechos humanos. Asimismo, se busca desarrollar un enfoque basado en los derechos humanos para la programación, implementación, seguimiento y examen del desarrollo sostenible.⁷

Cabe mencionar que estos objetivos son distintos de sus antecesores, los Objetivos del Milenio, porque son relevantes para todas las sociedades de distintos niveles del desarrollo, no sólo para países pobres. Reflejan el creciente reconocimiento que el mundo no se divide en sociedades ricas y pobres, sino que las desigualdades más profundas – y entonces los retos más importantes para el desarrollo – se encuentran adentro de las sociedades. Esto es particularmente relevante en América Latina, la región caracterizada por la desigualdad más dramática del mundo.

⁷ ONU, ONVENCIÓN SOBRE LOS Derechos de las personas con Discapacidad, su Comité y las recomendaciones para México, consultado el 3 de septiembre de 2025 en el enlace https://hchr.org.mx/discursos_cartas/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-su-comite-y-las-recomendaciones-para-mexico/



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Debe resaltarse que 5 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible incorporan acciones en favor de personas con discapacidad de manera literal, a saber: 4. Educación de calidad; **8. Trabajo decente y crecimiento económico**; 10 reducción de inequidades; 11. Ciudad y comunidades sostenibles; y 17. Alianza para los objetivos. Es así, por ejemplo, que la meta 8.5 del Objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” precisa que *de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*.

Sin embargo, eso no quiere decir que en tan sólo estos 5 objetivos se tomen en cuenta los derechos de las personas con discapacidad. Por el contrario, en un estudio que se realizó sobre la relación de los ODS con instrumentos internacionales⁸, nos encontramos que 15 de los 17 Objetivos tienen coincidencia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Por ejemplo, el Objetivo 1 relativo a “poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo”, aunque no establece de forma literal una meta sobre temas de discapacidad, sí tiene algunas relacionadas con la Convención, por ejemplo: “erradicar para todas las personas en todo el mundo la pobreza extrema”, tiene mucha relación con el artículo 28.2.b de la Convención, sobre el nivel de vida adecuado y protección social.

En virtud de ello, podemos concluir que los ODS pueden ser una herramienta útil para la implementación de los derechos de las personas con discapacidad, protegidas en la Convención, siempre desde un enfoque de derechos humanos.

⁸ Idem



 <p>CONGRESO DE LA ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>	<p>GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>
---	---	--

Ahora bien, para identificar el impacto positivo que sin duda tendrá esta iniciativa, resulta de interés señalar que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo⁹ se estima que las personas con discapacidad representan mil millones, es decir, aproximadamente el 15%, de la población mundial. Alrededor del 80% está en edad laboral. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas e informativas para acceder a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Con la finalidad de precisar un poco más la información relacionada con la problemática que enfrentan las personas con discapacidad en el campo laboral, debe destacarse que, en cumplimiento a lo señalado por el artículo 31 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la OIT ha elaborado y publicado sistemáticamente datos sobre los indicadores del mercado de trabajo que ayuda a cuantificar las disparidades entre las personas con y sin discapacidad.

Del referido informe podemos destacar los siguientes puntos:

- Siete de cada diez personas con discapacidad están inactivas (es decir, ni en la ocupación ni desempleadas) y evidentemente especialmente alta entre las mujeres con discapacidad, por lo que la tasa de desocupación se sitúa en el 7.6% frente al 6% de las personas sin discapacidad.
- Las personas con discapacidad tienen el doble de probabilidades que las que no la tienen de tener un nivel educativo inferior al básico, es decir, una barrera a la educación persistente. Los jóvenes de entre 15 y 29 años con discapacidad tienen

⁹ OIT, Discapacidad y Trabajo, consultado el 03 de septiembre de 2025 en <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/disability-and-work>



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

hasta cinco veces más probabilidades de estar fuera del sistema educativo y de no participar en la ocupación o formación que sus compañeros sin discapacidad.

- Los datos muestran que las personas con discapacidad tienen menos probabilidades de trabajar en ocupaciones de alta cualificación.
- Alrededor de un tercio de las personas con discapacidad en edad de trabajar trabajan en la ocupación, lo que supone aproximadamente la mitad de la proporción correspondiente a las personas sin discapacidad.
- Una gran parte de las personas con discapacidad de los países en desarrollo tienen empleos informales, que suelen caracterizarse por la falta de seguridad y prestaciones.
- Las personas con discapacidad tienen más probabilidades que las que no la tienen de trabajar por cuenta propia.
- Las personas con discapacidad ganan menos al mes que las que no la tienen, lo que repercute directamente en su poder adquisitivo y su nivel de vida.

A estas cifras debemos sumarle la consideración del Banco Mundial, que refiere que el 20% de la pobreza en el mundo está ligada a la discapacidad. Es también relevante que la prevalencia de discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en países de ingresos más elevados y que el 80% de estas personas viven en países en desarrollo.



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

INDIA

Comenzaremos este pequeño análisis del derecho internacional comparado con el país de la India, en atención a que es una de las naciones que, por Ley, establece la obligación de reservar el 4% de empleos públicos para las personas con discapacidad.

De acuerdo con el Ministerio de Justicia Social y Empoderamiento (2022) cuando menos el 2.21% de la Población total del país vive con alguna discapacidad. En el entendido de que en esta nación se define a las personas con discapacidad como *“una persona con deficiencia física, mental, intelectual y sensorial a largo plazo, que en interacción con barreras (sociales, comunicacionales, culturales, económicas, ambientales, institucionales, políticas, actitudinales o estructurales) impide su participación efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”*¹⁰

Ahora bien, desde el año de 1995, es decir, desde hace prácticamente 30 años, se publicó en la Gaceta Extraordinaria de la India la Ley de Personas con Discapacidad (Igualdad de Oportunidades, Protección de Derechos y Plena Participación (*The Persons with Disabilities (Equal Opportunities, Protection of Rights and Full Participation, Act, 1995)*), disposición normativa que en su apartado 39 establecía lo siguiente:

39. Todas las instituciones educativas reservarán plazas para personas con discapacidad. Todas las instituciones educativas gubernamentales y otras instituciones educativas que reciban ayuda del Gobierno reservarán al menos el tres por ciento de las plazas para personas con discapacidad.

¹⁰ Definición proporcionada por Disability:In, Organización sin fines de lucro que se asocia con empresas para promover globalmente la inclusión de la discapacidad.



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Sin embargo, no fue sino hasta el año 2013, cuando esta disposición se puso en práctica, luego de que la Corte Suprema ordenara garantizar la igualdad de oportunidades para los ciudadanos con discapacidad en los empleos del gobierno.¹¹

Es así que, desde que India suscribió el 2007 la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la sociedad civil ha exigido una serie de mejoras en este ámbito por medio de la presión de diversas Organizaciones No Gubernamentales y de la publicación de estudios que señalan que la cifra de personas en esta situación supera ampliamente los 40 millones.

En ese orden de ideas, se puede afirmar que con el contenido de la Sección 34, de la disposición normativa denominado The Rights of Persons with Disabilities (Los Derechos de las Personas con Discapacidad) se ha avanzado en el cumplimiento de las referidas exigencias, pues la disposición en comento establece de manera particular lo siguiente:

“Todas las dependencias gubernamentales deben reservar al menos 4% del total de vacantes en su plantilla de cada grupo de puesto para personas con discapacidad de referencia.”¹²

En India, además la Política de Igualdad de Oportunidades exige a los empleadores del sector privado con 20 o más empleados que incluyan puestos de trabajo adecuados para personas con discapacidad y que implementen medidas de accesibilidad razonables. Además, el gobierno central incentiva a los empleadores del sector privado de diversas

¹¹ Asia Pacífico, Observatorio Parlamentario, India busca aumentar cupos en el sector público para personas con discapacidad, publicado el 23 de abril de 2015, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

¹² Workplace Guide for Persons with Disabilities, Nyaaya



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

maneras, como por ejemplo, aportando la contribución del empleador al fondo de jubilación de algunos empleados durante un período predeterminado.¹³

En ese orden de ideas, además de la disposición referida con antelación, otros elementos normativos obligatorios que deben destacarse de este ordenamiento legal como acción afirmativa en las políticas públicas laborales de la India como parte del fortalecimiento de los derechos de las personas con discapacidad podemos destacar los siguientes:

- Todas las instituciones gubernamentales de educación superior y otras instituciones educativas que reciban ayuda del Gobierno deberán reservar por lo menos el 5% de las vacantes para personas con discapacidad.
- El sector privado deberá destinar el 5% de su plantilla para contratar personas con discapacidad. Cabe señalar que esta disposición se fomenta con el establecimiento de incentivos fiscales para el sector privado, de acuerdo con la sección 35 de “The Rights of Persons with Disabilities” que establece lo siguiente:

35. Incentivos para empleadores del sector privado. El Gobierno competente y las autoridades locales, dentro del límite de su capacidad económica y desarrollo, ofrecerán incentivos a los empleadores del sector privado para garantizar que al menos el cinco por ciento de su fuerza laboral esté compuesta por personas con discapacidad de referencia.

Algunos otros requisitos legales para los empleadores, que establece la referida disposición normativa, de conformidad con el informe de 2017 del Centro para la Innovación del Talento, Discapacidades e Inclusión podrían señalarse de la siguiente forma:

¹³ Devi Vijaya, Mukta Kulkarni y otros, Inclusión de la discapacidad en los lugares de trabajo de la India: mapeo del panorama de la investigación y exploración de nuevos terrenos, artículo publicado en Revisión de la gestión del IIMB Volumen 36, Número 1, marzo de 2024, páginas 39-47



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

- Proporcionar instalaciones (como instalaciones de capacitación), beneficios (como dispositivos de asistencia) y un entorno accesible sin barreras para personas con discapacidades, cumplir con los nuevos requisitos de accesibilidad en todos los edificios nuevos y planos de construcción, enmarcar y publicar una Política de igualdad de oportunidades que también identifique puestos y vacantes dentro de la empresa que serían adecuados para personas con discapacidades, designar un "Oficial de enlace" para supervisar el reclutamiento y las disposiciones para personas con discapacidades, si el tamaño de la empresa supera los 20 empleados, no despedir a nadie debido a discapacidades obtenidas durante el empleo, no discriminar en función de la discapacidad, excepto cuando se demuestre que "el acto u omisión impugnado es un medio proporcionado para lograr un objetivo legítimo

ESPAÑA

En España, las personas con alguna discapacidad, ya sea física, sensorial o mental, constituyen un sector de la población importante y heterogéneo, con muchas y distintas realidades socioeconómicas, habitacionales o de diagnóstico, motivo por el cual en el referido país, se han emitido disposiciones normativas que garantizan sus derechos.

Un claro ejemplo de lo anterior, lo es la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, que recoge los derechos de las personas con discapacidad que habitan en esa Nación; ordenamiento legal que fue establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de fecha 29 de noviembre, como acción reflejante de las disposiciones contenidas en la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad de la ONU y como medio de prosecución de la no discriminación y la igualdad de Oportunidades.



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Cabe destacar que en el referido se considera a las personas con discapacidad como integrantes de un grupo vulnerable y aislado en condiciones de exclusión, por lo que busca impulsar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades para su desarrollo y participación en la vida social ordinaria como el resto de los ciudadanos.

La Ley General de derechos de las personas con Discapacidad se fomenta en unos principios básicos¹⁴:

- La **dignidad y la autonomía**. Estas personas pueden tomar decisiones por su cuenta.
- La **vida independiente**. Tienen derecho a decidir sobre su vida y sobre cómo desean participar en la sociedad.
- La **no discriminación**. Ninguna persona con discapacidad debe sufrir acoso o cualquier forma de discriminación a lo largo de su vida.
- **Igualdad de oportunidades**. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás sectores de la población.
- La **normalización**. Tienen derecho a disfrutar del libre acceso a la sociedad igual que todas las demás personas, llegando a normalizar su presencia en instituciones, empresas y en la sociedad en general.
- La **accesibilidad universal**. Se deben eliminar las barreras, tanto físicas y mentales, de la sociedad para la plena integración de las personas con discapacidad.
- La **participación y la inclusión social**. Tienen derecho a participar de pleno en política, cultura, educación y en todas las actividades de la sociedad.

¹⁴ Texto retomado de la página de la Asociación Catalana de Esclerosis Múltiple, consultado el 03 de septiembre de 2025 en <http://femcet.com/es/quienes-somos/transparencia/>



 <p>CONGRESO DE LA ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>	<p>GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>
---	---	--

- El **diálogo civil** Gracias a él, las personas con discapacidad pueden proponer ideas y mejoras sobre sus condiciones.
- El **respeto a la vida** de las personas con discapacidad.
- La **transversalidad de las políticas sobre discapacidad**. Todas las instituciones deben tener mecanismos para incluir sus necesidades y deben tenerlas en cuenta para modificar, si fuera necesario, su funcionamiento para adaptarse a las peticiones de las personas con discapacidad.

En ese contexto, resulta de relevante para los efectos de esta iniciativa, destacar algunas de las disposiciones normativas contenidas en el ordenamiento legal de referencia, pues de ellas emanan derechos similares a los que se propone reconocer en los ordenamientos legales de nuestra Ciudad.

La primera de ellas se refiere a la Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral, referentes a la búsqueda de empleo, contenida en el artículo 38 del Real Decreto 1/2013, que en su parte conducente señala:

Artículo 38. Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral.

1. Corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo.

...

Y de manera específica, este ordenamiento legal prevé una figura denominada **Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad**, prevista en el numeral 42, que establece la siguiente obligación:



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Esta medida legislativa resulta ser una acción afirmativa que resulta efectiva para la inclusión en el campo laboral de las personas con discapacidad que habitan este país, ello tomando en consideración que, de acuerdo con la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situación de dependencia 2020 (EDAD 2020)¹⁵, en España se censaron aproximadamente 4'318,000 hombres y mujeres que viven con una discapacidad (94.9 por cada mil habitantes), es decir, en un imaginario, de acuerdo con el contenido del Real Decreto citado, cuando menos 86, 360 personas con discapacidad (2%) tendrían asegurados por la aplicación de esta acción afirmativa, un empleo formal ya sea en el sector público o privado, según sea el caso.

¹⁵ Comunicado relacionado con la encuesta consultado el 03 de septiembre de 2025



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



FRANCIA

La Ley n°75-534 a favor de las personas con discapacidad establece el marco legislativo francés desde hace 30 años (detección de discapacidades, educación, accesibilidad, etc.). Esta ley se reformó en 2002 para mejorar la gestión de los establecimientos y servicios sociales y médico-sociales. La Ley de 11 de febrero de 2005 ofreció una nueva definición de discapacidad. Desde entonces, se ha admitido la discapacidad mental. Esta ley se basa en el principio de la libre elección del proyecto de vida: se ha establecido una prestación compensatoria para compensar el uso necesario de ayudas técnicas y humanas debido a la discapacidad.

En el caso de Francia, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), fue ratificada en 2010, acelerará la transformación de un modelo de integración a un modelo de educación inclusiva.

Según los datos oficiales del Ministerio de Trabajo (2017), la tasa de desempleo de las personas con discapacidad se estima en un 18%, siendo el doble de la población general. Las personas con discapacidad que buscan trabajo suelen estar menos cualificadas y son más mayores que la población media en busca de trabajo. En 2019, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad alcanzó el 18%. La tasa de empleo de las personas con discapacidad en el sector público es algo más elevada (5,6%) que en el sector privado (3,5%).

Desde la Ley de Discapacidad de 2005 (Loi Handicap du 11 février 2005), se han multiplicado las políticas para promover la integración de las personas con discapacidad, toda vez que impone **una obligación de empleo equivalente al 6% de la fuerza** laboral asalariada a los empresarios del sector privado y los establecimientos públicos industriales



 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>	<p>GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>
--	---	--

y comerciales con una plantilla de 20 o más trabajadores. En las empresas con varios centros de trabajo, esta obligación de empleo se aplica en cada centro de trabajo. **Se aplica igualmente a las personas discapacitadas en la función pública según modalidades particulares.**

PERÚ

En el caso del Perú resulta pertinente destacar que en el mes de octubre de 2012 se llevó a cabo la “Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad”, la cual fue ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Según la data levantada y procesada con motivo de la “Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad” 12 (en adelante “la Encuesta”), en el Perú existen 1 575 402 personas con alguna discapacidad, lo que supone una tasa de incidencia equivalente al 5,2% de la población total a nivel nacional aplicación de cuotas para contratar personas con discapacidad según ley 29973 de obligatorio cumplimiento ha suscitado preocupación en el sector privado desde su publicación.¹⁶

El marco normativo en este país sobre los derechos de las personas con discapacidad sobre el sistema de cuotas, se encuentra protegido bajo el paragua de la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD), es así que, en 2012 se promulga la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPCD) que, incorpora el sistema de cuotas obligatorias para contratar Personas con

*¹⁶ Quiñones Infante Sergio, La inclusión laboral de las personas con discapacidad



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



Discapacidad en el sector privado con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3% de su planilla total (art. 49), con el objetivo de acortar brechas de desigualdad de acceso al empleo y que las empresas incorporen a las personas con discapacidad.¹⁷

Para efectos de lo anterior se transcribe la parte conducente del numeral de referencia:

Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Como podemos observar, la citada Ley N° 29973 reconoce derechos como la igualdad y no discriminación, la accesibilidad en diferentes espacios y medios, y comprende, varios derechos como la obligación de incluir el 5% de la planilla en instituciones públicas y 3% a las plantillas privadas, respectivamente; la igualdad ante la ley; la accesibilidad; trabajo, entre otros.

Su implementación progresiva en el periodo 2012-2022, respaldada por normativas que fortalecen los servicios de empleo, acompañado con incentivos tributarios y procesos de fiscalización, representa un desafío considerable para su cumplimiento.¹⁸

CHILE

¹⁷ Nieto Tinoco Diómedes Luis. La Cuota Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Privado Formal en el Perú, A una Década de su Implementación, Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar, ISSN-e 2707-2215, ISSN 2707-2207, Vol. 8, N°. 1, 2024, págs. 10310-10330

¹⁸ Idem.



	<p align="center">GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	
---	--	---

La población de Chile es de 17.574.003 personas (datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, Censo de Población y Vivienda, 2017). Según el II Estudio Nacional de la Discapacidad (2015), la población de dos y más años que se encuentra en situación de discapacidad es de 2.836.818 personas, lo que supone un 16% de la población total. El 57,2% de las personas con discapacidad se encuentra inactiva, mientras la cifra alcanza el 31% para las personas sin discapacidad. La tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es del 63,9%, mientras que para las personas con discapacidad es del 21,8%.¹⁹

En cuanto al marco normativo, la República de Chile cuenta con la Ley 20422²⁰, publicada el 10 de febrero de 2010, la cual tiene por objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social, respondiendo así a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En el artículo 45 establece una obligación de selección preferente.

Artículo 45. “En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la Ley 18575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley 1/19653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad”

¹⁹ Martínez Androdías Rudy, Promoción del empleo de personas con discapacidad, recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina. Programa para la Cohesión Social en América Latina. Madrid 2020.

²⁰ Consultado en la biblioteca del Congreso Nacional de Chile, el 04 de septiembre de 2025 en el siguiente <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>.



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



Por otro lado, está la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, tiene un reglamento específico para el sector público y otro para el sector privado. Entre los principales temas que aborda podemos referir los siguientes²¹:

- **Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.**
- Respeta la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial.
- Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad.
- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

En resumen, podemos referir los porcentajes determinados en cada uno de los países a que se ha hecho referencia, en relación a la inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral, de la siguiente forma:

PAÍS	% DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO
Francia	6%
Perú	5%
India	4%
España	2%
Chile	1%

²¹ Inclusión Laboral, Ministro de Desarrollo Social y Familia de Chile, artículo publicado en su portal oficial: https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral#:~:text=Trabajo%2C%20un%20derecho%20de%20todos&text=Los%20organismos%20p%C3%ABlicos%20y%20las,1%25%20de%20personas%20con%20discapacidad.



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

CONTEXTO NACIONAL

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. 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.²²

Es así que, el 28 de agosto de 1931 se promulgó en México la primera Ley Federal del Trabajo. Importantes antecedentes para su contenido fueron las leyes laborales del estado de Veracruz (1918 y 1924), y las de Yucatán (1918 y 1926). Antes de esto se dieron algunas legislaciones referentes a los accidentes de trabajo en Veracruz (1904) y en Nuevo León (1906). Pero la Revolución Mexicana fue indispensable para el surgimiento de un verdadero corpus jurídico sobre la materia. Este instrumento jurídico reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho laboral: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales.²³ Posteriormente, el 1 de abril de 1970, se publicó una nueva Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación, sustituyendo la de 1931.

Las personas con discapacidad forman parte de los grupos vulnerables y con más obstáculos en el ejercicio de sus derechos ciudadanos. En el mercado laboral, la personas

²² CNDH, Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, Noviembre 2016, consultado en el link: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

²³ CNDH, Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo,



**GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE
ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO**



con discapacidad se enfrentan a diferentes formas de discriminación tanto en su acceso, permanencia y desarrollo.

De acuerdo con Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad²⁴, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del cual México forma parte, en su artículo 27 establece que las personas con 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.

En ese contexto, el artículo 123 de nuestra Carta Magna, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política mexicana en sus artículos 4° y 5° respectivamente señalan que a ninguna persona se le puede impedir se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y esta libertad sólo puede vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

De acuerdo con el artículo 3° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, son principios generales: El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas, incluyendo desde luego la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con

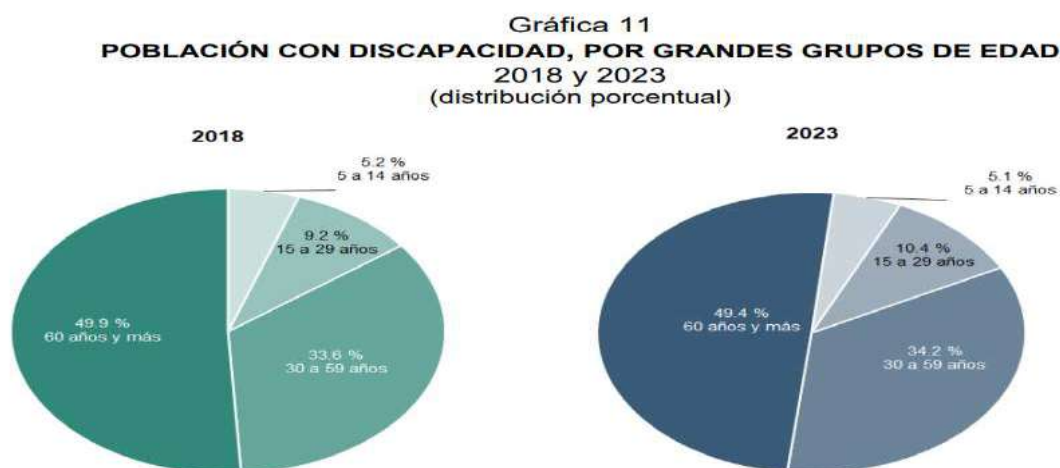
²⁴ El derecho de las personas con discapacidad al trabajo, consultado en <https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo>



discapacidad como parte de la diversidad y condición humana, igualdad de oportunidades y Accesibilidad.

Por otro lado, de conformidad con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023, dada a conocer por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía el 22 de mayo de 2024, el total de la población en México fue de 129.5 millones de personas, de los cuales el 51.7% correspondió a mujeres y 48.3% a hombres. En el rubro de Discapacidad, la encuesta de referencia precisa que de los más de 129.5 millones de personas, 6.8 % (8.9 millones) reportó tener discapacidad. Del total de la población con discapacidad, 46.6 % correspondió a hombres y 53.4 %, a mujeres. Por grandes grupos de edad, la población adulta mayor (60 años o más) concentró 49.4 % de la población con discapacidad. Siguió la población adulta (30 a 59 años), con 34.2 por ciento.

En relación a esta información, se señala que, por grandes grupos de edad, para 2023, el grupo de 60 años o más concentró 49.4 % de la población con discapacidad; el grupo de **30 a 59 años, 34.2 por ciento.**, y el grupo de **15 a 29 años** concentro el 10.4%, de acuerdo a esta imagen:





 <p>CONGRESO DE LA ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>	<p>GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>
---	---	--

En ese contexto, podemos considerar que aproximadamente el 40% de las personas que se declararon con una discapacidad, pueden ser consideradas como sujetas a desempeñar una actividad laboral 3.56 millones de personas. Para complementar la referida información, de acuerdo con la Estadística a Propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad²⁵, dada a conocer el 28 de noviembre de 2024, el INEGI señaló que tan solo el 40.6% de las personas con discapacidad tienen una participación económica activa.

En ese orden de ideas, se procederá a referir el andamiaje jurídico que a nivel federal se encuentra vigente como mecanismos de garantía y protección de los Derechos de las personas con discapacidad.

Así tenemos por orden jerárquico los siguientes ordenamientos jurídicos:

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

De nuestro máximo ordenamiento legal, podemos destacar el reconocimiento de los siguientes derechos humanos; libertad de profesión (Artículo 5); fomento de competitividad y empleo que permita una distribución del ingreso que permita el ejercicio de la libertad y la dignidad de las personas (Artículo 25) y sobre todo el derecho al trabajo digno y socialmente útil, fomentar la creación de empleos y la Organización Social del Trabajo, artículo 123).

2. Ley Federal del Trabajo.

²⁵ Encuesta consultable en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_PCD24.pdf



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Esta Ley reconoce el derecho al trabajo sin discriminación y obliga a los centros de trabajo a tener instalaciones accesibles para las personas con discapacidad. Podemos destacar los siguientes artículos:

- Artículo 2º – Trabajo digno y decente. 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.
- Artículo 3º – El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio.
- Artículo 4º- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitas.

3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

De este ordenamiento legal reconoce la discriminación por motivos de discapacidad como ilícito. y la Faculta al **CONAPRED** para intervenir en casos y podemos destacar los siguientes elementos normativos; del referido ordenamiento podemos destacar los siguientes numerales:

- Artículo 1º- Discriminación: Distinción, exclusión, restricción, o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades , cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel,



GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO



cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica y otros motivos.

- Artículo 9 – Se considera discriminación cuando se prohíbe la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; evidencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales; impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios.
- Artículo 15 Novenus – Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación en materia de inclusión laboral.

4. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas para su ejercicio. Integra definiciones claras y estipula las condiciones para la integración, condiciones de trabajo y empleo, salud, educación, accesibilidad, vivienda, transporte público y comunicaciones, desarrollo social, deporte, recreación, cultura y turismo.

Sin embargo, no hay una ley federal que exija un porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad en México, razón por la cual podemos considerar que, el eje normativo lo constituyen la Constitución, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y las reformas en educación, salud y trabajo. Además, los tratados internacionales tienen rango constitucional y obligan al Estado a garantizar la inclusión plena.



 <p>CONGRESO DE LA ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>	<p>GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>
---	---	--

Es importante destacar que en toda la República Mexicana, solo dos Entidades Federativas, (Ciudad de México y Quintana Roo), sí han implementado cuotas del 5 % para plazas públicas. Las iniciativas federales que pretenden extender esta obligación al sector privado todavía están en proceso y no han sido aprobadas hasta la fecha de corte (septiembre de 2025).

En relación al Estado de Quintana Roo hasta el 30 de julio de 2013, el referido porcentaje se consideraban en la **Ley de Protección y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Quintana Roo** una disposición normativa que exigía al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia promover que el Sector Gubernamental se considerara en la plantilla laboral un mínimo del cinco por ciento de personas con discapacidad. Sin embargo, esta obligación se suprimió al ser derogada

CONTEXTO CIUDAD DE MÉXICO

En la Ciudad de México, el Constituyente pasmó en el Capítulo denominado “Ciudad Incluyente” (Artículo 11), el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y establece la obligación de las autoridades para que adopten las medidas necesarias para salvaguardar íntegramente sus derechos, basado en los principios de inclusión y accesibilidad; reconociendo además los derechos a la educación, a la salud, al deporte, al cuidado y a la movilidad.

De la misma forma, la Carta de Derechos plasmada en la Carta Magna de Nuestra Capital, reconoce en el apartado B del artículo 10 “Ciudad Productiva” los derechos humanos en materia laboral, reconocidos por la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, dignificando el trabajo de todas las personas y



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

a su vez deberán estar presentes en todas las políticas públicas y de la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

Por su parte la **Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México** (septiembre, 2010), cuyo objeto es normar las medidas y acciones que contribuyan a lograr la equiparación de oportunidades para la plena integración al desarrollo de las personas con discapacidad en un plano de igualdad al resto de los habitantes de la Ciudad, establece de manera particular desde el año 2010, **la obligación de las Autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México, de destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad.**

Por otro lado, el 12 de enero de 2017, fue publicada en la Gaceta Oficial la Ley de la Accesibilidad para la Ciudad de México, cuyo objeto descansa en garantizar el derecho a la accesibilidad al entorno físico, las edificaciones, los espacios públicos, la información y las comunicaciones, el transporte, con la finalidad de eliminar toda forma de discriminación y promover la igualdad, esto incluye desde luego aquellos lugares o superficies en donde las personas con discapacidad desarrollen su trabajo, sustentado precisamente en el principio de Accesibilidad. En este ordenamiento, además se prevé la incorporación, en el Proyecto de Presupuesto de Egresos para la Ciudad de México, los recursos financieros, que permitan ejecutar los programas y acciones tendientes a asegurar la accesibilidad y movilidad de las personas con discapacidad en esta ciudad (Artículo 5, fracción II).

Como podemos apreciar la Ciudad de México cuenta con un marco legal sólido, sino también con programas de vinculación, capacitación, apoyos económicos e incentivos empresariales que buscan garantizar el derecho de las personas con discapacidad a acceder al desarrollo de un al trabajo digno.



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Sin que lo anterior sea óbice para reconocer que resulta necesario fortalecer el andamiaje jurídico de nuestra capital, para lograr que la observancia y materialización de esta acción afirmativa de inclusión en el campo laboral de la Administración Pública de la Ciudad de México y de las Alcaldías, de las personas con discapacidad, dotando de facultades a las autoridades que, conforme a los ordenamientos legales, les corresponde desarrollar e implementar esta determinación como una política pública en materia de capital humano que beneficie a este grupo de atención prioritaria, sobre todo si consideramos que desde hace ya quince años se encuentra identificada plenamente esa obligación en las disposiciones jurídicas vigentes y aplicables en nuestra capital, de manera particular en la Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

En ese orden de ideas, se precisa que las reformas que se proponen con la presente iniciativa, quedarán de la siguiente forma:

LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE LA INICIATIVA
Artículo 10. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las atribuciones siguientes: I. a la XVI. ... XVII. Garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras del Poder Ejecutivo y de sus Alcaldías;	Artículo 10. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las atribuciones siguientes: I. a la XVI. ... XVII. Garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras del Poder Ejecutivo y de sus Alcaldías; privilegiando la contratación de personas con discapacidad;



**GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE
ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO**



XVIII a la XXII. ...	XVIII a la XXII. ...
<p>Artículo 27. A la Secretaría de Administración y Finanzas corresponde el despacho de las materias relativas al desarrollo de las políticas de ingresos y administración tributaria, la programación, presupuestación y evaluación del gasto público de la Ciudad; representar el interés de la Ciudad en controversias fiscales y en toda clase de procedimientos ante los tribunales en los que se controvierta el interés fiscal de la Entidad; así como la administración, ingreso y desarrollo del capital humano y los recursos de la Administración Pública de la Ciudad, y el sistema de gestión pública.</p> <p>Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:</p> <p>I. a la XXI. ...</p> <p>XXII. Planear, instrumentar, emitir normas y políticas en materia de relaciones laborales aplicables a la administración del capital humano al servicio de la Administración Pública de la Ciudad, incluyendo el ingreso al servicio público, evaluación, organización, capacitación y desarrollo de personal; así como autorizar las relativas a las políticas de gasto público de servicios personales, salariales y de prestaciones sociales y económicas;</p>	<p>Artículo 27. A la Secretaría de Administración y Finanzas corresponde el despacho de las materias relativas al desarrollo de las políticas de ingresos y administración tributaria, la programación, presupuestación y evaluación del gasto público de la Ciudad; representar el interés de la Ciudad en controversias fiscales y en toda clase de procedimientos ante los tribunales en los que se controvierta el interés fiscal de la Entidad; así como la administración, ingreso y desarrollo del capital humano y los recursos de la Administración Pública de la Ciudad, y el sistema de gestión pública.</p> <p>Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:</p> <p>I. a la XXI. ...</p> <p>XXII. Planear, instrumentar, emitir normas y políticas en materia de relaciones laborales aplicables a la administración del capital humano al servicio de la Administración Pública de la Ciudad, incluyendo el ingreso al servicio público, evaluación, organización, capacitación y desarrollo de personal; privilegiando la contratación de personas con discapacidad; así como autorizar las relativas a las políticas de gasto público de servicios personales, salariales y de prestaciones sociales y económicas</p> <p>XXIII. a la XLIX. ...</p>



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

XXIII. a la XLIX.
...	...
...	

LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
<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>XIV. a XVIII. ...</p> <p>Artículo 71. Para el ejercicio de sus atribuciones y responsabilidades ejecutivas,</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 que residan en la demarcación, así como el cumplimiento a los criterios de paridad y diversidad, privilegiando la contratación de personas con discapacidad. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;</p> <p>XIV. a XVIII. ...</p> <p>Artículo 71. ...</p>



**GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE
ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO**



las personas titulares de las Alcaldías se auxiliarán de unidades administrativas. Las personas servidoras públicas titulares de las referidas unidades administrativas ejercerán las funciones propias de su competencia y serán responsables por el ejercicio de dichas funciones y atribuciones contenidas en la Ley y demás ordenamientos jurídicos.

El titular de la Alcaldía determinará y establecerá la estructura, integración y organización de las unidades administrativas de la misma, en función de las características y necesidades de su demarcación, orientándose bajo los principios de racionalidad, paridad de género, diversidad e inclusión, austeridad, eficiencia, eficacia, economía planeación y disciplina presupuestal.

...

...

...

...

I. a XV. ...

...

...

...

El titular de la Alcaldía determinará y establecerá la estructura, integración y organización de las unidades administrativas de la misma, en función de las características y necesidades de su demarcación, orientándose bajo los principios de racionalidad, paridad de género, diversidad e inclusión, austeridad, eficiencia, eficacia, economía planeación y disciplina presupuestal; **privilegiando la contratación de personas con discapacidad.**

...

...

...

...

I. a XV. ...

...

...

...



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Por lo expuesto, someto a la consideración del Pleno de este Congreso de la Ciudad de México, la presente

INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMAN LA FRACCIÓN XVII DEL ARTÍCULO 10 Y LA FRACCIÓN XXII DEL ARTÍCULO 27, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; ASÍ COMO LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 31 Y EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 71, AMBOS DE LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO para quedar como sigue:

DECRETO

PRIMERO. Se reforman la fracción XVII del artículo 10 y la fracción XXII del artículo 27, ambos de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, para quedar de la siguiente forma:

Artículo 10. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las atribuciones siguientes:

I. a la XVI. ...

XVII. Garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras del Poder Ejecutivo y de sus Alcaldías; **privilegiando la contratación de personas con discapacidad;**

XVIII a la XXII. ...

Artículo 27. ...

...

I. a la XXI. ...



 <p>CONGRESO DE LA ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>	<p>GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO</p>	 <p>CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO III LEGISLATURA</p>
---	---	--

XXII. Planear, instrumentar, emitir normas y políticas en materia de relaciones laborales aplicables a la administración del capital humano al servicio de la Administración Pública de la Ciudad, incluyendo el ingreso al servicio público, evaluación, organización, capacitación y desarrollo de personal; **privilegiando la contratación de personas con discapacidad**; así como autorizar las relativas a las políticas de gasto público de servicios personales, salariales y de prestaciones sociales y económicas

XXIII. a la XLIX. ...

...

...

SEGUNDO. Se reforman la fracción XIII del artículo 31 y el segundo párrafo del artículo 71, ambos de la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México, para quedar de la siguiente forma:

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 que residan en la demarcación, así como el cumplimiento a los criterios de paridad y diversidad, **privilegiando la contratación de personas con discapacidad**. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;

XIV. a XVIII. ...

Artículo 71. ...



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

El titular de la Alcaldía determinará y establecerá la estructura, integración y organización de las unidades administrativas de la misma, en función de las características y necesidades de su demarcación, orientándose bajo los principios de racionalidad, paridad de género, diversidad e inclusión, austeridad, eficiencia, eficacia, economía planeación y disciplina presupuestal; **privilegiando la contratación de personas con discapacidad.**

...

...

...

...

I. a XV. ...

...

...

...

TRANSITORIOS

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

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

TERCERO. La Persona Titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, en un plazo de 180 días contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, deberá realizar las adecuaciones correspondientes a las disposiciones reglamentarias correspondientes.



	GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA CIUDAD DE MÉXICO	
---	--	---

Dado en el Recinto de Donceles, a los 06 días del mes de noviembre de 2025.

Suscriben;

Manuel Talayero Pariente

Dip. Manuel Talayero Pariente
Coordinador

Rebeca Peralta León

Dip. Rebeca Peralta León

Yolanda García Ortega

Dip. Yolanda García Ortega

Paula Alejandra Pérez Córdova

Dip. Paula Alejandra Pérez Córdova

Elvia Guadalupe Estrada Barba

Dip. Elvia Guadalupe Estrada Barba

Claudia Neli Morales Cervantes

Dip. Claudia Neli Morales Cervantes

Jesús Sesma

Dip. Jesús Sesma Suárez

Dip. Iliana Ivón Sánchez Chávez

Dip. Israel Moreno Rivera

Dip. Juan Estuardo Rubio Gualito

Dip. Víctor Gabriel Varela López