



ASOCIACIÓN PARLAMENTARIA PROGRESISTA DE LA TRANSFORMACION

**DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS**



Ciudad de México a 01 de abril de 2026

**CCM-III/ MRMR/061/2026**

**DIP. ALEJANDRO CARBAJAL GONZÁLEZ  
COORDINADOR DE LA ASOCIACIÓN  
PARLAMENTARIA PROGRESISTA DE LA  
TRANSFORMACIÓN DEL CONGRESO DE  
LA CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA  
P R E S E N T E**

Por medio del presente reciba un cordial saludo y al mismo tiempo, me permito solicitar de la manera más atenta, se inscriba a nombre de quien suscribe, el siguiente asunto en la orden del día de la sesión ordinaria del 09 de abril del año en curso.

**1.- INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE FORTALECIMIENTO DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (se presenta)**

in más por el momento, me despido reiterándoles las más distinguidas de mis consideraciones.

**ATENTAMENTE**

*Rosario Morales*

**DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS**

Plaza de la Constitución N°7 4to piso,  
Oficina 409, Col. Centro,  
Demarcación Cuauhtémoc, C.P.06000.  
Tel: 55 51 30 19 00 Ext. 2423  
Correo: [rosario.morales@congresocdmx.gob.mx](mailto:rosario.morales@congresocdmx.gob.mx)



**ROSARIO  
MORALES**  
DIPUTADA LOCAL D.TTO. 32  
— ÁLVARO OBREGÓN —



## APARTADO CON LENGUAJE CIUDADANO

09/04/2026

### LEY A REFORMAR:

Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública de la Ciudad de México

### OBJETIVO:

La diputada promovente a partir de esta iniciativa busca que las personas que presentan algún tipo de discapacidad tengan condiciones reales de igualdad en el empleo, ya que actualmente siguen encontrando barreras que limitan su acceso al trabajo.

### IMPACTO / ALCANCE:

Se busca garantizar que mediante medidas de inclusión dentro de la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública de la Ciudad de México se cree la asignación de un porcentaje mínimo de vacantes y plazas para un acceso al trabajo en condiciones de igualdad.

SÍGUEME EN REDES SOCIALES



**DIP. 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**

La que suscribe **Diputada María del Rosario Morales Ramos**, integrante de la Asociación Parlamentaria Progresista de la Transformación de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 apartado A, fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracciones VIII, LXIV y CXVIII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2 fracción XXI, 5 fracciones I y II, 95 fracción II y 325 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE FORTALECIMIENTO DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, bajo lo siguiente:

#### **I. ENCABEZADO O TÍTULO DE LA PROPUESTA**

Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública de la Ciudad de México en materia de fortalecimiento de acciones afirmativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

## II. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa tiene como finalidad incluir en la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública de la Ciudad de México mecanismos jurídicos que permitan una igualdad sustantiva, garantizando que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sea verdaderamente efectiva.

Con esta reforma y adición de diversos artículos de la ley antes mencionada, se busca que mediante acciones afirmativas se establezca una cuota mínima de contratación para garantizar el derecho humano al trabajo para personas con discapacidad; eliminando barreras en las convocatorias y asegurando la accesibilidad en las evaluaciones, permitiendo una permanencia y un desarrollo profesional.

Esta iniciativa tiene como objeto alinear y armonizar la ley con estándares constitucionales e internacionales, eliminando la discriminación, priorizando y haciendo efectivo un derecho humano ya reconocido; siendo un ejemplo de creación de espacios accesibles, compensando desventajas históricas y exclusiones sistemáticas.

## III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER

### A. Introducción

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPC) menciona que las personas con discapacidad “incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, al

interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.<sup>1</sup>

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad es un término general que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación, es decir, problemas que afectan la estructura o función corporal, acciones y tareas en situaciones cotidianas.

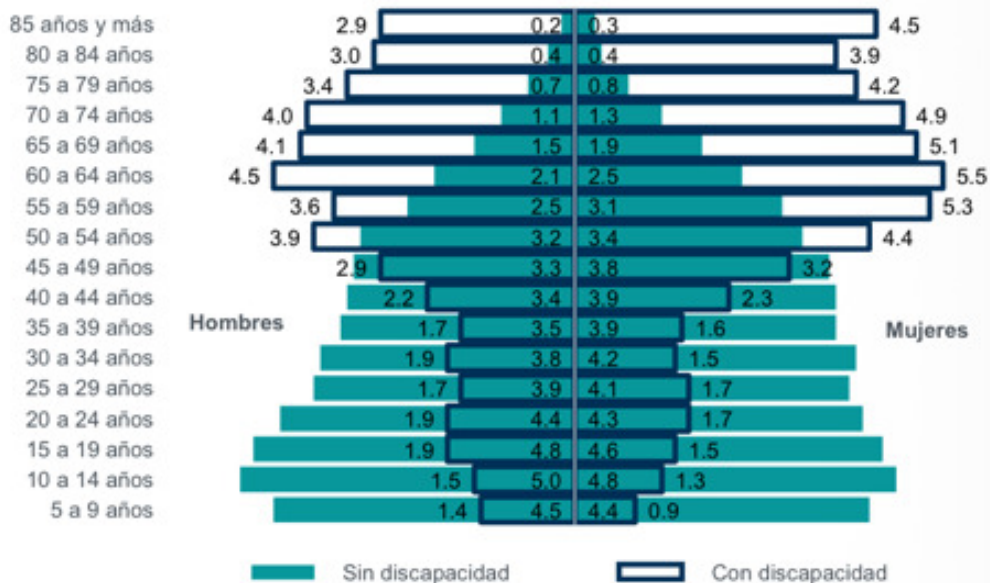
Históricamente, las personas con discapacidad han enfrentado barreras sociales, culturales y estructurales en su vida cotidiana, es decir, discriminación en condiciones sistemáticas de exclusión en el acceso al empleo disfrazadas de dudas, supuestos o estigmas que les impiden el acceso igualitario a oportunidades; estableciendo una violación de sus derechos humanos que limitan su acceso a empleos dignos, reduciendo su autonomía y participación social.

De acuerdo con cifras del INEGI del 2023, en México existen 121.6 millones de personas de 5 años y más con alguna discapacidad, porcentaje que se concentra mayormente en las personas adultas mayores, como se muestra en la siguiente gráfica:

---

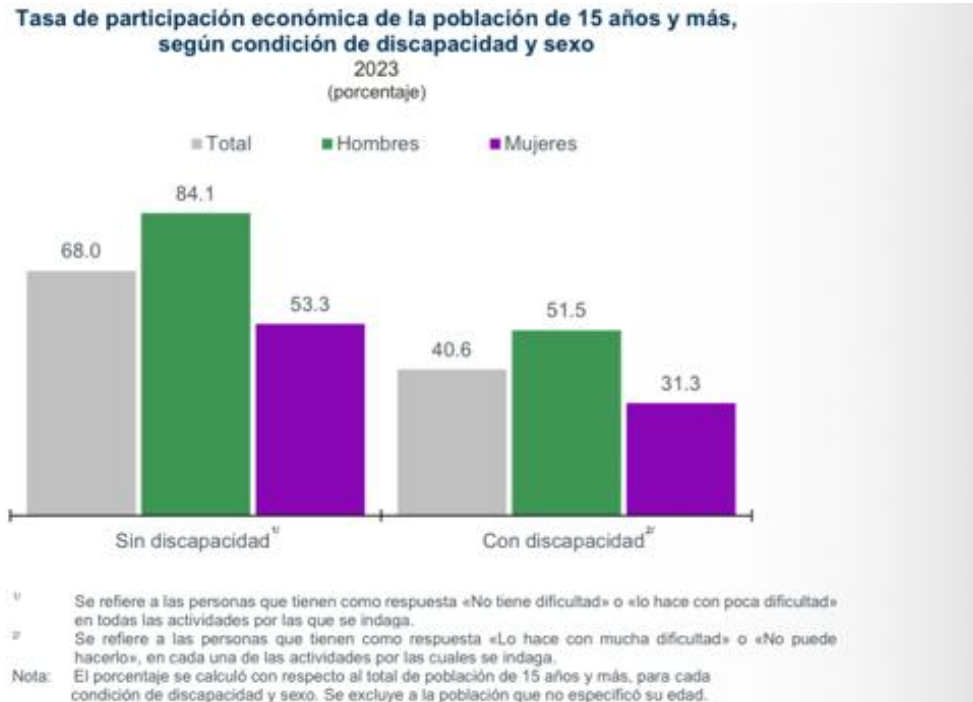
<sup>1</sup> <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Gráfica 1  
Población de 5 años y más, por grupo quinquenal de edad y sexo,  
según condición de discapacidad  
2023  
(distribución porcentual)



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2023. Base de datos. Sistema Nacional de Información Estadística y Geografía (SNIEG). Información de Interés Nacional (IIN).

De igual manera, en cuestión del trabajo el INEGI en su encuesta de 2023, demostró que la tasa de participación económica de la población de 15 años y más sin discapacidad fue de 68.0%, cifra superior a la tasa de la población con discapacidad, que representó 40.6 por ciento. Entre los hombres con discapacidad, poco más de la mitad, 51.5%, participó en alguna actividad económica, mientras que, en las mujeres con la misma condición, esta tasa fue de apenas 31.3%



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2023. Base de datos. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG). Información de Interés Nacional (IIN).

Es decir, la Ciudad de México ocupa el sexto lugar entre las entidades del país con el mayor número de personas discapacidad, predominando en mujeres, ya que presentan porcentajes más elevados en relación con los hombres. En cuanto a las causas de la discapacidad, en primer lugar se encuentra la enfermedad, seguida de la edad avanzada, después el nacimiento, los accidentes y la violencia.

De acuerdo al documento de “La Discapacidad en México, datos 2014”<sup>2</sup>, en la Ciudad Capitalina, la tasa de discapacidad es de 47 personas por cada mil habitantes, ubicando a el 5.8% de las personas de este sector en del país.

### **B. Tipos de discapacidad**

La INEGI clasifica las causas de discapacidad en cuatro grupos principales, los cuales son los siguientes:

- Por nacimiento;
- Por enfermedad;
- Por accidente; y
- Por edad avanzada.

De acuerdo al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las discapacidades se dividen en los siguientes rubros:

- **Sensorial Visual:** Es la deficiencia estructural o funcional del órgano de la visión y de sus funciones asociadas como: agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad.
- **Sensorial Auditiva:** Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación.
- **Discapacidad Motriz:** En la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura.

---

<sup>2</sup>Con este texto, el INEGI cumple la obligación de producción de estadísticas sobre la discapacidad, contenida en el Artículo 22 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

- **Intelectual:** Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonada, como en la conducta adaptativa de la persona como: el autocuidado, ir a la escuela o aprender habilidades sociales.
- **Mental o Psicosocial:** Se puede derivar de una enfermedad mental, que tiene factores bioquímicos y genéticos, donde los síntomas se presentan por lo general en la adolescencia y no está relacionada con la discapacidad intelectual. Puede ser temporal o permanente y se convierte en una condición de vida. Afecta la forma de pensar, los sentimientos, el humor, la habilidad para relacionarse con otros y el funcionamiento diario de una persona.<sup>3</sup>



Fuente: Gobierno de México. Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad.

### **C. Problemas laborales**

<sup>3</sup> <https://www.gob.mx/issste/articulos/hablemos-de-discapacidad>

La inclusión laboral es uno de los retos más grandes en la actualidad, debido a las repercusiones económicas, sociales y productivas que conllevan. En este sentido, las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más vulnerables en relación a su integración al mundo laboral.

La discriminación laboral ocurre cuando una persona es tratada de manera distinta y desfavorable frente a otra por alguna característica que no debería influir en su capacidad para trabajar; manifestadas en procesos de selección, desconfianza o la ausencia de ajustes razonables que permitirían desempeñar el trabajo en igualdad de condiciones.

A nivel mundial, la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es aproximadamente del 75%. Este porcentaje se reduce drásticamente para las personas con alguna discapacidad ya que es tan solo del 44%. Además, otras investigaciones señalan que las personas con discapacidad que trabajan ganan mucho menos que sus colegas sin discapacidad, que las mujeres con discapacidad ganan menos que los hombres con discapacidad y que a veces hasta el 87% de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal.

Los resultados de estos estudios toman aún más importancia si se considera que, según datos de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, a nivel internacional más de 1000 millones de personas viven con alguna discapacidad. Considerando que a nivel mundial hay aproximadamente un poco más de 7500 millones de personas, las personas que viven con algún tipo de discapacidad representan cerca del 13% de la población a nivel mundial. En México, este porcentaje corresponde al 5% de la población total, es decir, que hay cerca de un

millón de personas con alguna discapacidad en posibilidades de trabajar, pero solo el 30% de ellas se encuentra activa en el mercado laboral.<sup>4</sup>

#### **D. Conclusión**

Aunque actual y formalmente todas las personas pueden acceder al empleo, en la práctica existen barreras que impiden el acceso a las personas con discapacidad para competir en igualdad de condiciones, así, al garantizar su acceso al trabajo se reducen desigualdades históricas y desventajas estructurales.

La exclusión laboral no solo limita el desarrollo profesional, sino que también es una manera de empobrecer la vida social, económica, emocional y faltarle el respeto a la dignidad de las personas con discapacidad; que lamentablemente al encontrar cerradas las puertas del mercado laboral, ven reducida y limitada su autonomía, su capacidad de decisión y su participación plena en la sociedad.

Con la reforma y adición a diversos artículos de la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública de la Ciudad de México representa un avance significativo y necesario para garantizar una igualdad sustantiva de las personas con discapacidad.

De igual manera, la iniciativa permite armonizar el marco normativo de la Ciudad de México con los compromisos asumidos por el Estado mexicano en instrumentos internacionales, particularmente en lo relativo al derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, reforzando el deber del Estado como garante y promotor de derechos.

---

<sup>4</sup> <https://www.udlap.mx/empresasfamiliares/articulo-inclusion-laboral.aspx>

Por ello, garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad no sólo responde a una exigencia jurídica, sino a una demanda ética y social, ya que permite avanzar hacia una sociedad más justa, incluyente y respetuosa de la dignidad humana.

#### IV. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN SU CASO

No aplica de manera particular.

#### V. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

Este apartado se puede entender como los argumentos jurídicos, es decir, el marco normativo que garantiza el correcto ejercicio del principio de legalidad; asegurando que las leyes, reglamentos y demás disposiciones legislativas que aquí se encuentran, orienten y den sentido a los hechos anteriormente expuestos.

En primer lugar, **el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo** establece que estas normas tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales; y se va a entender por trabajo digno aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto

irrestringido a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

De igual manera, **el artículo 3 de la misma ley**, menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, exigiendo aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestringido a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Asimismo, **el artículo 4 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad** garantiza que todas las personas con discapacidad gocen de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, adoptando medidas contra la discriminación para la prohibición de conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona debido a la discapacidad que esta posee. Así como, dar prioridad a la Administración Pública para adoptar medidas de acción afirmativa positiva para impulsar el derecho a la igualdad de oportunidades.

Por su parte, **el artículo 2 de la Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México** prevé que todas las personas con discapacidad cuenten con las condiciones necesarias para el libre ejercicio de las garantías y derechos consagrados tanto en la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, la Constitución Política de la Ciudad de México, así como los Tratados Internacionales de los que México es estado parte.

De igual manera, **el artículo 24 de la ley mencionada anteriormente**, concibe como obligación de todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México, destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes para contratación de personas con discapacidad.

**De lo anterior, se desprende que la propuesta encuentra plena coincidencia con el marco legal aplicable.** Esta medida responde a la urgencia de fortalecer la protección de los derechos laborales y garantizar la inclusión mediante acciones positivas de personas con discapacidad.

#### VI. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD.

Este Congreso tiene facultades para conocer, discutir y, en su caso, aprobar la presente iniciativa, de acuerdo con lo dispuesto en **el artículo 122, apartado A, fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II y 13, fracciones VIII, LXIV, CXVIII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2, fracción XXI, 5, fracciones I y II, 95, fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.**

El **control de constitucionalidad** puede entenderse como un mecanismo que consiste en verificar si las leyes locales se ajustan a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Constitución Política de la Ciudad de México, en cuanto a fondo o por la forma.

En primer lugar, **el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** menciona que, en todo el territorio de la República Mexicana, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Por su parte, **el artículo 5 de la Carta Magna** establece, el derecho a un trabajo digno, lícito y de libre elección, es decir, a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

De igual manera, **el artículo 123 del mismo marco**, garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Por su parte, **el artículo 3, numeral 1 de la Constitución Política de la Ciudad de México**, establece que uno de los principios rectores será la dignidad humana, protegiendo en todo momento los derechos humanos, respetándolos y garantizándolos.

Conforme al párrafo anterior, **el artículo 3, numeral 2, inciso a)**, asume el respeto a los derechos humanos, la defensa del Estado democrático y social, el diálogo social, la cultura de la paz y la no violencia, el desarrollo económico sustentable y solidario con visión metropolitana, la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario.

A su vez, **el artículo 4, apartado C, numeral 2**, menciona la prohibición de toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades,



III LEGISLATURA

ASOCIACIÓN PARLAMENTARIA PROGRESISTA DE LA TRANSFORMACIÓN

DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS

CONGRESO DE  
CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra.

A su vez, **el artículo 10, apartado B**, tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Valorando, fomentando y protegiendo todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado, ejerciendo la dignidad. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

De igual manera, **el artículo 2 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958”** ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, obliga a los Estados parte a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, garantizando así, la dignidad en el empleo.

En concatenación, **el artículo 5 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019”**, del que México es Estado parte desde el 06 de julio de 2022, menciona que con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del

derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

**Una vez analizado el marco constitucional** aplicable al caso en concreto, podemos observar que, tanto la Carta Magna Federal como la Local, contemplan y establecen como un derecho fundamental la dignidad humana, que se traslada a los ámbitos laborales, por lo que es indispensable que las bases de las relaciones laborales estén en un marco de respeto, confianza e inclusión de las personas con discapacidad.

**En cuanto al control de convencionalidad**, este principio consiste en asegurar que las normas nacionales se ajusten a los tratados y convenios internacionales ratificados por México, particularmente aquellos relacionados con los derechos humanos.

Por su parte, **el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos**, garantiza que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Asimismo, **el artículo 23, numeral 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos**, establece que 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.

Por su parte, **el artículo 6 del Protocolo de Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mejor conocido como “Protocolo de San Salvador”**, tutela el derecho al trabajo el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

De igual manera, **el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** establece como principal propósito proteger, promover y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, promoviendo el respeto de su dignidad inherente.

Por último, **el artículo 4, numeral 1, inciso b** de la Convención anteriormente mencionada, genera una obligación para los Estados parte para tomar todas las medidas pertinentes, incluidas las legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.

Por lo anteriormente expuesto y, **una vez señalado el marco convencional** aplicable al caso en concreto, podemos observar que diversos instrumentos internacionales de los que nuestro país forma parte reconocen como un elemento fundamental de las relaciones obrero-patronales la dignidad para el trabajo como para quien lo presta; de esta manera el Estado está obligado en prevenir cualquier tipo de abuso o violencia que se pueda generar entre esta relación laboral, además de establecer medidas que se crean razonables y pertinentes para la inclusión de todas las personas con discapacidad, eliminando cualquier tipo de violencia y discriminación.

**VII. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE FORTALECIMIENTO DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

**VIII. ORDENAMIENTO A MODIFICAR**

Por lo anteriormente expuesto, a continuación, se presenta las reformas propuestas:

LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>[...]</p> <p><b>Artículo 2.</b> La organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Público de Carrera se regirá por los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, transparencia, profesionalismo e igualdad de oportunidades entre todas las personas.</p> <p>[...]</p> <p style="text-align: center;"><b>Capítulo Segundo Del Sistema de Ingreso</b></p>	<p>[...]</p> <p><b>Artículo 2.</b> La organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Público de Carrera se regirá por los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, transparencia, profesionalismo, <b>inclusión y no discriminación, incorporando acciones afirmativas e</b> igualdad de oportunidades entre todas las personas.</p> <p>[...]</p> <p style="text-align: center;"><b>Capítulo Segundo Del Sistema de Ingreso</b></p>



**Artículo 29.-** El Sistema de Ingreso al Servicio tiene por objeto reclutar a los mejores aspirantes a los Cuerpos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de género, origen étnico, religión, estado civil o condición socioeconómica. Este Sistema se conforma por las etapas sucesivas de:

- I. Reclutamiento;
- II. Selección por concurso; y
- III. Formación inicial.

[...]

**SIN CORRELATIVO**

**Artículo 29.-** El Sistema de Ingreso al Servicio tiene por objeto reclutar a los mejores aspirantes a los Cuerpos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de género, origen étnico, religión, estado civil o condición socioeconómica, **incorporando los ajustes razonables y necesarios para garantizar la participación de personas con discapacidad.** Este Sistema se conforma por las etapas sucesivas de:

- I. Reclutamiento;
- II. Selección por concurso; y
- III. Formación inicial.

[...]

**Artículo 30 bis.-** Las Dependencias y Órganos Desconcentrados de la Administración Pública Central de la Ciudad de México deberán garantizar la inclusión de personas con discapacidad, mediante la asignación progresiva de al menos el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes.

**Para el cumplimiento de lo anterior se observará lo siguiente:**

- I. Las convocatorias deberán ser accesibles y prever mecanismos de participación en igualdad de condiciones; y

[...]"	II. Se deberán implementar ajustes razonables en los procesos de selección y formación.  [...]"
--------	---

### IX. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

Conforme a lo anteriormente expuesto, fundado y motivado se somete a consideración de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, la propuesta del texto normativo propuesto de la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE FORTALECIMIENTO DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, en los términos siguientes:

**ÚNICO.** – Se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

“[...]

**Artículo 2.** La organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Público de Carrera se regirá por los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, transparencia, profesionalismo, inclusión y no discriminación, incorporando acciones afirmativas e igualdad de oportunidades entre todas las personas.

[...]

## Capítulo Segundo Del Sistema de Ingreso

**Artículo 29.-** El Sistema de Ingreso al Servicio tiene por objeto reclutar a los mejores aspirantes a los Cuerpos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de género, origen étnico, religión, estado civil o condición socioeconómica, incorporando los ajustes razonables y necesarios para garantizar la participación de personas con discapacidad. Este Sistema se conforma por las etapas sucesivas de:

- IV. Reclutamiento;
- V. Selección por concurso; y
- VI. Formación inicial.

[...]

**Artículo 30 bis.-** Las Dependencias y Órganos Desconcentrados de la Administración Pública Central de la Ciudad de México deberán garantizar la inclusión de personas con discapacidad, mediante la asignación progresiva de al menos el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes.

Para el cumplimiento de lo anterior se observará lo siguiente:

- I. **Las convocatorias deberán ser accesibles y prever mecanismos de participación en igualdad de condiciones; y**
- II. **Se deberán implementar ajustes razonables en los procesos de selección y formación.**

[...]"

### 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 de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

**TERCERO.** – En un plazo no mayor a 180 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, las autoridades competentes deberán realizar las adecuaciones administrativas y normativas necesarias para garantizar su correcta aplicación.

**CUARTO.** – Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los nueve días del mes de abril del año dos mil veintiséis.

*Rosario Morales*

DIP. MARÍA DEL ROSARIO MORALES RAMOS