



II LEGISLATURA

DIP. YURIRI AYALA ZÚÑIGA



Ciudad de México, a 09 de febrero de 2024

Dip. María Gabriela Salido Magos
Presidenta de la Mesa Directiva del
Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura
P r e s e n t e

La que suscribe, **Diputada Yuriri Ayala Zúñiga**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en el artículo 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4, fracción XXI, y 12, fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 95, fracción II, y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de esta soberanía la **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción V del artículo 21 y se adiciona una fracción X al artículo 23, ambos de la Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México**, de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema que la iniciativa pretende resolver y la solución que se propone

I.1 El trabajo es un derecho humano que no solo permite la obtención de un ingreso para cubrir las necesidades básicas, sino que también ofrece la posibilidad de alcanzar satisfacciones personales, profesionales, de recreación y esparcimiento. Por ello, el derecho al trabajo es fundamental e inherente a la dignidad humana.

En este contexto, no solo se tiene el derecho al trabajo, como lo consagran los principales instrumentos en materia de derechos humanos. También existe el derecho a un trabajo digno y decente, como lo amparan las reformas más importantes a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Justicia Social. De ese modo, deben establecerse instrumentos que garanticen el respeto a los derechos de las y los trabajadores respecto a su seguridad laboral, a poder obtener una remuneración que les permita vivir y asegurar la estabilidad de sus familias, además de respetar su integridad física y mental en el ejercicio de su empleo.

I.2 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define a la discapacidad como un: “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.



II LEGISLATURA

DIP. YURIRI AYALA ZÚÑIGA



Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) señala que las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

I.3 La situación económica, social, cultural y de salud en la que se encuentran las personas con discapacidad, constituye un fenómeno concreto y complejo determinado por la relación recíproca entre ellas y las condiciones materiales y sociales que limitan o permiten su desarrollo integral y el pleno disfrute de los derechos y libertades fundamentales.

Actualmente, los paradigmas sociales, culturales y económicos dominantes generan un importante rechazo hacia las personas con discapacidad, generando barreras en todas las esferas de la vida cotidiana que dificultan el ejercicio pleno de sus derechos y su participación en la sociedad, esto se traduce en que las personas con discapacidad enfrentan barreras económicas, físicas y sociales que limitan el disfrute pleno del ejercicio de sus derechos sociales.

A continuación, se expone por qué estas características hacen que esta población se considere un grupo de atención prioritaria para la política social del Estado mexicano y por lo tanto se diseña un modelo de atención específico para la misma.

Siendo las principales causas de esto:

1) Los ingresos insuficientes: Uno de los factores que influyen en esto es la brecha en materia de ingresos que presentan las personas con discapacidad en relación de las personas sin discapacidad. Según los resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2022), las personas con discapacidad, a nivel nacional, perciben un ingreso corriente promedio per cápita 13.82% menor que las personas sin discapacidad.

2) El incipiente acceso a los servicios de salud y educación: De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2022, las personas con discapacidad buscan en su mayoría ser atendidas en los servicios de salud públicos. En estos servicios de salud frecuentemente existen barreras de comunicación para las personas con discapacidad auditiva, habla, lectura, de escritura o el entendimiento debido a que su forma de comunicarse es diferente del resto de las personas que no presentan esta condición que impiden el ejercicio pleno del derecho de este sector de la población.

Por otro lado, en la ENIGH 2022, 19% de las personas con discapacidad no tienen escolaridad. Esto es casi 4 veces más que el porcentaje de personas sin discapacidad que no tiene escolaridad (5%).

La gran brecha de acceso a la educación en personas con discapacidad se convierte posteriormente en un obstáculo para el acceso pleno a otros derechos.

La población con discapacidad se encuentra en desventaja respecto a su derecho a la educación. Los principales problemas a los que se enfrentan es que, además de poca disponibilidad, las instalaciones y el mobiliario en los servicios educativos regulares distan de ser incluyentes, los materiales son escasos o inexistentes y el personal no está capacitado para atender a esta población (Estudio Diagnóstico del Derecho a la Educación 2018. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Ciudad de México, 2018).

Asimismo, la falta de material cultural y de actividades culturales en formatos accesibles, así como de acceso a lugares en donde se ofrezcan representaciones o servicios culturales tales como teatros, museos, cines, bibliotecas y servicios turísticos limita el derecho de las personas con discapacidad a participar en la vida cultural (CONADIS 2019-2024, p. 19).

De acuerdo con la medición multidimensional de la pobreza 2022 (CONEVAL 2022), del total de personas con discapacidad, 45% presentan carencia por rezago educativo, que contrasta con la proporción de personas sin discapacidad donde 17% presentan rezago educativo.

3) Limitado acceso al mercado laboral: Con relación a la actividad económica de la población con discapacidad mayor de quince años, el INEGI indica que, en el año 2022 sólo cuatro de cada 10 personas con discapacidad forman parte de la población económicamente activa, mientras que, en el caso de personas sin discapacidad, son siete de cada 10. Esta problemática impacta aún más a las personas con discapacidad de forma diferenciada a mujeres y hombres, ya que, de la población de sexo femenino con discapacidad, sólo 27.6% forma parte de la población económicamente activa, mientras que a nivel nacional el porcentaje de participación en el mercado laboral es 55.2% de la población femenina sin discapacidad o limitación.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), en 2022 81.74% de la población con discapacidad se encontraba en situación de vulnerabilidad o pobreza, 8.10% en pobreza extrema, 33.10% en pobreza moderada, 5.76% no presenta carencias sociales, pero es vulnerable por ingresos, mientras que 34.8% no es vulnerable por ingresos, pero presenta una o más carencias sociales. Sólo 18.26% de la población no estaba en situación de pobreza ni de vulnerabilidad.

1.4 Es frecuente que las personas con discapacidad vivan condiciones de desigualdad en el ámbito laboral que, sumado a la marginación académica y a la suma de otras formas de discriminación, resultan en la dificultad o incluso



II LEGISLATURA

DIP. YURIRI AYALA ZÚÑIGA



imposibilidad de subsistencia autónoma, así como para ejercer una vida independiente, para participar de la movilidad social, entre otras cuestiones.

Es decir que la discriminación estructural que afecta a todas las personas con discapacidad sumada a la estrecha oferta de trabajo digno y decente que existe en nuestro país, la persistencia de otras barreras físicas y actitudinales que hacen aún más compleja la participación inclusiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral, son factores que contribuyen a perpetuar la discriminación para ese grupo de atención prioritaria tan diverso.

Lo anterior, señala la importancia de implementar acciones con el propósito crear condiciones favorables, que contribuyan a asegurar que este sector de la población tenga inclusión plena dentro del desarrollo de la sociedad.

I.5 A nivel nacional, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través del Censo de Población y Vivienda 2020, informó que habitaban 6.2 millones de personas con discapacidad en México; de las cuales 3.3 millones son mujeres y 2.9 millones son hombres, representando 5.1% y 4.7% de la población total de cada género respectivamente.

Con respecto a su concentración, 52% de la población con discapacidad reside en 8 entidades de la república: Ciudad de México, Guanajuato, Jalisco, México, Michoacán, Oaxaca, Puebla, y Veracruz; mientras que 30.7% reside en 11 entidades: Baja California, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Nuevo León, Guerrero, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco y Tamaulipas; y 17.1% residen en Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Durango, Morelos, Nayarit, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.

Por grupo poblacional a nivel nacional, de los 6.2 millones de personas con discapacidad, 10.3% son niñas, niños y adolescentes de cero a catorce años, 9.8% son jóvenes de 15 a 29 años, 29.8% son personas adultas de 30 a 59 años y 50.1% son personas adultas mayores de 60 años o más de edad.

En lo que respecta a la prevalencia de la discapacidad en los pueblos indígenas y los pueblos afroamericanos, el INEGI señala que, la población que habla alguna lengua indígena de 3 años y más con discapacidad es de 482 mil personas, equivalente a 6.6% del total de la población indígena, mientras que la población que se identificó como afroamericana con discapacidad fue de 144 mil personas que representaron 5.8% de la población afroamericana total. Estos grupos poblacionales tienen una doble condición de vulnerabilidad; al ser grupos que históricamente tenían poca importancia dentro de las políticas de desarrollo y combate a la pobreza, lo que representa un reto fundamental para la atención de este sector de la población.

II LEGISLATURA

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través del Censo de Población y Vivienda 2020 del total de personas con discapacidad, 2.9 millones de personas presentan discapacidad para caminar, subir o bajar; 2.7 millones para ver aun usando lentes; 1.1 millones para recordar o concentrarse; 1.4 millones para oír aun usando aparato auditivo; 1.2 millones para bañarse, vestirse o comer; 0.9 millones para hablar o comunicarse y; por último, 1.6 millones presenta problemas emocionales o mentales.

II. Objetivo de la propuesta y argumentos que la sustentan

II.1 Las personas con discapacidad son un grupo de población que tradicionalmente ha sido estigmatizado, rechazado por la sociedad y objeto de múltiples discriminaciones. Tales circunstancias las han colocado en situaciones de desventaja y exclusión social, debido, en gran parte, a que su condición de discapacidad, a juicio de la mayoría, que califican como diferentes a las personas con algún tipo de diversidad funcional, y las condena a una existencia vinculada a la institucionalización, medicación y sometimiento, propiciando un desconocimiento de sus derechos, el ejercicio de los mismos en desigualdad de condiciones, y violación o vulneración constante de ellos.

Lo anterior tiene su origen en las diversas barreras actitudinales, culturales y físicas que la sociedad impone a las personas con discapacidad, consciente o inconscientemente, pues en razón de su ausencia en los distintos escenarios de carácter público y privado, se genera la idea de que no forman parte de la sociedad, y lo más grave, que no son capaces de ejercer sus derechos, ni de gozar de la autonomía y libertad para tomar sus propias decisiones.

II.2 El Estado mexicano busca permanentemente mejorar la calidad de vida de los ciudadanos igualando las oportunidades para el acceder a los servicios asistenciales básicos, para crear perfiles competitivos para su incursión exitosa en el mercado laboral.

Sin embargo, a pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales, las personas con discapacidades alrededor del mundo siguen estando sujetas a violaciones de sus derechos humanos.

En el área de empleo, las estadísticas disponibles indican que la tasa de desempleo de los trabajadores con discapacidades tiende a ser dos o tres veces mayor que la de los otros trabajadores.

Los problemas de acceso al entorno físico, que incluye el transporte, la vivienda y los lugares de trabajo, además de los prejuicios todavía existentes entre los empleadores, los otros trabajadores y el público en general agravan una situación



II LEGISLATURA

DIP. YURIRI AYALA ZÚÑIGA



ya difícil. Aunque la mayoría de las personas con discapacidad en edad laboral quieren y pueden trabajar, a menudo deben afrontar serios obstáculos en su esfuerzo por acceder al trabajo en condiciones de igualdad.

La inclusión laboral para las personas con alguna discapacidad es muy compleja. Viven discriminación derivada de prejuicios y falta de información respecto a su condición. Los empleadores presuponen, erróneamente, que su contratación implica altos niveles de ausentismo y altos costos en la adaptación al puesto de trabajo. Este contexto hace difícil su inserción laboral a empleos formales y como resultado les impide mejorar sus competencias laborales y su empleabilidad.

II.3 Por ello, la presente iniciativa propone avanzar progresivamente en la inclusión laboral al tiempo que se garantiza directamente el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en el trabajo es contar con un mecanismo claro y accesible para presentar solicitudes individuales de ajustes razonables en los espacios de trabajo, contar con la posibilidad y flexibilidad para que éstos sean acordados entre las partes, concretarlos y darles seguimiento a lo largo del tiempo.

III. Fundamento legal y sobre su constitucionalidad y convencionalidad

III.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala lo siguiente:

“Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos 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...”

Artículo 5. 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.

Artículo 123. 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...”

III.2 Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que:

Artículo 23

II LEGISLATURA

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.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. *Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.*
2. *La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”*

III.3 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.

III.4 De igual manera, el Convenio 159 de la Organización Mundial del Trabajo, se establece que la política en materia de empleo “*se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos*”

III.5 Asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

II LEGISLATURA

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

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. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

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.

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 lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:



II LEGISLATURA

DIP. YURIRI AYALA ZÚÑIGA



- a) *Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal. Inciso reformado*
- b) *Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y*

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

- a) *Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.*
- b) *Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.*

Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

II LEGISLATURA

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio...”

IV. Ordenamiento a modificar

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de este H. Congreso de la Ciudad de México la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción V del artículo 21 y se adiciona una fracción X al artículo 23, ambos de la Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.**

Texto vigente	Propuesta de reforma
<p>Artículo 21.- 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:</p> <p>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;</p> <p>II. Asistencia Técnica a los sectores empresarial y comercial en materia de discapacidad;</p> <p>III. Incorporación de personas con discapacidad en las instancias de la Administración Pública de la Ciudad de México, incluyendo las Alcaldías;</p> <p>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</p>	<p>Artículo 21.- ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p>

<p>V. Vigilar y sancionar conforme la legislación aplicable, que las condiciones en que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias.</p> <p>Artículo 23.- Para garantizar el derecho al trabajo, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, lo siguiente:</p> <p>I. Promover a través del Programa de Empleo y Capacitación, la contratación de personas con discapacidad, en los diferentes sectores productivos y de servicios, creando para ello, programas para la capacitación y el adiestramiento laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales, ferias de empleo, y de centros de trabajo protegido;</p> <p>II. Crear un sistema de colocación laboral que permita ofertar empleo al mayor número de personas con discapacidad, promoviendo su permanecía y desarrollo en el mismo;</p> <p>III. Difundir entre las empresas, industrias y giros comerciales, los estímulos fiscales y demás beneficios que se deriven de la contratación de personas con discapacidad;</p> <p>IV. Diseñar y operar programas de trabajo protegido para personas con discapacidad intelectual, y personas con discapacidad motriz severa;</p>	<p>V. Vigilar y sancionar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral y promoción profesional; asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables.</p> <p>Artículo 23.- Para garantizar el derecho al trabajo, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, lo siguiente:</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p> <p>IV. ...</p>
--	---

II LEGISLATURA

<p>V. Crear junto con el DIF-CDMX y el Instituto, un registro de las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad, a efecto de que sean objeto de visitas de inspección para verificar la existencia fehaciente de la relación laboral. En este caso, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México dará vista a la autoridad correspondiente a fin de que, en su caso, se inicien los procesos administrativos y legales correspondientes por el incumplimiento de esta disposición, con base en la presente Ley y demás normas aplicables;</p>	<p>V. ...</p>
<p>VI. Impulsar programas de capacitación, adiestramiento laboral y cursos especiales, procurando ser auxiliados por intérpretes de Lengua de Señas Mexicana y material didáctico especialmente diseñado o adaptado para los diversos tipos de discapacidad;</p>	<p>VI. ...</p>
<p>VII. Impulsar programas de trabajo protegido para las personas con discapacidad, con especial atención en las personas con discapacidad intelectual, psicosocial y con discapacidad física severa, garantizándoles condiciones justas, favorables y seguras;</p>	<p>VII. ...</p>
<p>VIII. Establecer el presupuesto suficiente para que en el Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal, se implemente un Programa de Empleo Temporal para las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México el cual será desarrollado de manera conjunta con el Instituto; y</p>	<p>VIII. Establecer el presupuesto suficiente para que en el Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal, se implemente un Programa de Empleo Temporal para las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México el cual será desarrollado de manera conjunta con el Instituto;</p>

II LEGISLATURA

<p>IX. Promover la implementación de ajustes razonables en los espacios laborales.</p>	<p>IX. Promover la implementación de ajustes razonables en los espacios laborales; y</p> <p>X. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos que así lo soliciten, tanto sociales como privados, en materia de derechos e inclusión laboral para personas con discapacidad.</p>
--	---

V. Denominación del proyecto de ley o decreto y texto de la propuesta

Por las consideraciones expuestas, se somete al pleno de este honorable Congreso de la Ciudad de México, la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción V del artículo 21 y se adiciona una fracción X al artículo 23, ambos de la Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México**, para quedar como sigue:

Decreto

Artículo 21.- ...

I. a IV. ...

V. Vigilar y sancionar **cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral y promoción profesional; asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables.**

Artículo 23.- Para garantizar el derecho al trabajo, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, lo siguiente:

I. a VII. ...

VIII. Establecer el presupuesto suficiente para que en el Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal, se implemente un Programa de Empleo Temporal para las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México el cual será desarrollado de manera conjunta con el Instituto;

IX. Promover la implementación de ajustes razonables en los espacios laborales; y



II LEGISLATURA

DIP. YURIRI AYALA ZÚÑIGA



X. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos que así lo soliciten, tanto sociales como privados, en materia de derechos e inclusión laboral para personas con discapacidad

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Segundo. Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su conocimiento y difusión.

A t e n t a m e n t e

Yuriri Ayala Zúñiga

Dip. Yuriri Ayala Zúñiga.