



DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E

Quienes suscriben Diputadas y Diputados integrantes de las Comisiones de Derechos Humanos y de Inclusión Bienestar Social y Exigibilidad de Derechos Sociales del Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en los artículos 5, fracción I; 99, fracción II y 100, fracciones I y III, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, sometemos a la consideración de esta Soberanía la siguiente **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DERIVADA DEL PARLAMENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2025, POR EL QUE SE EXHORTA, CORDIAL Y RESPETUOSAMENTE, A DIVERSAS AUTORIDADES A FORTALECER ACCIONES PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN Y PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ADQUIRIDA O NO VISIBLE**, al tenor de los siguientes:

ANTECEDENTES

El presente Punto de Acuerdo tiene origen en los trabajos desarrollados en el Parlamento de las Personas con Discapacidad 2025, realizado en el Congreso de la Ciudad de México como un espacio de participación ciudadana orientado a que las personas con discapacidad pudieran visibilizar problemáticas que enfrentan cotidianamente y presentar propuestas encaminadas a fortalecer políticas públicas incluyentes, accesibles y con enfoque de derechos humanos. Este ejercicio representó un avance importante en el reconocimiento de las personas con discapacidad como agentes activos en la construcción de soluciones legislativas y sociales para la capital.

En dicho Parlamento, las personas parlamentarias **Manuel Montiel Prado, Olguín Luna Clara Andrea y Concepción Juárez Medina** presentaron diversos productos legislativos orientados a visibilizar las condiciones de discriminación y exclusión laboral que enfrentan las personas que adquieren una discapacidad durante su vida laboral, así como aquellas personas con discapacidades no visibles o derivadas de condiciones médicas crónicas que requieren tratamientos permanentes, dispositivos médicos, ajustes razonables o condiciones específicas para desempeñar su trabajo en igualdad de circunstancias.

Las propuestas expuestas durante este ejercicio parlamentario evidenciaron que, en múltiples espacios laborales, persisten prácticas discriminatorias que afectan la estabilidad económica, profesional y emocional de las personas trabajadoras que enfrentan una condición de salud o discapacidad adquirida. Particularmente, se señalaron casos de despidos injustificados, exclusión de oportunidades laborales, limitaciones para acceder a condiciones dignas de trabajo y obstáculos relacionados con el reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social.





Asimismo, se expuso la experiencia de personas trabajadoras dentro del sector bancario y financiero que, tras adquirir una condición de salud derivada del ejercicio de sus labores, fueron separadas de sus empleos o enfrentaron condiciones de hostilidad y discriminación relacionadas con su estado de salud. Estas situaciones reflejan una problemática estructural que continúa afectando a personas con discapacidad adquirida o con condiciones médicas que, aunque no siempre son visibles, impactan directamente en su vida laboral y en el ejercicio pleno de sus derechos.

Lo anterior resulta especialmente relevante, ya que cualquier persona puede adquirir una discapacidad o una condición de salud a lo largo de su vida laboral, derivada de accidentes, enfermedades o riesgos de trabajo, incluyendo enfermedades crónico-degenerativas, insuficiencia renal, cáncer u otras condiciones que impliquen el uso de catéteres, sondas, dispositivos médicos o tratamientos especializados. Ninguna de estas circunstancias puede constituirse como motivo para restringir derechos, negar oportunidades laborales o justificar actos de discriminación por parte de las personas empleadoras.

En consecuencia, el Estado mexicano y las instituciones públicas tienen la obligación de garantizar que las personas trabajadoras puedan continuar desempeñando sus actividades en condiciones de dignidad, igualdad, accesibilidad y no discriminación, promoviendo ajustes razonables, condiciones laborales inclusivas y mecanismos efectivos de protección frente a prácticas discriminatorias.

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido criterios relevantes en materia de protección laboral reforzada para personas con discapacidad o condiciones de salud que generan situaciones de vulnerabilidad. Particularmente, el Alto Tribunal resolvió que el despido de una persona con discapacidad o con una condición de salud sin causa objetiva, razonable y plenamente acreditada puede presumirse como un acto discriminatorio, especialmente cuando exista una relación entre el despido y la situación de vulnerabilidad de la persona trabajadora.

Lo anterior fue desarrollado por la Segunda Sala de la Suprema Corte al analizar el caso de una trabajadora diagnosticada con cáncer de mama con metástasis, quien denunció haber sido objeto de actos discriminatorios posteriores al conocimiento de su enfermedad por parte de la empresa donde laboraba, incluyendo exclusión de oportunidades de ascenso, limitaciones para desempeñar adecuadamente sus funciones y un entorno laboral hostil derivado de su condición de salud.

En dicha resolución, la Suprema Corte determinó que las autoridades jurisdiccionales tienen la obligación de aplicar una motivación reforzada en asuntos donde existan indicios de discriminación contra grupos de atención prioritaria, así como garantizar una protección especial de estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad o condiciones de salud que puedan generar barreras para su participación plena y efectiva.





Asimismo, el máximo tribunal reconoció que enfermedades de larga duración, como el cáncer, pueden constituir una discapacidad en términos de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en tanto generan barreras físicas, sociales e institucionales que limitan el ejercicio pleno de derechos en condiciones de igualdad.

Casos como los analizados por la Suprema Corte evidencian la urgencia de fortalecer acciones institucionales orientadas a prevenir despidos discriminatorios, garantizar condiciones laborales dignas e impulsar mecanismos efectivos de información, protección y acceso a la justicia para las personas trabajadoras con discapacidad adquirida o con discapacidades no visibles, particularmente frente a contextos donde persisten estigmas, desconocimiento y barreras estructurales que vulneran sus derechos humanos y laborales.

PROBLEMÁTICA PLANTEADA

En la Ciudad de México persisten las prácticas de discriminación, exclusión y vulneración de derechos laborales en contra de personas trabajadoras que adquieren una discapacidad durante su vida laboral o que viven con discapacidades no visibles y condiciones de salud crónicas. En muchos casos, estas personas enfrentan despidos injustificados, obstáculos para conservar su empleo, limitaciones para acceder a ajustes razonables y entornos laborales hostiles derivados de prejuicios, desconocimiento o falta de mecanismos institucionales de protección.

Asimismo, persisten barreras estructurales relacionadas con la insuficiente vigilancia e inspección en los centros de trabajo, así como la falta de información y acompañamiento jurídico para las personas trabajadoras que enfrentan actos de discriminación por motivos de discapacidad o condiciones de salud. Esta situación provoca que muchas personas desconozcan sus derechos laborales, los mecanismos de denuncia y las vías de acceso a la justicia laboral.

La problemática resulta especialmente preocupante debido a que cualquier persona puede adquirir una discapacidad o una condición de salud a lo largo de su vida, derivada de enfermedades, accidentes o riesgos laborales, sin que ello deba traducirse en pérdida de derechos, exclusión laboral o afectaciones a su estabilidad económica y dignidad humana. Sin embargo, continúan presentándose casos donde las condiciones médicas o discapacidades adquiridas son utilizadas como motivo para limitar oportunidades laborales o justificar despidos discriminatorios.

En consecuencia, se advierte la necesidad de fortalecer las acciones institucionales de prevención, vigilancia, sensibilización y protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad adquirida o discapacidades no visibles, garantizando condiciones de trabajo dignas, inclusivas y libres de discriminación, en armonía con los principios de igualdad, accesibilidad y derechos humanos.





OBJETIVO DE LA PROPOSICIÓN

La presente proposición con punto de acuerdo tiene por objeto exhortar a diversas autoridades para que fortalezcan las acciones de inspección, vigilancia y protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras que hayan adquirido una discapacidad durante su vida laboral o que vivan con discapacidades no visibles, a fin de prevenir actos de discriminación, hostigamiento o despidos injustificados en los centros de trabajo.

Asimismo, busca impulsar campañas permanentes de información, sensibilización, orientación y asesoría jurídica que permitan a las personas trabajadoras conocer sus derechos laborales, los mecanismos de denuncia, los ajustes razonables y las vías de acceso a la justicia laboral, promoviendo entornos laborales inclusivos, accesibles, dignos y libres de discriminación.

CONSIDERACIONES

1. La Estados Unidos Mexicanos reconoce en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el derecho a la igualdad y la prohibición de toda discriminación motivada por discapacidades o condiciones de salud que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
2. Asimismo, el artículo 123 constitucional establece la obligación de garantizar condiciones dignas y equitativas en el trabajo, así como la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras.
3. La Ley Federal del Trabajo establece que las relaciones laborales deben desarrollarse bajo condiciones de trabajo digno o decente, en un entorno libre de violencias y con pleno respeto a los derechos humanos. Dicho ordenamiento señala expresamente que el trabajo digno implica el respeto irrestricto a la dignidad humana de las personas trabajadoras y la prohibición de cualquier forma de discriminación motivada, entre otras razones, por discapacidad o condiciones de salud.
4. Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas, mediante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, prohibiendo toda forma de discriminación laboral y obligando a los Estados a implementar medidas de protección y accesibilidad.
5. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, relativo al trabajo decente y crecimiento económico, el cual promueve entornos laborales inclusivos, seguros y libres de discriminación





para todas las personas. Asimismo, se vincula con el Objetivo 10, enfocado en la reducción de las desigualdades, al impulsar acciones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidades adquiridas o no visibles, fortaleciendo así el respeto a sus derechos humanos y laborales.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, ponemos a consideración de esta Honorable Soberanía, el siguiente:

PUNTO DE ACUERDO

PRIMERO. El Congreso de la Ciudad de México exhorta, cordial y respetuosamente, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México para que, en el ámbito de sus atribuciones, fortalezcan las acciones de inspección, vigilancia y prevención en los centros de trabajo, a fin de identificar, atender y erradicar prácticas de discriminación, hostigamiento o despido injustificado en contra de personas trabajadoras que hayan adquirido una discapacidad durante su vida laboral o que vivan con discapacidades no visibles; garantizando así el respeto a sus derechos laborales, la igualdad de oportunidades y la permanencia en el empleo en condiciones de dignidad e inclusión.

SEGUNDO. El Congreso de la Ciudad de México exhorta, cordial y respetuosamente, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ambos de la Ciudad de México, para que de manera coordinada y en el ámbito de sus atribuciones y conforme a la suficiencia presupuestaria, impulsen campañas permanentes de información, sensibilización, orientación y asesoría jurídica dirigidas a personas trabajadoras con discapacidad adquirida o con discapacidades no visibles, relacionadas con sus derechos laborales, ajustes razonables, mecanismos de denuncia, prevención de la discriminación y acceso efectivo a la justicia laboral.

ATENTAMENTE

Dip. Jannete Elizabeth Guerrero Maya

Jannete Guerrero Maya

Dip. Víctor Gabriel Varela López

Víctor Varela López

Dip. Rebeca Peralta León





Dip. Olivia Garza de los Santos

Olivia Garza de los Santos

Dip. Diego Orlando Garrido López

Dip. María del Rosario Morales Ramos

Dip. Leonor Gómez Otegui

Leonor Gómez Otegui

Dip. Diana Barragán Sánchez

Diana Barragán Sánchez

Dip. Lizzette Salgado Viramontes

Dip. Erika Lizeth Rosales Medina

Erika Rosales Medina

Dip. Claudia Neli Morales Cervantes

Dip. Diana Sánchez Barrios

Diana Sánchez Barrios

Dip. Royfid Torres González

Royfid Torres González

Dip. Ana Luisa Buendía García

Ana Luisa Buendía García

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, en la Ciudad de México, a los **26** días del mes de **mayo** del año **2026**

