

Ciudad de México a 27 de julio de 2022

**DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
II LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La suscrita **Diputada María Guadalupe Morales Rubio**, Vicecoordinadora del Grupo Parlamentario de MORENA de la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartados A numeral 1, D inciso a) y 30 numeral 1 inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracción LXIV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 95 fracción II, 96, y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración de esta H. Soberanía la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LOS ARTÍCULOS 24, 25 Y SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XXIV BIS AL 48, TODOS DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El enfoque de inclusión, a pesar de ser de reciente uso, ha tomado un papel central al momento de hablar sobre la garantía y protección de los derechos humanos, en razón de que pugna por abandonar una visión asistencialista por parte del Estado, para abocarse a consolidar una política integral que incorpore plenamente a los grupos de atención prioritaria en la vida social, económica, política y cultural de cada país.

Etimológicamente la palabra incluir hace referencia a incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o a alguien dentro de un espacio o determinada condición, y bajo esos términos, el enfoque de inclusión tiene por meta el lograr que una persona o grupo que se encuentra en situación de exclusión por determinadas circunstancias, reciba el mismo trato, beneficios y prerrogativas que el resto del grupo social.

Uno de los ámbitos donde más se resiente la exclusión es el laboral, en virtud de que el trabajo es considerado uno de los principales medios para garantizar la integración y movilidad social, así como un elemento indispensable para el goce de los restantes derechos humanos; por ello cuando éste falta o es precario, las personas quedan en situación de exclusión.

Existen múltiples factores por los que una persona puede tener vulnerado su derecho al trabajo, siendo uno de ellos el de la discapacidad.

La discapacidad es un fenómeno complejo y multifactorial, que desde el enfoque moderno de las ciencias sociales se produce por una interacción deficiente entre las características de la persona y las de la sociedad en que se desenvuelve, debiendo implementarse políticas focalizadas y ajustes específicos para proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad, y por ende el disfrute de todos los beneficios, bienes y servicios, tanto públicos como privados que se encuentren en la sociedad.

Conforme el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, son personas con discapacidad 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 las demás.

Los tipos de discapacidad pueden ser:

- **Discapacidad Física:** 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, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;
- **Discapacidad Mental:** alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;
- **Discapacidad Intelectual:** se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás; y

- Discapacidad Sensorial: es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.¹

A nivel mundial el principal instrumento en la materia es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, siendo México uno de sus principales impulsores, y quien la ratificó en 2007.

Dicha convención es la culminación de un proceso histórico que cobró mayor relevancia tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial y que involucró múltiples documentos enfocados en diferentes ámbitos, siendo el del trabajo uno de los más presentes.

Los principios de la Convención son:

- a) El respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y de la condición humana;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre hombres y mujeres; y
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y a su derecho a preservar su identidad.

El artículo 27 de dicha Convención se centra específicamente en el trabajo y el empleo:

Artículo 27 Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes 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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante

¹ Gobierno de México. (2011) Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1 establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte,

así como de las garantías para su protección, quedando prohibida toda discriminación motivada por diferentes causas, entre las que se encuentran las discapacidades.

En el mismo tenor, el artículo 5 constitucional señala que no podrá impedirse a ninguna persona dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; y el artículo 123 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

De acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud, en el mundo existen más de mil millones de personas con discapacidad, lo que representa el 15% de la población mundial.²

En México, conforme con los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018, de las personas de 5 años o más que habitan en el país, 7.7 millones tienen discapacidad. En tanto, en la Ciudad de México, se reportaron 483,045 personas, lo que representa el 5.46% del total de habitantes, de las cuales 56.9% son mujeres y 43.1%, hombres.³

Por condición de limitación, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, reporta que la discapacidad por movilidad es la más frecuente con un 60.2 %, seguido de tener problemas con la vista aun usando lentes, con 25.0%, para escuchar con 12.9%, mental 9.2% y hablar y comunicarse con 7.4%, entre las más importantes.

Un punto a destacar es que en México, la causa principal de discapacidad es por enfermedad y como segunda causa está la edad avanzada, y considerando la tendencia nacional en torno al incremento en los próximos años de la población adulta mayor, esto se convierte en un problema de salud pública de máxima atención.

A ello hay que sumar que existe una relación directa y comprobada entre discapacidad y pobreza, así como entre discapacidad y analfabetismo, lo que conlleva a una relación de factores negativos que se retroalimentan exponencialmente en detrimento de los derechos humanos de las personas.

Conforme la Organización de las Naciones Unidas, un 82% de las personas con discapacidad de los países en vías de desarrollo vive por debajo del umbral de pobreza; un 80% vive en zonas rurales; y un 92% es analfabeta.

² OMS (S/F). Discapacidad y rehabilitación. Disponible en https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

³ COPRED (S/F). Monografías por la No Discriminación » Personas con discapacidad. Disponible en <http://data.copred.cdmx.gob.mx/por-la-no-discriminacion/personas-con-discapacidad/>

Con relación a su participación en el mercado laboral, la tendencia es al desempleo, o bien a emplearse en trabajos poco remunerados y con marcadas problemáticas de accesibilidad.

En nuestro país, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es un 40% superior a la de las personas sin discapacidad, y con el registro de que tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral perciben que tienen o tendrán restricciones en relación con el empleo.

Conforme a una investigación de la Organización Mundial del Trabajo, las razones de desempleo entre las personas con discapacidad son principalmente:

- Bajo nivel de educación y formación;
- Caída de la demanda de trabajo no calificado;
- Reducción de la fuerza de trabajo de las grandes empresas y los servicios públicos;
- Preocupación por los costos de accidentes y seguros;
- Reticencia a registrarse como discapacitado;
- Falta de información sobre oportunidades laborales;
- Desconocimiento por parte de los empleadores de las necesidades y aptitudes de las personas con discapacidades;
- La «trampa» de las prestaciones;
- El temor a perder prestaciones sociales;
- Desánimo tras varias experiencias fallidas en la búsqueda de un trabajo y/o por la imagen negativa que han interiorizado; y
- Apoyos técnicos/personales inadecuados.⁴

No obstante, los patrones deben comprender que al igual que otras personas trabajadoras, su contratación debe guiarse por los conocimientos, habilidades y aptitudes que tenga la persona, pudiendo ser aptos para cualquier nivel o puesto laboral, dependiendo del tipo e intensidad de la discapacidad.

Ahora bien, la situación de las mujeres con discapacidad es aún más preocupante, en razón de que se encuentran en una situación de doble discriminación, e incluso triple por la tendencia a mayores tasas de pobreza en las mujeres en general.

A efecto de solventar la situación de vulnerabilidad, de discriminación y falta de acceso a empleos dignos de las personas con discapacidad, se precisa el diseño, implementación y evaluación de políticas de las cuales deriven programas que faciliten y promuevan la incorporación de este colectivo en el mundo laboral,

⁴ O'Reilly, Arthur (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Organización Internacional del Trabajo

promoviendo la realización de acciones afirmativas y focalizadas para lograr la equidad en las oportunidades laborales.

Entre las acciones que recomienda la Organización Mundial del Trabajo para ayudar y facilitar que las personas con discapacidades obtengan y conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo, se encuentran:

1. Servicios de empleo;
2. Formación para el empleo;
3. Apoyos económicos;
4. Apoyos técnicos y personales;
5. Legislación antidiscriminatoria;
6. Medidas disuasorias;
7. Gestión de las discapacidades;
8. Mecanismos de consulta;
9. Información, supervisión y evaluación; y
10. Sistemas de cuotas.

Con relación al sistema de cuotas, este fue implementado por primera vez en 1923, como solución a las personas con discapacidad por los estragos de la Primera Guerra Mundial, siendo adoptada por países como Alemania, Austria, Italia, Polonia y Francia primeramente.

Dicho sistema se basa en dos premisas: que los empleadores no contratarán a personas con discapacidad a menos que se les exija que lo hagan y que la mayoría de las personas con discapacidad no están en medida de competir en igualdad de condiciones con las personas no discapacitadas por un puesto de trabajo, ni de ganar por méritos propios.

Debido a su efectividad, se han replicado dicho sistema en todas las regiones del mundo: Asia y el Pacífico (China, India, Japón, Mongolia, Filipinas, Sri Lanka y Tailandia), África (como Etiopía, Mauricio y Tanzania), los Estados árabes (por ejemplo, Kuwait) y en América Latina (como Brasil).

Conforme a Waddington, los sistemas de cuotas pueden clasificarse en tres modelos básicos:

- a) **Recomendaciones legislativas sin sanción:** los empleadores no están obligados a contratar un determinado porcentaje de trabajadores con discapacidades, pero se recomienda que lo hagan.
- b) **Obligaciones legislativas sin sanción efectiva:** un ejemplo de este sistema de cuota lo adoptó el Reino Unido después de la Segunda Guerra Mundial, la cual exigía que los empleadores del sector privado con 20 o más empleados

tuvieran, al menos, un 3% de trabajadores discapacitados registrados como tal; además, existía un régimen de ocupaciones reservadas, según el cual dos ocupaciones, las de portero de ascensor eléctrico y vigilante de aparcamiento, debían reservarse a personas discapacitadas.

- c) **Obligaciones legislativas con sanción:** Se trata de un sistema según el cual se establecen una cuota y los empleadores concernidos que no cumplan con su cuota obligatoria deberán abonar una multa o una tasa que, habitualmente, va a un fondo de apoyo a las personas con discapacidades.⁵

En la Ciudad de México, a nivel privado podría hablarse que existe una recomendación legislativa sin sanción en razón de que, en el Código Fiscal de la Ciudad de México, el artículo 157 establece que no se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de personas contratadas con discapacidad.

En tanto a nivel público, si existe una modalidad de obligación legislativa sin sanción, toda vez que la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (Ley), en su artículo 24 mandata que es 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, a la contratación de personas con discapacidad.

No obstante, se ha de observar que dicha obligación se limita a la Administración Pública, es decir al conjunto de dependencias, órganos y entidades que componen la Administración Pública Centralizada y Paraestatal de la Ciudad de México, y que no se contempla un mecanismo para monitorear el cumplimiento de dicha obligación.

A efecto de coadyuvar a garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, su inclusión laboral y la no discriminación, se propone que dicho mandato contenido en la Ley sea aplicable para todo ente público de la Ciudad de México, es decir para dependencias, órganos desconcentrados, entidades y alcaldías, así como para el poder legislativo, judicial y los organismos autónomos de la Ciudad.

Bajo el mismo tenor se propone añadir como atribución del Instituto de las Personas con Discapacidad el diseñar e implementar un sistema por medio del cual se solicite información a todos los entes públicos para monitorear el número de personas con

⁵ O'Reilly, Arthur. Op. Cit. p. 100

discapacidad contratadas en cumplimiento al mandato de destinarles al menos el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y vacantes.

Ello coadyuvará a ampliar la posibilidad de las personas con discapacidad de emplearse en el sector formal con todas las implicaciones positivas que ello conlleva, desde la seguridad social hasta el sentirse independientes al percibir un sueldo propio.

En mérito de lo anterior, son de atenderse los siguientes:

ARGUMENTOS

1. Que el artículo 1, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece; en tanto en su quinto párrafo se señala que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, **las discapacidades**, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En tanto el artículo 5 constitucional, en su primer párrafo señala que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Asimismo, el artículo 123 constitucional, en su primer párrafo dispone que toda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, **las discapacidades**, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

2. Que el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad mandata que los Estados Partes 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. Para ello, los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

3. Que el artículo 2, párrafo segundo de la Ley Federal de Trabajo señala que 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.

En tanto, el segundo párrafo del artículo 3 de la ley en cita mandata que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, **discapacidad**, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

4. Que el artículo 4 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad mandata que las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, o un trastorno de talla, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otro motivo u otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad. Señalando que las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable.
5. Que el artículo 4, apartado C, numeral 2 de la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución Local) señala que se prohíbe 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, 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.

En tanto, en el artículo 11, apartado G de la Constitución Local se establece que dicha Constitución reconoce los derechos de las personas con discapacidad; que se promoverá la asistencia personal, humana o animal, para su desarrollo en comunidad; que las autoridades adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar integralmente el ejercicio de sus derechos y respetar su voluntad, garantizando en todo momento los principios de inclusión y accesibilidad, considerando el diseño universal y los ajustes razonables.

6. Que el artículo 21 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (LIDPDCM) señala que la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México formulará el Programa de Empleo y Capacitación para las personas con discapacidad, que contendrá las siguientes acciones:

I.- Incorporar a personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, o en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad;

II.- Asistencia Técnica a los sectores empresarial y comercial en materia de discapacidad;

III.- Incorporación de personas con discapacidad en las instancias de la Administración Pública de la Ciudad de México, incluyendo las Alcaldías;

IV.- Mecanismos de financiamiento, subsidio o coinversión para la ejecución de proyectos productivos y sociales, propuestos por las Organizaciones de y para personas con discapacidad; y

V.- Vigilar y sancionar conforme la legislación aplicable, que las condiciones en que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias.

7. Que el artículo 24 de la LIDPDCM mandata que es 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, a la contratación de personas con discapacidad.
8. Que conforme el artículo 47 de la LIDPDCM el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México tiene por objeto fundamental es coadyuvar con el Ejecutivo local y las demás dependencias de la Administración Pública local, así como con las Alcaldías, a la integración al desarrollo de las personas

con discapacidad, para lo cual cuenta con las atribuciones establecidas en el Artículo 48 del presente ordenamiento.

9. Que conforme las estadísticas, las personas con discapacidad se encuentran en situación de vulnerabilidad, toda vez que registran mayores tasas de pobreza, analfabetismo y discriminación, precisando que el Estado diseñe e implemente políticas y programas públicos focalizados que coadyuven a disminuir las inequidades producidas por los contextos sociales, económicos y culturales que prevalecen.
10. Que una de las estrategias mundiales para promover el derecho al trabajo, es el sistema de cuotas laborales, por medio de los cuales se recomienda u obliga en las legislaciones a contratar a los sectores públicos o privados, a un determinado porcentaje de personas con discapacidad, a efecto de garantizar una igualdad de condiciones durante los procesos de selección.
11. Que a efecto de promover la inclusión laboral, abatir la discriminación y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, se propone señalar en la LIDPDCM como obligación de todo ente público en la Ciudad de México el destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad.

Y bajo el mismo tenor, añadir como atribución del Instituto de las Personas con Discapacidad, el diseñar e implementar un sistema por medio del cual se solicite información a todos los entes públicos para monitorear el número de personas con discapacidad contratadas, en cumplimiento al mandato de destinarles al menos el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y vacantes.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de este H. Congreso de la Ciudad de México, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LOS ARTÍCULOS 24, 25 Y SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XXIV BIS AL 48, TODOS DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO**, para quedar como sigue:

Artículo 24.- Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública, **del Poder Legislativo, del Poder Judicial, y de los Organismos Autónomos de la Ciudad de México**, el destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad.

...

Artículo 25.- Los entes públicos de la Ciudad de México, como las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad deberán de:

I. a IV. ...

...

Artículo 48.- El Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, tendrá las atribuciones siguientes:

I.- a XXIV.- ...

XXIV BIS.- Diseñar y ejecutar un sistema de monitoreo para vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la presente Ley, quedando facultada para solicitar la información necesaria a los entes públicos de la Ciudad de México.

La información de dicho sistema de monitoreo será incorporada al Registro de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

XXV. Las demás que dispongan esta Ley y otros ordenamientos en la materia.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Remítase a la Jefatura de Gobierno 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.- El Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México deberá diseñar y ejecutar el sistema de monitoreo a que hace referencia la fracción XXIV BIS del artículo 48 de la presente Ley, en un plazo no mayor a 180 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de la presente Decreto.

ATENTAMENTE

Guadalupe Morales Rubio

DIP. MARÍA GUADALUPE MORALES
RUBIO