

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA

DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA

P R E S E N T E

La que suscribe Diputada Elizabeth Mateos Hernández, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; apartado D del artículo 29 de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 4 fracción XXXVIII y 13 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; así como los artículos 5 fracciones I y II, 99 fracción II, 100 y 120 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, somete a consideración de esta soberanía la siguiente:

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO, POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES Y DE CONFORMIDAD CON SU SUFICIENCIA PRESUPUESTAL, ANALICE LA POSIBILIDAD DE IMPLEMENTAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN LABORAL EN MATERIA DE INCLUSIÓN Y NEURODIVERSIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO, TANTO DEL SECTOR PÚBLICO COMO PRIVADO, bajo los siguientes:

ANTECEDENTES

En los últimos años, el concepto de neurodiversidad ha comenzado a adquirir una mayor relevancia en el debate público, académico y de políticas públicas, al replantear la forma en que se entienden las diferencias en el funcionamiento neurológico humano. Desde este enfoque, condiciones como el Trastorno del Espectro Autista (TEA), el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), la dislexia, la dispraxia, entre otras, no se consideran trastornos que



III LEGISLATURA

deban “corregirse”, sino expresiones distintas de la diversidad cognitiva que forman parte de la condición humana.

Este cambio de paradigma ha permitido avanzar hacia una visión más incluyente, en la que el reto no recae en las personas con esta condición, sino en la capacidad de los entornos (sociales, educativos y laborales) para adaptarse a distintas formas de comunicación, aprendizaje e interacción. Sin embargo, a pesar de estos avances conceptuales, la implementación práctica de esta visión todavía enfrenta importantes rezagos, particularmente en el ámbito laboral.

En los centros de trabajo, tanto del sector público como del privado, persisten dinámicas, estructuras y procesos que no siempre consideran la diversidad cognitiva. Esto se traduce en dificultades para la inclusión plena de personas neurodivergentes, ya que muchas veces no existen ajustes razonables, protocolos de acompañamiento o esquemas de capacitación que permitan generar entornos realmente accesibles. En consecuencia, las barreras no suelen ser únicamente físicas o normativas, sino también culturales y de desconocimiento.

De acuerdo con la encuesta **Work in Progress 2025**¹, elaborada por la empresa de gestión de talento Buk, aplicada a más de 5,000 personas trabajadoras en distintos países de América Latina, alrededor del 9% de las personas encuestadas en México, Chile, Colombia y Perú se identificaron como neurodivergentes. Este dato es relevante porque muestra que no se trata de un grupo minoritario o aislado, sino de una realidad presente dentro del mercado laboral contemporáneo.

El mismo estudio advierte una brecha significativa en materia de inclusión laboral, ya que 44% de las personas encuestadas manifestó haber experimentado algún tipo de discriminación en su entorno de trabajo, cifra considerablemente superior a la reportada por personas neurotípicas. Este dato evidencia que, más allá del reconocimiento discursivo de la inclusión, en la práctica aún existen entornos

¹ DISPONIBLE EN: <https://www.buk.mx/blog/neurodivergencia-en-el-trabajo-datos-y-desafios>



III LEGISLATURA

laborales que no están preparados para garantizar condiciones de igualdad sustantiva.

Asimismo, dicho estudio señala que las personas neurodivergentes enfrentan impactos diferenciados en su bienestar emocional dentro del trabajo, ya que una proporción importante reporta niveles elevados de estrés, ansiedad o incluso depresión asociados a su experiencia laboral. Estos efectos se relacionan con factores como la falta de ajustes razonables, la sobrecarga sensorial, la rigidez de ciertos procesos laborales y, principalmente, la ausencia de sensibilización en los equipos de trabajo y áreas de recursos humanos.

En el ámbito académico, diversos estudios han señalado que la inclusión de personas neurodivergentes en el mercado laboral sigue enfrentando barreras estructurales. En este sentido, una investigación publicada en la **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, disponible en Dialnet², señala que los modelos actuales de contratación y organización del trabajo siguen basándose en esquemas homogéneos, lo que dificulta la incorporación de la diversidad cognitiva en condiciones de igualdad.

Dicha investigación identifica que persisten barreras estructurales como procesos de reclutamiento rígidos, evaluación del desempeño centrada en criterios estandarizados, falta de ajustes razonables en los centros de trabajo y, de manera importante, la existencia de prejuicios y estigmas que influyen en la contratación y permanencia laboral de personas neurodivergentes.

El estudio también advierte que estas condiciones no solo limitan el acceso al empleo formal, sino que pueden derivar en trayectorias laborales inestables o precarizadas, lo que impacta directamente en el acceso a seguridad social, desarrollo profesional y autonomía económica. En este sentido, la exclusión no

² DISPONIBLE EN: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10255887>



III LEGISLATURA

siempre es explícita, pero sí estructural, y se reproduce a través de la falta de herramientas institucionales para atender la diversidad cognitiva.

Por otra parte, en el ámbito de las políticas públicas locales, el Gobierno de la Ciudad de México, encabezado por la Lic., Clara Brugada Molina, ha anunciado el fortalecimiento del modelo de **Utopías**, mediante la incorporación de espacios especializados para la atención de personas con discapacidad³, como parte de una estrategia integral de inclusión social y acceso a derechos.

De acuerdo con el anuncio oficial de la Jefatura de Gobierno, este modelo contempla la creación de **200 espacios comunitarios bajo el esquema de “Casas de las Tres R” (Revalorar, Reducir y Redistribuir)**, de los cuales **100 estarán integrados dentro de las Utopías y 100 más en zonas con mayores niveles de pobreza y rezago social**, con el objetivo de ampliar la cobertura de servicios públicos en materia de bienestar e inclusión.

Asimismo, estos espacios forman parte de una red de atención que ofrecerá servicios de rehabilitación y acompañamiento como fisioterapia, terapia ocupacional, terapia de lenguaje, atención psicológica y trabajo social, además de actividades culturales y deportivas adaptadas, con el fin de fortalecer la autonomía y la integración social de las personas con discapacidad.

En conjunto, esta política busca ampliar el acceso territorial a servicios especializados, considerando que en la Ciudad de México viven **más de 1.7 millones de personas con discapacidad o con alguna limitación funcional**, lo que representa un sector poblacional con altas necesidades de atención e inclusión.

Estas acciones consolidan a las Utopías como una estrategia de bienestar comunitario orientada a reducir desigualdades sociales y territoriales mediante infraestructura pública gratuita y de gran escala. Sin embargo, pese a estos

³ DISPONIBLE EN: <https://jefaturadegobierno.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/gobierno-de-clara-brugada-anuncia-creacion-de-centros-especializados-en-utopias-para-personas-con-discapacidad>



III LEGISLATURA

avances en materia de inclusión social, aún persisten retos importantes en otros ámbitos, particularmente en el entorno laboral, donde la capacitación y sensibilización sobre neurodiversidad continúan siendo insuficientes para garantizar una inclusión efectiva.

En el ámbito del trabajo, la inclusión no depende únicamente de infraestructura o programas sociales, sino también de la capacidad de las instituciones, empresas y centros de trabajo para comprender y adaptarse a la diversidad cognitiva de las personas. En este sentido, la falta de capacitación en materia de neurodiversidad continúa siendo una de las principales barreras para lograr una inclusión real y efectiva.

La capacitación laboral en esta materia permite no solo sensibilizar a los equipos de trabajo, sino también dotarlos de herramientas prácticas para mejorar la comunicación, fomentar la empatía, realizar ajustes razonables y construir entornos laborales más accesibles. Esto no solo beneficia a las personas neurodivergentes, sino que contribuye a mejorar el clima laboral, la productividad y la cohesión organizacional en su conjunto.

Por lo anterior, se advierte la necesidad de fortalecer acciones institucionales orientadas a la capacitación y sensibilización en materia de neurodiversidad en los centros de trabajo, tanto del sector público como del privado, como una medida indispensable para avanzar hacia la igualdad sustantiva, la no discriminación y la inclusión efectiva en el ámbito laboral.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que el artículo 123 de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**⁴, señala que:

⁴ DISPONIBLE EN: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>



III LEGISLATURA

“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”

SEGUNDO. Que el artículo 2, segundo párrafo de la **Ley Federal del Trabajo**⁵ establece:

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”

TERCERO . Que el artículo 3, párrafo cuarto de la **misma ley** establece que:

“Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”

RESOLUTIVO

ÚNICO. – SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES Y DE CONFORMIDAD CON SU SUFICIENCIA PRESUPUESTAL, ANALICE LA POSIBILIDAD DE IMPLEMENTAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN LABORAL EN MATERIA DE INCLUSIÓN Y NEURODIVERSIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO, TANTO DEL SECTOR PÚBLICO COMO PRIVADO.

⁵ DISPONIBLE EN:

<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlsfP0xAV9ae07428arqYwOzhEgw3xhKjFbnpKCzn4j1dYlq3xpVWm9Bo/TrA==>

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



III LEGISLATURA

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los veinticuatro días del mes de junio del dos mil veintiséis.

ATENTAMENTE

Elizabeth Mateos Hernández

DIP. ELIZABETH MATEOS HERNÁNDEZ



III LEGISLATURA

Certificado de firma		16/06/2026 23:30
Documento electrónico	Solicitante del proceso de firma Almacenado	
Identificador: 6A3230601DBFB7621853A0D7	Nombre: Elizabeth Mateos Hernández	
Nombre y extensión: okP.A. CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS NEURODIVERGENTES.pdf	Compañía: SR LUZ SA DE CV	
Descripción:	Correo electrónico: elizabeth.mateos@congresocdmx.gob.mx	
Cantidad de páginas: 3	Teléfono:	
Estado: Firmado	Dirección IP: 2806:106e:5:3123:fab1:8b18:333a:a0d5	
Firmantes: 1	Fecha y hora de emisión	
Huella digital del contenido del documento original:	(America/Mexico_City):	
12377614f9572e889ccdaaf6614b063882a9ff75321d253247a14dd81b0c2b0d	16/06/2026 23:28	
Huella digital del contenido del documento firmado:		
6979a662ec28a02c68f419694d67e4a803fc6ae1c6e7b356349b7a90ab88928		

Constancia de conservación del documento firmado	
Información de la constancia NOM-151	Información del emisor de la constancia NOM-151
Fecha de emisión:	Prestador de Servicios de Certificación (PSC):
17/06/2026 05:30:37 UTC (16/06/2026 23:30:37 Hora local de la Ciudad de México)	PSC WORLD S.A. DE C.V.
Nombre y extensión:	Certificado PSC válido desde: 2017-07-19
3638bbb1-8975-4920-a2dc-9f9fcfa2c590.cons	Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19
Huella digital contenida en la constancia:	
6979a662ec28a02c68f419694d67e4a803fc6ae1c6e7b356349b7a90ab88928	

Firmantes		
Firmante 1. Elizabeth Mateos Hernández		
Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: 6A3230F61FFCBA01D02568D1	Enviado: 16/06/2026
Derecho	IP: 2806:106e:5:3123:fab1:8b18:333a:a0d5	23:29:35
Compañía:		Aceptó Aviso de
Método de notificación: Correo		Privacidad: 16/06/2026
Correo:		23:30:23
elizabeth.mateos@congresocdmx.gob.mx		Visto: 16/06/2026 23:30:30
Teléfono:		Confirmado:
Emisor de la firma electrónica:		16/06/2026 23:30:30.896
Dibujada en dispositivo		Firmado:
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		16/06/2026 23:30:30.897

Firma con texto

Elizabeth Mateos Hernández

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

