



II LEGISLATURA



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE ACCESO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SERVICIO PÚBLICO; DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO; EL CÓDIGO DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; Y EL CÓDIGO FISCAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Diputado Héctor Díaz-Polanco

Presidente de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura

PRESENTE

Los que suscriben, **Diputada Daniela Gicela Álvarez Camacho** y **Diputado Royfid Torres González**, integrantes de la Asociación Parlamentaria Ciudadana en la Segunda Legislatura del Honorable Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 30, numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, somete a consideración de esta soberanía, la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE ACCESO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SERVICIO PÚBLICO; DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO; EL CÓDIGO DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA**



II LEGISLATURA



CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; Y EL CÓDIGO FISCAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Por lo anterior y a efecto de reunir los elementos exigidos por el artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, la Iniciativa se presenta en los siguientes términos:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema que la iniciativa pretende resolver.

Hoy en día persisten enormes barreras para que las personas con discapacidad puedan ingresar al mercado laboral, las cuales inician desde la falta de acceso no solo al trabajo sino a la educación y a la falta de sensibilización por parte de las personas trabajadoras, respecto los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad. En este sentido, puede decirse que es más alto el índice de analfabetismo y que los niveles de escolaridad son menores entre las personas con discapacidad que las personas sin discapacidad.

Otros obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad a diario son la falta de acceso físico a los lugares de trabajo, así como las ideas erróneas y prejuicios acerca de sus habilidades para desempeñar un trabajo.

Es imperativo establecer acciones afirmativas contundentes en favor al derecho laboral de las personas con discapacidad, pues a pesar que en el artículo 24 de la Ley para la Integración al Desarrollo a las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, existe la obligación de todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México de destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes a la contratación de personas con discapacidad, esta disposición en la actualidad no se está cumpliendo.

De modo que ante un requerimiento formulado por este Congreso a fin de conocer el número de personas con discapacidad que han sido incorporados en toda la



II LEGISLATURA



Administración Pública de la Ciudad de México, mediante oficio de fecha 23 de septiembre del 2021, firmado por el Director General Jurídico y de Enlace Legislativo en la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, se remitió la plantilla con **sólo 9 personas incorporadas en la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México**. Lo anterior, demuestra la falta de cumplimiento de esta acción afirmativa, así como la ausencia de control para darle seguimiento a la misma.

En este contexto se propone una modificación al marco normativo para establecer acciones afirmativas que permitan que las personas con discapacidad puedan acceder a un porcentaje mínimo del 5 por ciento del total de empleos, cargos o comisiones de plazas de creación reciente y de las vacantes, así como de un porcentaje adicional del 2 por ciento para que estos espacios sean de mandos medios y superiores en la Administración Pública, en las Alcaldías, en los Poderes Legislativo y Judicial, así como en los Organismos Autónomos de la Ciudad de México.

Además, la presente iniciativa plantea regular formas de trabajo distintas a la presencia física en un centro de laboral, como lo son las figuras del trabajo a distancia y el teletrabajo para personas con discapacidad. También, establecer como principio que el derecho al cuidado de las personas con discapacidad es una obligación del Estado; y que cuando, subsidiariamente lo realicen familiares de personas con discapacidad podrán acogerse a estas formas novedosas de trabajo bajo la perspectiva de género y corresponsabilidad en los deberes de cuidado de mujeres y hombres, estableciendo los mecanismos de evaluación que permitan medir el cumplimiento e impacto de estas disposiciones para garantizar los derechos de las personas beneficiarias.

II. Problemática desde la perspectiva de género, en su caso.

El Estado, al no eliminar las barreras que permitan una igualdad de condiciones con las demás en la vida social; los estereotipos y los roles de género marcados en la sociedad terminan afectando a diversas personas que viven en la sociedad, en particular a las mujeres, situación que se agrava cuando hablamos de personas con discapacidad.

Primero, es frecuente que una persona como consecuencia de su discapacidad le sea muy difícil o imposible realizar actividades de la vida diaria. Es en este sentido que podemos



II LEGISLATURA



sostener que dicha persona requiere de apoyos. Así pues, producto de prejuicios, y estereotipos se asignan estas labores de cuidadora a la mujer, sin remuneración, sin derechos y con escasas o nulas posibilidades de desarrollo personal. Es necesario revertir esta óptica y señalar que, en su caso, los deberes de cuidado de las personas con discapacidad es una obligación primaria del Estado y que, subsidiariamente tanto hombres como mujeres, en igualdad de condiciones tienen la corresponsabilidad de los cuidados.

Otro elemento adicional es el relativo a establecer acciones que beneficien a mujeres con discapacidad, pues la posibilidad de que encuentren espacios para la inclusión laboral permitirá un empoderamiento de las mismas, que facilite su desarrollo, tanto personal como profesional. Tal como lo mandata el artículo 6 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, al señalar:

“Artículo 6.

Mujeres con discapacidad

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

III. Argumentos que la sustentan.

En México, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), al año 2020, las personas que tenían algún tipo de discapacidad eran 5 millones 739 mil 270, lo que representa un 5.1 por ciento de la población total.



II LEGISLATURA



Por otro lado, el documento: “Las Personas con Discapacidad en México, una visión al 2010” elaborado por el INEGI¹, establece que el último Censo de Población y Vivienda arrojó datos que estiman que la tasa de participación económica de la población con discapacidad es de 29.9% por ciento, lo que representa aproximadamente 1.6 millones de personas, siendo los hombres los que tienen una tasa de participación 2.3 veces más alta que las mujeres. Otros datos señalan que la mayor participación económica entre las personas con discapacidad les corresponde a los adultos de 30 a 59 años, seguido por jóvenes de 15 a 29 años.

Asimismo, el documento destaca que las oportunidades para participar en actividades económicas varían según el tipo y la causa de discapacidad, siendo las personas que tienen limitaciones para ver las que reportan la tasa de participación económica más alta del 35.3 por ciento, seguido por los que tienen dificultades para escuchar con un 29.7 por ciento, caminar o moverse el 27.1 por ciento, hablar o comunicarse el 20.4 por ciento, y con las tasas más bajas se ubican las personas con discapacidad mental.

Es por lo anterior, que debemos de lograr una sociedad basada en la diversidad en la que las personas con discapacidad, puedan participar plenamente en la vida social y en la que haya igualdad de condiciones de vida. A fin de alcanzar estos objetivos, se deben eliminar los obstáculos que impiden la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidad, prevenir y combatir la discriminación, y garantizar a las personas con discapacidad una vida con independencia autonomía.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27 establece que:

“1. Los Estados Parte 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 Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para

¹ Las Personas con Discapacidad en México, una visión al 2010 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.ipomex.org.mx/recursos/ipo/files_ipo3/2018/44257/4/b202c98e9a2106f4c0f427b64f542c93.pdf

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.*

2. *Los Estados Parte 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.”*

Por lo anterior, en el mundo se han implementado diversos mecanismos para abordar las barreras que impiden a las personas con discapacidad ingresar al mercado laboral, tales como leyes y reglamentos, intervenciones específicas, rehabilitación y formación profesional, empleo por cuenta propia y micro financiamiento, protección social y fomento de un cambio de actitud.

Las leyes y los reglamentos relacionados con el empleo de personas con discapacidad, por lo regular incluyen leyes contra la discriminación y la acción afirmativa, pretende introducir políticas y acciones que permitan una mayor inclusión en el mercado laboral de personas con discapacidad, así como la regulación para la conservación del empleo.

Las intervenciones específicas incluyen cuotas para el empleo de personas con discapacidad tanto en el sector público como privado, incentivos para los empleadores, empleo respaldado, empleo protegido y agencias de empleo, entre otras.

En términos de derecho comparado, son varios los países que han dado ejemplo en la implementación de este tipo de medidas:

- En Francia la ley de 10 de julio de 1987, que obliga a emplear al menos al 6% de las personas con discapacidad a todas las empresas privadas y públicas con veinte o más empleados. Esta ley prevé el pago de una contribución para las empresas privadas que no respeten esta cuota.²

² Martínez Androdias Rudy. Promoción del empleo de personas con discapacidad. Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina .Herramientas Eurosocial No32/2020 https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/03/32_PROMOCION_DEL_EMPLEO-1.pdf

- Turquía tiene una cuota del 3.0 por ciento para las empresas que emplean a más de 50 trabajadores, y el Estado paga la totalidad de las contribuciones de los empleadores a la seguridad social correspondientes a los trabajadores con discapacidad hasta el límite de la cuota y la mitad de las contribuciones correspondientes a los trabajadores con discapacidad por encima de la cuota.
- En España mediante la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad, desarrollada por el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad dispone que:

“En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.”³

Los incentivos para los empleadores por lo regular son financieros y pueden ser incentivos tributarios, sobre todo a los que tienen pocos empleados. Asimismo, los organismos públicos de empleo pueden ofrecer asesoría y aportar financiamiento para la realización de los ajustes relacionados con el trabajo, así como financiar las modificaciones necesarias en el lugar de trabajo.

El empleo respaldado, ofrece orientación laboral, formación laboral especializada, supervisión personalizada, transporte y ayudas técnicas, para que las personas con discapacidad puedan aprender y desempeñarse mejor en su trabajo. Se han documentado los buenos resultados del empleo respaldado en personas con discapacidad severa,

³ Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22717>



II LEGISLATURA



incluidas aquellas con deficiencias psiquiátricas o intelectuales, problemas de aprendizaje y lesiones cerebrales traumáticas.

El empleo protegido consiste en ofrecer empleo en establecimientos separados, ya sea en una empresa protegida o en un sector segregado de una empresa corriente, está dirigido a aquellas personas consideradas incapaces de competir en el mercado laboral abierto, es decir, segregan a las personas con discapacidad e incluso en algunos casos, la paga es simbólica. Por su parte las agencias de empleo, en algunos países tienen la exigencia por ley de atender a estas personas, en lugar de remitirlas a agencias de colocación especiales. En Austria, Bélgica, Dinamarca y Finlandia los servicios que ofrecen las agencias de empleo incluyen a las personas con discapacidad.

Finalmente, el Informe concluye que son muchos los actores que deben contribuir a mejorar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, como los gobiernos, los empleadores, las organizaciones de personas con discapacidad y las asociaciones gremiales. Siendo los gobiernos los que deberán sancionar y exigir el cumplimiento de legislación eficaz contra la discriminación, así como garantizar la armonización de las políticas públicas a fin de proporcionar incentivos y respaldo a las personas con discapacidad para que busquen empleo, y a los empleadores para que les brinden una oportunidad laboral.

Actualmente, en nuestro país existe legislación de carácter Federal encaminada a incentivar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, por citar algunos ejemplos:

- La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Capítulo II Trabajo y Empleo, Artículo 11 que estipula que la “Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral...”
- La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, Artículo 14 que establece que “En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se

otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del 5.0 por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social...”

- Ley del Impuesto sobre la Renta, Capítulo II De los patrones que contraten a personas que padezcan discapacidad y adultos mayores, Artículo 186 que establece que “El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100.0 por ciento del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador...”

Aunque lo anterior es un avance significativo, en ninguna de estas leyes se establece la obligatoriedad de cumplir con cuotas para el empleo de personas con discapacidad tanto en el sector público como privado, asimismo no se encuentra en la legislación de la Ciudad de México un antecedente legislativo o normativo vigente en el que se establezca la necesidad de regular una cuota progresiva de carácter afirmativo que permita la inclusión de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral y de manera específica en el ámbito del sector público.

El sector público el que debe dar el primer paso para el establecimiento de cuotas para el empleo de personas con discapacidad, por ser el ecosistema laboral más sólido y con menor volatilidad e incertidumbre respecto de su suficiencia financiera, reservando como mínimo el cinco por ciento de las plazas del total de su estructura organizacional, así dar cumplimiento a lo estipulado en el inciso g) del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que a la letra dice: “Emplear a personas con discapacidad en el sector público”.



II LEGISLATURA



No es suficiente con que se establezca un porcentaje mínimo de ingreso al servicio público de las personas con discapacidad. También, es necesario que se permita que este sector población esté en posibilidad de ocupar espacios de toma de decisiones. Son necesarias políticas públicas para incrementar la presencia de mujeres y hombres con discapacidad en cargos de mando. Es por lo que se propone que se reserve un porcentaje mínimo en el servicio público para impulsar la igualdad sustantiva y evitar las causas que provocan la desigualdad, exclusión o discriminación.

De esta manera, estableceremos desde el Gobierno un mecanismo a manera de acción afirmativa que permita no solo dar un ejemplo de que es posible establecer desde el servicio público esta demanda, asimismo estaremos compensando desde la propia administración pública, la falta de políticas, planes y programas para este sector poblacional, estableciendo un compromiso con la igualdad y la defensa de los derechos de quienes deben y merecen un empleo digno y bien remunerado.

Se plantean que estos espacios también incluyan a los Poderes Legislativo y Judicial de la Ciudad de México; y a los Organismos autónomos como los son: La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, El Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, el Instituto Electoral de la Ciudad de México, el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, Tribunal Electoral de la Ciudad de México y la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Como hemos observado existe una falta de seguimiento y evaluación a las políticas públicas implementadas para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad es por lo que se proponen mecanismos objetivos y medibles que permitan dar seguimiento, evaluar y revisar el cumplimiento de estas políticas, es por esta situación que se propone que el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, como instancia rectora se reciba durante el mes de octubre de cada año, un informe de las autoridades obligadas para que informen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no sean alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para



II LEGISLATURA



alcanzar dichas metas. El instituto a su vez informará de estas acciones al Congreso de la Ciudad de México en el mes de noviembre.

A raíz de la enorme tragedia que ha significado la pandemia provocada por el COVID 19 que ha afectado a nivel global y que ha provocado un enorme cambio en costumbres, actitudes e impactado en la forma de vida de millones de personas, esta circunstancia ha sometido a nuestra sociedad a la necesidad de un cambio en la forma en cómo se establecen las condiciones laborales, el llamado confinamiento que establecía la necesidad de permanecer resguardados en los hogares, obligó a encontrar nuevos esquemas de trabajo.

Si bien es cierto, algunas empresas ya contemplaban el teletrabajo, el trabajo a distancia o el denominado trabajo en casa como opciones laborales distintas a la presencia física de un trabajador en su centro laboral, fue esta pandemia la que detonó el uso y en su caso, las ventajas de estas formas de trabajo.

Así tenemos que el pasado 11 de enero del presente año se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma en materia de teletrabajo. Es preciso distinguir entre el teletrabajo y el trabajo a distancia, por eso el proyecto recoge sus distinciones y define al primero como un esquema de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora de tiempo completo en el centro de trabajo. Esto significa que de conformidad con la naturaleza y las necesidades del empleo se puede pactar los días en que se puedan desarrollar labores en lugar distinto al centro de trabajo.

Por otro lado, otra de las figuras que se incorpora es la del teletrabajo en la cual en el desempeño de actividades remuneradas que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y la institución en la que presta sus servicios.

Estas nuevas formas de entender una relación laboral pueden presentar varias ventajas para las personas con discapacidad, así como de las personas que en su caso les prestan apoyo como cuidadoras o cuidadores.

En primer lugar, un enorme problema al que se enfrentan las personas con discapacidad es la accesibilidad. Desde salir del hogar significa un enorme reto para este grupo social, pues no hay manera de encontrar los medios de transporte adecuados que les permitan su movilidad o tienen que invertir horas adicionales o se incrementan los gastos de transporte para sus traslados. Ya no hablemos de las condiciones en las que se encuentran los lugares de trabajo del sector público. Por lo que sin dejar de insistir en que se deben de mejorar las condiciones de accesibilidad, es una posibilidad de que las personas con discapacidad puedan laborar desde su domicilio.

En segundo lugar, tenemos el caso de quienes realizan labores de cuidado. Esto es aquellas personas que, por una relación familiar o afectuosa con la persona con discapacidad, apoya a ésta en sus actividades de la vida diaria sin ninguna retribución. Debemos recordar que existe una minuta⁴ de la Cámara de Diputados por la que se reforma el párrafo noveno y se adiciona un párrafo último al artículo 4o., y se adiciona una fracción XXX-A al artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para crear un sistema nacional de cuidados, la cual se encuentra en estos momentos en el Senado de la República para su discusión.

Es preciso señalar que un gran problema al que nos enfrentamos producto de roles y estereotipos de género son estas funciones de cuidado, que en su mayoría son realizadas por mujeres, será necesario que este sistema cuente con un enfoque de género. Es por esto que la iniciativa reconoce que es obligación del Estado, no de las mujeres, no de las familias, las de garantizar un sistema integral de cuidados a quien lo requiera. Sin embargo, se deben de establecer condiciones para que el hombre o mujer que realicen labores de cuidado pueda gozar de ciertas medidas que les permitan hacer compatible su vida personal, laboral y las funciones de cuidado que por voluntad y no por necesidad quiera asumir.

Como hemos referido la pandemia ocasionada por el COVID 19 nos ha dejado experiencias que debemos de aprovechar. Así como hemos referido de las ventajas del teletrabajo y del trabajo a distancia también observamos sus externalidades negativas. Para las mujeres

⁴https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-26-1/assets/documentos/Minuta_Art_4_73_Const_Sistema_Nac_Cuidados.pdf



II LEGISLATURA



significó una mayor carga producto de realizar trabajo desde su hogar. En algunos casos a las personas se les exigía estar conectados por medios electrónicos o de comunicación o estar disponibles para actividades laborales por más tiempo de lo establecido en sus horarios de trabajo o en días de descanso.

La implementación de estas figuras no puede ir en detrimento de los derechos laborales, por lo que se establece un derecho a la desconexión para garantizar el descanso y los días de asueto de las personas trabajadoras, pues bajo estas figuras se siguen gozando en su caso de todos los derechos laborales.

Con la finalidad de impulsar estas figuras laborales en el ámbito laboral privado se proponen modificaciones al Código Fiscal de la Ciudad de México para lo cual no se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de personas contratadas con discapacidad o familiares de estas que por parentesco tengan la obligación de cuidado de las mismas y que trabajen la figura de trabajo a distancia o teletrabajo.

IV. Fundamento legal de la Iniciativa (y en su caso sobre su constitucionalidad y convencionalidad).

Artículos 1, 4, 17 y 133, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Convención Americana de Derechos Humanos; Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" Adoptado en la Ciudad de San Salvador.

Esta Iniciativa se presenta en ejercicio de las facultades que, a la suscrita, en su calidad de Diputada de la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, le confieren los artículos 30, numeral 1, inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.



II LEGISLATURA



V. Denominación del proyecto de ley o decreto.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE ACCESO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SERVICIO PÚBLICO; DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO; EL CÓDIGO DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; Y EL CÓDIGO FISCAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

VI. Ordenamientos a modificar.

Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México; Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México; Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México; Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México; Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; La Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México. y el Código Fiscal de la Ciudad de México.

VII. Texto normativo propuesto.

Se reforma la fracción III del artículo 21; párrafo primero del artículo 24; párrafos primero y tercero del artículo 47; la fracción XXV del artículo 48; se adicionan las fracciones XXXVI y XXXVII al artículo 4; las fracciones X, XI y XII al artículo 23; párrafo segundo, tercero y

15

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE ACCESO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SERVICIO PÚBLICO; DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO; EL CÓDIGO DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; Y EL CÓDIGO FISCAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



II LEGISLATURA



quinto al artículo 24; Capítulo Quinto Bis; artículo 24 bis, 24 Ter, 24 Quárter, 24 Quintus, 24 Sextus, y 24 Séptimus; fracciones XXVI, XXVII, XXVIII y XXIX del artículo 48 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

<p>LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>Vigente</p>	<p>LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>Propuesta</p>
<p>Artículo 4. - Para los efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. a XXXV. ...</p>	<p>Artículo 4. - Para los efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. a XXXV. ...</p> <p>XXXVI. Trabajo a distancia. - Es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora de tiempo completo en el centro de trabajo.</p> <p>XXXVII. Teletrabajo.- Es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de</p>



	teletrabajo y la institución en la que presta sus servicios.
<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 a II. ...</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>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. a II. ...</p> <p>III.- Incorporación de personas con discapacidad en las instancias de la Administración Pública de la Ciudad de México, incluyendo las Alcaldías; los poderes Legislativo y Judicial, y los Órganos Autónomos.</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. a IX...</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. a IX. ...</p> <p>X. Capacitar a las personas con discapacidad en las tecnologías de la información y comunicación para su adaptación al teletrabajo.</p> <p>XI. Gestionar con las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad, bajo la modalidad de trabajo a distancia teletrabajo, o impulsar</p>



	<p>que quienes tengan bajo su cuidado una persona con discapacidad puedan utilizar esta figura. Para lo cual será aplicable en lo conducente, lo señalado en el Capítulo Quinto Bis de la Presente Ley.</p> <p>XII.- Solicitar a las empresas, industrias y comercios las plazas laborales creadas bajo los supuestos de la fracción anterior a efecto de que dicha información se integre al informe a que se refiere el artículo 24 de la presente Ley.</p>
<p>Artículo 24.- 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.</p> <p>La persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México propondrá a las autoridades competentes, los estímulos fiscales y reconocimientos que beneficien a las empresas, industrias y comercios que cumplan con el presente capítulo, así como las multas y las sanciones para el caso de incumplimiento.</p>	<p>Artículo 24.- Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México, de las Alcaldías, los poderes Legislativo y Judicial; los Órganos Autónomos destinar por lo menos el cinco por ciento de las plazas que bajo cualquier forma de contratación estén incluidas en su planilla laboral, a personas con discapacidad y por lo menos el dos por ciento de estas plazas deberán ser de nivel de dirección o equivalentes.</p> <p>...</p>

Durante el mes de octubre de cada año, las instituciones señaladas en el párrafo que antecede deberán rendir un informe al Instituto en el que informen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Este informe deberá ser publicado en el sitio web del Instituto.

Cada año, en el mes de noviembre, el Instituto informará al Congreso de la Ciudad de México, sobre el cumplimiento de las acciones afirmativas, en materia de inclusión laboral en el servicio público. Así como las acciones, y programas de inclusión laboral realizados en colaboración con los sectores social y privado.

CAPÍTULO QUINTO BIS

DEL TRABAJO A DISTANCIA.

SECCIÓN I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 24. Bis. El Instituto deberá diseñar los programas de trabajo protegido para personas con discapacidad



	<p>intelectual, y personas con discapacidad motriz severa, en la administración pública, Alcaldías, poderes legislativo y Judicial y los Órganos Autónomos. Este programa deberá ser progresivo, medible y público. Los resultados de estos programas se incluirán en el informe que se rinde en el mes de octubre en términos de lo dispuesto en el artículo 24 de la presente Ley.</p>
	<p>Artículo 24 Ter.- La administración pública. Alcaldías, Poderes Legislativo y Judicial; y los Órganos Autónomos establecerán empleos cargos o comisiones que combinen tiempos de trabajo a distancia y teletrabajo, en los que puedan laborar personas con discapacidad.</p>
	<p style="text-align: center;">SECCIÓN II</p> <p style="text-align: center;">DE LAS GARANTÍAS DE LAS PERSONAS CUIDADORAS.</p> <p>Artículo 24, Quáter.- Es obligación del Estado garantizar las condiciones de cuidado para las personas que por su discapacidad, edad, o enfermedad requiera de cuidados especiales.</p> <p>Cuando a falta de estos apoyos una persona que tenga, el cuidado de una persona con discapacidad que límite la realización de funciones para la vida</p>



	<p>diaria por una relación afectiva, familiar o sea conviviente, y las funciones de su empleo cargo o comisión puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, se podrá solicitar un dictamen al Instituto para la procedencia de esta modalidad.</p> <p>De igual forma, se le deberán autorizar los permisos para cuando tenga que acompañar a la persona con discapacidad a consultas médicas, terapias o cualquier circunstancia debidamente fundada.</p> <p>En todo momento, la implementación de estas figuras debe evitar la continuación de roles y estereotipos de género. Deberán fomentar en todo momento la corresponsabilidad en los deberes de cuidado de mujeres y hombres.</p>
	<p>Artículo 24. Quintus- Quienes desarrollen el trabajo a distancia o teletrabajo tendrán en todo momento los mismos derechos y obligaciones como si prestaran sus servicios laborales de manera presencial en su Centro de Trabajo.</p> <p>En su caso, quienes desarrollen sus actividades a través del trabajo a distancia o por teletrabajo, deberán si es necesario, registrar el tiempo que la persona dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Si se debe de registrar este tiempo se deberá</p>



	<p>indicar el momento de inicio y conclusión de la jornada laboral.</p>
	<p style="text-align: center;">SECCIÓN III</p> <p style="text-align: center;">DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN.</p> <p>Artículo 24. Sextus.- Quienes laboren bajo los supuestos de trabajo a distancia o teletrabajo tienen derecho a desconexión fuera de su horario laboral.</p> <p>Se entiende por desconexión el derecho de quien desarrolla trabajo a distancia o teletrabajo de no atender cualquier solicitud laboral, realizada por cualquier medio de comunicación, fuera de sus horarios laborales.</p> <p>Se podrán utilizar medidas que permitan la verificación del cumplimiento de las actividades realizadas mediante trabajo a distancia o teletrabajo, deberá en todo momento garantizarse los derechos de las personas que laboren bajo esta modalidad.</p>
	<p style="text-align: center;">SECCIÓN IV</p> <p style="text-align: center;">DE LA EVALUACIÓN.</p> <p>Artículo 24. Séptimus. Los cargos, empleos o comisiones a que se refiere el presente Capítulo deberán ser señalados</p>



	en el informe establecido en el artículo 24 de la presente Ley
<p style="text-align: center;">CAPITULO DÉCIMO TERCERO</p> <p style="text-align: center;">DEL INSTITUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>Artículo 47.- Se crea el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, cuyo 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.</p> <p>El Instituto es un organismo público descentralizado de la Administración Pública de la Ciudad de México con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado de autonomía técnica y capacidad de gestión. El patrimonio del Instituto está constituido por los bienes, derechos y obligaciones que haya adquirido, que se le asignen o adjudiquen; los que adquiera por cualquier otro título jurídico; las ministraciones presupuestales y donaciones que se le otorguen; los rendimientos por virtud de sus operaciones financieras y los ingresos que</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO DÉCIMO TERCERO</p> <p style="text-align: center;">DEL INSTITUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>Artículo 47.- Se crea el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, cuyo objeto fundamental es coadyuvar con el Ejecutivo local y las demás dependencias de la Administración Pública local, así como con las Alcaldías; los poderes Legislativo y Judicial; y Organismos Autónomos, a la inclusión de las personas con discapacidad, para lo cual cuenta con las atribuciones establecidas en el Artículo 48 del presente ordenamiento.</p> <p>...</p>

<p>reciba por cualquier otro concepto establecidos en las leyes correspondientes.</p> <p>En la contratación del personal que labore en el Instituto, se deberá privilegiar la profesionalización, especialización y capacitación permanente de sus servidores públicos, en materia de derechos humanos, combate a la discriminación, promoción de la igualdad de oportunidades y todas aquellas materias afines a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.</p>	<p>En la contratación del personal que labore en el Instituto, se deberá privilegiar la contratación de personal con discapacidad, así como la profesionalización, especialización y capacitación permanente de sus servidores públicos, en materia de derechos humanos, combate a la discriminación, promoción de la igualdad de oportunidades y todas aquellas materias afines a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.</p>
<p>Artículo 48.- - El Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, tendrá las atribuciones siguientes:</p> <p>I. a XXIV. ...</p>	<p>Artículo 48.- - El Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, tendrá las atribuciones siguientes:</p> <p>I. a XXIV. ...</p> <p>XXV. Ser un órgano de consulta para la Administración Pública local, Alcaldías; los poderes Legislativo y Judicial; y Organismos Autónomos, para el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad a que se refiere el artículo 24 de la presente Ley.</p> <p>Asimismo, deberán solicitar al DIF elaborar los dictámenes a los que hace</p>



	<p>referencia el artículo 24 Quarter de la presente Ley.</p> <p>XXVI. Establecer los indicadores para evaluar el cumplimiento de las acciones en favor de las personas con discapacidad que permitan evaluar el cumplimiento de las mismas.</p> <p>XXVII. Recibir en el mes de octubre los informes que se refiere el artículo 24 de la Ley y publicarlos en su página web. Asistir ante el Congreso de la Ciudad de México para informar sobre el cumplimiento de las acciones afirmativas, en materia de inclusión laboral en el servicio público. Así como las acciones, y programas de inclusión laboral realizados en colaboración con los sectores social y privado.</p> <p>XXVIII. Informar y hacer público cuando las dependencias, entidades alcaldías, poderes legislativo y judicial; así como de los organismos autónomos no cumplan con los porcentajes establecidos en el artículo 24 de la presente Ley.</p> <p>XXIX. Las demás que dispongan esta Ley y otros ordenamientos en la materia.</p>
--	--



II LEGISLATURA



Se adiciona un párrafo segundo y un párrafo tercero al artículo 15 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

<p>LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>Vigente</p>	<p>LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>Propuesta</p>
<p>Artículo 15. La Administración Pública de la Ciudad se integrará con base en un servicio civil de carrera, que se sujetará a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalización y eficacia, de conformidad con la Ley que expida, para ese efecto, el Congreso.</p>	<p>Artículo 15. La Administración Pública de la Ciudad se integrará con base en un servicio civil de carrera, que se sujetará a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalización y eficacia, de conformidad con la Ley que expida, para ese efecto, el Congreso.</p> <p>De igual manera, deberá establecerse que del total de los empleos en la Administración Pública de la Ciudad se deberá contemplar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas de la Alcaldía a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.</p> <p>En el mes de octubre se deberá enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que se señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso,</p>



II LEGISLATURA



	<p>porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.</p>
--	---

Se adiciona un párrafo segundo y un párrafo tercero a la fracción XIII del artículo 31 de la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México.

<p>Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México.</p> <p>Vigente</p>	<p>Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México.</p> <p>Propuesta</p>
<p>Artículo 31. Las atribuciones exclusivas de las personas titulares de las Alcaldías en materia de gobierno y régimen interior, son las siguientes:</p> <p>I a XII. ...</p> <p>XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera, procurando la inclusión de las personas jóvenes que residan en la demarcación. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;</p>	<p>Artículo 31. Las atribuciones exclusivas de las personas titulares de las Alcaldías en materia de gobierno y régimen interior, son las siguientes:</p> <p>I a XII. ...</p> <p>XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;</p> <p>En estas contrataciones se deberá contemplar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas de la Alcaldía a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de</p>



II LEGISLATURA



	<p>considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.</p> <p>Las Alcaldías deberán, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.</p>
--	---

Se reforma el párrafo segundo y se adiciona un párrafo tercero al artículo 380 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.

<p>Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.</p> <p>Vigente</p>	<p>Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.</p> <p>Propuesta</p>
<p>Artículo 380. El propósito que persigue la implementación del Servicio Civil de Carrera Administrativa es establecer un modelo de ingreso, capacitación y evaluación del desempeño para la profesionalización de la actividad administrativa del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura. En el desarrollo de los esquemas del Servicio Civil de Carrera Administrativa se</p>	<p>Artículo 380. El propósito que persigue la implementación del Servicio Civil de Carrera Administrativa es establecer un modelo de ingreso, capacitación y evaluación del desempeño para la profesionalización de la actividad administrativa del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura. En el desarrollo de los esquemas del Servicio Civil de Carrera Administrativa se</p>

reconocerá la necesidad de generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

reconocerá la necesidad de generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

En el desarrollo de los esquemas del Servicio Civil de Carrera Administrativa se reconocerá la necesidad de generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. De igual manera, deberá establecerse que del total de los empleos se deberá contemplar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.

En el mes de octubre se deberá enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que se señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Se reforman el párrafo segundo del artículo 141, el párrafo segundo del artículo 229; se adiciona un párrafo tercero al artículo 141, se adiciona un párrafo segundo del artículo 229



II LEGISLATURA



y se recorren el párrafo tercero del artículo 141 y 229 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México.

<p>Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México.</p> <p>Vigente</p>	<p>Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México.</p> <p>Propuesta</p>
<p>Artículo 141. Son servidores públicos del Instituto Electoral, los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional adscritos al mismo, así como el personal de la Rama Administrativa.</p> <p>Todo el personal del Instituto Electoral, tanto el adscrito al Servicio Profesional Electoral Nacional, como el de la Rama Administrativa y el de carácter Eventual</p>	<p>Artículo 141- Son servidores públicos del Instituto Electoral, los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional adscritos al mismo, así como el personal de la Rama Administrativa.</p> <p>En ambas ramas el Instituto deberá reservar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas del Instituto a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.</p> <p>El Instituto deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.</p>

<p>tendrá que cumplir puntualmente y en la forma en que definan los órganos superiores de dirección con las tareas y las acciones que les correspondan en el marco de los procesos electorales, los procedimientos de participación ciudadana y las actividades de educación cívica y construcción de ciudadanía a cargo de dicha autoridad.</p>	<p>Todo el personal del Instituto Electoral, tanto el adscrito al Servicio Profesional Electoral Nacional, como el de la Rama Administrativa y el de carácter Eventual tendrá que cumplir puntualmente y en la forma en que definan los órganos superiores de dirección con las tareas y las acciones que les correspondan en el marco de los procesos electorales, los procedimientos de participación ciudadana y las actividades de educación cívica y construcción de ciudadanía a cargo de dicha autoridad.</p>
<p>Artículo 229. Las relaciones laborales entre el Tribunal Electoral y sus servidores, el régimen de derechos y obligaciones de éstos, se regirán en lo conducente por lo dispuesto en la Constitución Local, en este Código y en la reglamentación Interna del Tribunal Electoral.</p> <p>El Tribunal Electoral contará con el personal necesario para el debido cumplimiento de sus atribuciones y funciones. El Tribunal Electoral celebrará los convenios necesarios para que su personal sea incorporado a las instituciones públicas de salud y seguridad social.</p>	<p>Artículo 229. Las relaciones laborales entre el Tribunal Electoral y sus servidores, el régimen de derechos y obligaciones de éstos, se regirán en lo conducente por lo dispuesto en la Constitución Local, en este Código y en la reglamentación Interna del Tribunal Electoral.</p> <p>El Tribunal Electoral contará con el personal necesario para el debido cumplimiento de sus atribuciones y funciones. Se deberá reservar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas del Instituto a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.</p> <p>El Tribunal Electoral deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas</p>



II LEGISLATURA



	<p>con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.</p> <p>El Tribunal Electoral celebrará los convenios necesarios para que su personal sea incorporado a las instituciones públicas de salud y seguridad social.</p>
--	---

Se adicionan un párrafo segundo y un párrafo tercero al artículo 58 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.	Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
Vigente	Propuesta
Artículo 58. El Instituto, en auxilio al desempeño de sus atribuciones, contará con un Servicio Profesional de Transparencia de Carrera, el cual operará y estará integrado conforme al Estatuto que para tal efecto apruebe el Pleno, garantizando la capacitación, profesionalización y especialización de sus personas servidoras públicas, en las	Artículo 58. El Instituto, en auxilio al desempeño de sus atribuciones, contará con un Servicio Profesional de Transparencia de Carrera, el cual operará y estará integrado conforme al Estatuto que para tal efecto apruebe el Pleno, garantizando la capacitación, profesionalización y especialización de sus personas servidoras públicas, en las

<p>materias de transparencia, acceso a la información pública, 31 rendición de cuentas y protección de datos personales, y en el cual se considerarán por lo menos, las condiciones de acceso, ascensos, permanencia, niveles y destitución del mismo.</p>	<p>materias de transparencia, acceso a la información pública, 31 rendición de cuentas y protección de datos personales, y en el cual se considerarán por lo menos, las condiciones de acceso, ascensos, permanencia, niveles y destitución del mismo.</p> <p>Este servicio profesional deberá reservar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas del Instituto a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.</p> <p>El Instituto deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.</p>
--	--

Se adicionan un párrafo tercero y cuarto al artículo 114 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

<p>Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.</p>	<p>Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.</p>
---	---



Vigente	Propuesta
<p>Artículo 114. La Comisión contará con un servicio profesional en derechos humanos que abarcará la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia, separación y disciplina de las personas servidoras públicas. Serán integrantes del servicio profesional en derechos humanos las personas que hayan cumplido con el proceso de selección e ingreso. Se exceptúan del servicio profesional y, por tanto, serán de libre designación los cargos de dirección y superiores de la Comisión. El servicio profesional de la Comisión se regirá por las disposiciones del Estatuto respectivo, que será aprobado por el Consejo a propuesta de la persona titular de la Presidencia.</p>	<p>Artículo 114.- La Comisión contará con un servicio profesional en derechos humanos que abarcará la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia, separación y disciplina de las personas servidoras públicas. Serán integrantes del servicio profesional en derechos humanos las personas que hayan cumplido con el proceso de selección e ingreso. Se exceptúan del servicio profesional y, por tanto, serán de libre designación los cargos de dirección y superiores de la Comisión. El servicio profesional de la Comisión se regirá por las disposiciones del Estatuto respectivo, que será aprobado por el Consejo a propuesta de la persona titular de la Presidencia.</p> <p>La Comisión deberá reservar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas del Instituto a personas con discapacidad. Contando tanto los del servicio profesional como los de libre designación. Entre cargos de Dirección y superiores de la Comisión se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.</p> <p>La Comisión deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de</p>



II LEGISLATURA



	<p>plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.</p>
--	--

Se reforma el artículo 44, se adiciona un párrafo tercero al artículo 73 de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.

<p>Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.</p> <p>Vigente</p>	<p>Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.</p> <p>Propuesta</p>
<p>Artículo 44. Facultad de Designación. La persona Titular de la Fiscalía General nombrará y removerá libremente a las o los titulares de las Coordinaciones Generales, Supervisiones Generales, Órganos, Jefaturas, Fiscalías y demás unidades administrativas, cuya designación no esté prevista de otra forma en la Constitución Local o en esta ley, procurando siempre el principio de paridad de género.</p>	<p>Artículo 44. Facultad de Designación. La persona Titular de la Fiscalía General nombrará y removerá libremente a las o los titulares de las Coordinaciones Generales, Supervisiones Generales, Órganos, Jefaturas, Fiscalías y demás unidades administrativas, cuya designación no esté prevista de otra forma en la Constitución Local o en esta ley, procurando siempre el principio de paridad de género. Se deberá considerar que al menos el 2 por ciento de estos mandos sea una persona con discapacidad.</p>
<p>Artículo 73. Regulación del Servicio Profesional El Servicio Profesional de Carrera, estará regulado en el Reglamento</p>	<p>Artículo 73. Regulación del Servicio Profesional El Servicio Profesional de Carrera, estará regulado en el Reglamento</p>

<p>correspondiente y se ejecutará de conformidad con los Planes y Programas respectivos, contará para su implementación con los recursos financieros, técnicos y humanos suficientes, para su operación.</p> <p>El Servicio Profesional de Carrera, será organizado con la finalidad de estimular el profesionalismo, la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, remuneración adecuada, garantías de seguridad social, el crecimiento institucional, el comportamiento ético, la independencia técnica y las prácticas para erradicar conflictos de interés; la iniciativa, innovación y la eficiencia institucional, la capacitación continua todo ello para erradicar violaciones a derechos humanos y los actos de corrupción, mediante una estructura organizada de prevención, seguimiento y mejora continua. Considerando las compensaciones e incentivos debidos para el personal sustantivo.</p>	<p>correspondiente y se ejecutará de conformidad con los Planes y Programas respectivos, contará para su implementación con los recursos financieros, técnicos y humanos suficientes, para su operación.</p> <p>El Servicio Profesional de Carrera, será organizado con la finalidad de estimular el profesionalismo, la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, remuneración adecuada, garantías de seguridad social, el crecimiento institucional, el comportamiento ético, la independencia técnica y las prácticas para erradicar conflictos de interés; la iniciativa, innovación y la eficiencia institucional, la capacitación continua todo ello para erradicar violaciones a derechos humanos y los actos de corrupción, mediante una estructura organizada de prevención, seguimiento y mejora continua. Considerando las compensaciones e incentivos debidos para el personal sustantivo.</p> <p>Se deberá de considerar al menos el cinco por ciento de personas con discapacidad. La Fiscalía deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas</p>
---	--



II LEGISLATURA



	y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.
--	--

Se reforma la fracción XIV del Artículo 157 del Código Fiscal de la Ciudad de México.

Código Fiscal de la Ciudad de México. Vigente	Código Fiscal de la Ciudad de México. Propuesta
<p>Artículo 157- No se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de:</p> <p>I. a XIII. ...</p> <p>XIV. Personas contratadas con discapacidad.</p>	<p>Artículo 157. No se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de:</p> <p>I. a XIII. ...</p> <p>XIV. Personas contratadas con discapacidad o familiares de estas que por parentesco tengan la obligación de cuidado de las mismas y que trabajen la figura de trabajo a distancia o teletrabajo en términos de la fracción XI, del artículo 23 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración del Pleno de este Órgano Legislativo la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE ACCESO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SERVICIO PÚBLICO;**



II LEGISLATURA



DE LA LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO; EL CÓDIGO DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO; LA LEY ORGÁNICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; Y EL CÓDIGO FISCAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

PROYECTO DE DECRETO

Artículo Primero.- Se reforma la fracción III del artículo 21; párrafo primero del artículo 24; párrafos primero y tercero del artículo 47; la fracción XXV del artículo 48; se adicionan las fracciones XXXVI y XXXVII al artículo 4; las fracciones X, XI y XII al artículo 23; párrafo segundo, tercero y quinto al artículo 24; Capítulo Quinto Bis; artículo 24 bis, 24 Ter, 24 Quárter, 24 Quintus, 24 Sextus, y 24 Séptimus; fracciones XXVI, XXVII, XXVIII y XXIX del artículo 48 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

Artículo 4. - Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. a XXXV. ...

XXXVI. Trabajo a distancia.- Es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora de tiempo completo en el centro de trabajo.

XXXVII. Teletrabajo.- Es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías



II LEGISLATURA



de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y la institución en la que presta sus servicios.

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:

I. a II. ...

III.- Incorporación de personas con discapacidad en las instancias de la Administración Pública de la Ciudad de México, incluyendo las Alcaldías; **los poderes Legislativo y Judicial, y los Órganos Autónomos.**

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 IX. ...

X. Capacitar a las personas con discapacidad en las tecnologías de la información y comunicación para su adaptación al teletrabajo.

XI. Gestionar con las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad, bajo la modalidad de trabajo a distancia teletrabajo, o impulsar que quienes tengan bajo su cuidado una persona con discapacidad puedan utilizar esta figura. Para lo cual será aplicable en lo conducente, lo señalado en el Capítulo Quinto Bis de la Presente Ley.

XII.- Solicitar a las empresas, industrias y comercios las plazas laborales creadas bajo los supuestos de la fracción anterior a efecto de que dicha información se integre al informe a que se refiere el artículo 24 de la presente Ley.

Artículo 24.- Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México, de **las Alcaldías, los poderes Legislativo y Judicial; los Órganos**



II LEGISLATURA



Autónomos destinar por lo menos el cinco por ciento de las plazas que **bajo cualquier forma de contratación estén incluidas en su planilla laboral, a personas con discapacidad. Por lo menos el tres por ciento de estas plazas deberán ser de nivel de dirección o equivalentes.**

Durante el mes de octubre de cada año, las instituciones señaladas en el párrafo que antecede deberán rendir un informe al Instituto en el que informen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no sean alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Este informe deberá ser publicado en el sitio web del Instituto.

La persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México propondrá a las autoridades competentes, los estímulos fiscales y reconocimientos que beneficien a las empresas, industrias y comercios que cumplan con el presente capítulo, así como las multas y las sanciones para el caso de incumplimiento.

Cada año, en el mes de noviembre, el Instituto informará al Congreso de la Ciudad de México, sobre el cumplimiento de las acciones afirmativas, en materia de inclusión laboral en el servicio público. Así como las acciones, y programas de inclusión laboral realizados en colaboración con los sectores social y privado.

CAPÍTULO QUINTO BIS DEL TRABAJO A DISTANCIA. SECCIÓN I DISPOCIONES GENERALES

Artículo 24. Bis. El Instituto deberá diseñar y operar programas de trabajo protegido para personas con discapacidad intelectual, y personas con discapacidad motriz severa, en la administración pública, Alcaldías, poderes legislativo y Judicial y los Órganos Autónomos. Este programa deberá ser progresivo, medible y público. Los resultados de



II LEGISLATURA



estos programas se incluirán en el informe que se rinde en el mes de octubre en términos de lo dispuesto en el artículo 24 de la presente Ley.

Artículo 24 Ter.- La administración pública. Alcaldías, Poderes Legislativo y Judicial; y los Órganos Autónomos establecerán empleos cargos o comisiones que combinen tiempos de trabajo a distancia y teletrabajo, en los que puedan laborar personas con discapacidad.

SECCIÓN II

DE LAS GARANTÍAS DE LAS PERSONAS CUIDADORAS.

Artículo 24, Quáter.- Es obligación del Estado garantizar las condiciones de cuidado para las personas que por su discapacidad, edad, o enfermedad requiera de cuidados especiales.

Cuando a falta de estos apoyos una persona que tenga, el cuidado de una persona con discapacidad que límite la realización de funciones para la vida diaria por una relación afectiva, familiar o sea conviviente, y las funciones de su empleo cargo o comisión puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, se podrá solicitar un dictamen al Instituto para la procedencia de esta modalidad.

De igual forma, se le deberán autorizar los permisos para cuando tenga que acompañar a la persona con discapacidad a consultas médicas, terapias o cualquier circunstancia debidamente fundada.

En todo momento, la implementación de estas figuras deben evitar la continuación de roles y estereotipos de género. Deberán fomentar en todo momento la corresponsabilidad en los deberes de cuidado de mujeres y hombres.

Artículo 24. Quintus- Quienes desarrollen el trabajo a distancia o teletrabajo tendrán en todo momento los mismos derechos y obligaciones como si prestaran sus servicios laborales de manera presencial en su Centro de Trabajo.



II LEGISLATURA



En su caso, quienes desarrollen sus actividades a través del trabajo a distancia o por teletrabajo, deberán si es necesario, registrar el tiempo que la persona dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Si se debe de registrar este tiempo se deberá indicar el momento de inicio y conclusión de la jornada laboral.

SECCIÓN III DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

Artículo 24. Sextus.- Quienes laboren bajo los supuestos de trabajo a distancia o teletrabajo tienen derecho a desconexión fuera de su horario laboral.

Se entiende por desconexión el derecho de quien desarrolla trabajo a distancia o teletrabajo de no atender cualquier solicitud laboral, realizada por cualquier medio de comunicación, fuera de sus horarios laborales.

Se podrán utilizar medidas que permitan la verificación del cumplimiento de las actividades realizadas mediante trabajo a distancia o teletrabajo, deberá en todo momento garantizarse los derechos de las personas que laboren bajo esta modalidad.

SECCIÓN IV DE LA EVALUACIÓN.

Artículo 24. Séptimus. Los cargos, empleos o comisiones a que se refiere el presente Capítulo deberán ser señalados en el informe establecido en el artículo 24 de la presente Ley

Artículo 47.- Se crea el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, cuyo objeto fundamental es coadyuvar con el Ejecutivo local y las demás dependencias de la Administración Pública local, Alcaldías; **así como con los poderes Legislativo y Judicial; y Organismos Autónomos**, 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.



II LEGISLATURA



...

En la contratación del personal que labore en el Instituto, se deberá privilegiar la **contratación de personal con discapacidad** así como la profesionalización, especialización y capacitación permanente de sus servidores públicos, en materia de derechos humanos, combate a la discriminación, promoción de la igualdad de oportunidades y todas aquellas materias afines a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Artículo 48.- ...

I. a XXIV. ...

XXV. Ser un órgano de consulta para la Administración Pública local, Alcaldías; los poderes Legislativo y Judicial; y Organismos Autónomos, para el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad a que se refiere el artículo 24 de la presente Ley.

Asimismo, deberán solicitar al DIF elaborar los dictámenes a los que hace referencia el artículo 24 Quarter de la presente Ley.

XXVI. Establecer los indicadores para evaluar el cumplimiento de las acciones en favor de las personas con discapacidad que permitan evaluar el cumplimiento de las mismas.

XXVI. Definir los parámetros para evaluar el cumplimiento de las acciones en favor de las personas con discapacidad que permitan evaluar el cumplimiento de las mismas.

XXVII. Recibir en el mes de octubre los informes que se refiere el artículo 24 de la Ley y publicarlos en su página web. Asistir ante el Congreso de la Ciudad de México para informar sobre el cumplimiento de las acciones afirmativas, en materia de inclusión laboral en el servicio público. Así como las acciones, y programas de inclusión laboral realizados en colaboración con los sectores social y privado.

XXVIII. Informar y hacer público cuando las dependencias, entidades alcaldías, poderes legislativo y judicial; así como de los organismos autónomos no cumplan con los porcentajes establecidos en el artículo 24 de la presente Ley.



II LEGISLATURA



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

Artículo Segundo.- Se adiciona un párrafo segundo y un párrafo tercero al artículo 15 de la Ley Orgánica de la Administración Pública de la Ciudad de México, para quedar como sigue: La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Artículo 15. La Administración Pública de la Ciudad se integrará con base en un servicio civil de carrera, que se sujetará a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalización y eficacia, de conformidad con la Ley que expida, para ese efecto, el Congreso.

De igual manera, deberá establecerse que del total de los empleos en la Administración Pública de la Ciudad se deberá contemplar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas de la Alcaldía a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.

En el mes de octubre se deberá enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que se señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Artículo Tercero.- Se adiciona un párrafo segundo y un párrafo tercero a la fracción XIII del artículo 31 de la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México.

Artículo 31. ...

I a XII. ...

XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera. En todo caso, los funcionarios de



II LEGISLATURA



confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;

En estas contrataciones se deberá contemplar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas de la Alcaldía a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.

Las Alcaldías deberán, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Artículo Cuarto.- Se reforma el párrafo segundo y se adiciona un párrafo tercero al artículo 380 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Artículo 380. ...

En el desarrollo de los esquemas del Servicio Civil de Carrera Administrativa se reconocerá la necesidad de generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. **De igual manera, deberá establecerse que del total de los empleos se deberá contemplar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.**

En el mes de octubre se deberá enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que se señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Artículo Quinto.- Se reforman el párrafo segundo del artículo 141, el párrafo segundo del artículo 229; se adiciona un párrafo tercero al artículo 141, se adiciona un párrafo segundo

45



II LEGISLATURA



del artículo 229 y se recorren el párrafo tercero del artículo 141 y 229 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México.

Artículo 141. ...

En ambas ramas el Instituto **deberá reservar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas del Instituto a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.**

El Instituto deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Todo el personal del Instituto Electoral, tanto el adscrito al Servicio Profesional Electoral Nacional, como el de la Rama Administrativa y el de carácter Eventual tendrá que cumplir puntualmente y en la forma en que definan los órganos superiores de dirección con las tareas y las acciones que les correspondan en el marco de los procesos electorales, los procedimientos de participación

Artículo 229. ...

El Tribunal Electoral contará con el personal necesario para el debido cumplimiento de sus atribuciones y funciones. **Se deberá reservar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas del Instituto a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.**

El Instituto deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque



II LEGISLATURA



no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

El Tribunal Electoral celebrará los convenios necesarios para que su personal sea incorporado a las instituciones públicas de salud y seguridad social.

Artículo Sexto.- Se adicionan un párrafo segundo y un párrafo tercero al artículo 58 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

Artículo 58. ...

Este servicio profesional deberá reservar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas del Instituto a personas con discapacidad. Entre los mandos medios y superiores se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.

El Instituto deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Artículo Séptimo.- Se adicionan un párrafo tercero y cuarto al artículo 114 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Artículo 114.- ...

...

La Comisión deberá reservar por lo menos el 5 por ciento del total de las plazas del Instituto a personas con discapacidad. Contando tanto los del servicio profesional como



II LEGISLATURA



los de libre designación. Entre cargos de Dirección y superiores de la Comisión se deberá de considerar que al menos el 2 por ciento sean asignados a personas con discapacidad.

La Comisión deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Artículo Octavo.- Se reforma el artículo 44, se adiciona un párrafo tercero al artículo 73 de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.

Artículo 44. Facultad de Designación. La persona Titular de la Fiscalía General nombrará y removerá libremente a las o los titulares de las Coordinaciones Generales, Supervisiones Generales, Órganos, Jefaturas, Fiscalías y demás unidades administrativas, cuya designación no esté prevista de otra forma en la Constitución Local o en esta ley, procurando siempre el principio de paridad de género. **Se deberá considerar que al menos el 2 por ciento de estos mandos sea una persona con discapacidad.**

Artículo 73. ...

...

Se deberá de considerar al menos el cinco por ciento de personas con discapacidad. La Fiscalía deberá, en el mes de octubre enviar al Instituto de Personas con Discapacidad de la Ciudad de México un informe en el que señalen el número de plazas asignadas a personas con discapacidad, las convocatorias realizadas y en su caso, porque no se han alcanzado los porcentajes establecidos en el párrafo anterior; así como las acciones propuestas para alcanzar dichas metas.

Artículo Octavo.- Se reforma la fracción XIV del Artículo 157 del Código Fiscal de la Ciudad de México.

Artículo 157.-...



II LEGISLATURA



I. a XIII. ...

XIV. Personas contratadas con discapacidad o familiares de estas que por parentesco tengan la obligación de cuidado de las mismas y que trabajen la figura de trabajo a distancia o teletrabajo en términos de la fracción XI, del artículo 23 de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial del Gobierno de la Ciudad de México.

Artículo Segundo. El Instituto en un plazo de 180 días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, deberá realizar un padrón de cuantas personas con discapacidad se encuentran actualmente con un cargo, empleo o comisión en la Administración Pública de la Ciudad de México, Alcaldías, Poderes Legislativo y Judicial; y Órganos Autónomos de la Ciudad de México, estableciendo, la calidad del mismo y nivel salarial.

Artículo Tercero. Se establece un plazo de 360 días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, a efecto de que la Administración Pública de la Ciudad de México, Alcaldías, Poderes Legislativo y Judicial; y Órganos Autónomos de la Ciudad de México realicen las convocatorias adecuadas para que el cinco por ciento de su plantilla total laboral sean ocupadas por personas con discapacidad.

Artículo Cuarto.- Se establece un periodo de 360 días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, a efecto de que la Administración Pública de la Ciudad de México, Alcaldías, Poderes Legislativo y Judicial; y Órganos Autónomos de la Ciudad de México realicen las convocatorias adecuadas para que el dos por ciento de su plantilla directiva sean ocupadas por personas con discapacidad.

Artículo Quinto.- Se establece un plazo de seis meses para que las Administración Pública de la Ciudad de México, Alcaldías, Poderes Legislativo y Judicial; y Órganos Autónomos de la Ciudad de México, establezcan las plazas que podrán funcionar bajo las figuras de trabajo a distancia y teletrabajo.



Artículo Sexto.- Se derogan todas aquellas disposiciones que contravengan el presente decreto.

Dado en el Salón de Sesiones del Recinto Legislativo de Donceles, a los 3 días de noviembre del 2021.

ATENTAMENTE

Daniela Alvarez

Royfid Torres

DIPUTADA DANIELA ÁLVAREZ CAMACHO

DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ

**Congreso de la Ciudad de México
II Legislatura
Noviembre de 2021**

TITLE	Iniciativa Inclusión
FILE NAME	INICIATIVA INLCUS...versión final.pdf
DOCUMENT ID	871027fe10a78a0bcec3e1b3a4035d37cd48007a
AUDIT TRAIL DATE FORMAT	MM / DD / YYYY
STATUS	● Completed

Document History



SENT

10 / 29 / 2021
17:23:56 UTC

Sent for signature to Royfid Torres (royfid.torres@congresocdmx.gob.mx) and Daniela Álvarez (gicela.alvarez@congresocdmx.gob.mx) from royfid.torres@congresocdmx.gob.mx
IP: 200.68.186.214



VIEWED

10 / 29 / 2021
17:26:16 UTC

Viewed by Royfid Torres (royfid.torres@congresocdmx.gob.mx)
IP: 200.68.186.214



SIGNED

10 / 29 / 2021
17:26:34 UTC

Signed by Royfid Torres (royfid.torres@congresocdmx.gob.mx)
IP: 200.68.186.214



VIEWED

10 / 29 / 2021
17:29:11 UTC

Viewed by Daniela Álvarez (gicela.alvarez@congresocdmx.gob.mx)
IP: 189.232.68.138

TITLE	Iniciativa Inclusión
FILE NAME	INICIATIVA INLCUS...versión final.pdf
DOCUMENT ID	871027fe10a78a0bcec3e1b3a4035d37cd48007a
AUDIT TRAIL DATE FORMAT	MM / DD / YYYY
STATUS	● Completed

Document History



10 / 29 / 2021
17:29:38 UTC

Signed by Daniela Álvarez
(gicela.alvarez@congresocdmx.gob.mx)
IP: 189.232.68.138



10 / 29 / 2021
17:29:38 UTC

The document has been completed.