

INICIATIVA CON PROYECTO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 7 BIS Y 993 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADA POR LA DIPUTADA YESSENIA LETICIA OLUÁ GONZÁLEZ.

La que suscribe, diputada Yessenia Leticia Olúa González, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 6o, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás disposiciones jurídicas aplicables, someto a consideración de esta Asamblea la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan los artículos 7 Bis y 993 Bis a la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

¿Qué es discapacidad? Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), refieren 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.¹

En México, las personas con discapacidad tienen dificultades para ejercer con plenitud sus derechos, debido a obstáculos sociales y culturales en virtud de sus condiciones físicas, psicológicas y conductuales; los espacios públicos no están planeados en función de sus necesidades y aunado a esto sufren, en su mayoría, una doble discriminación pues el género, la condición socioeconómica, la raza y la etnia pueden acentuar esta situación.

¹ Organización Panamericana de la Salud (OPS). Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

La promoción y protección de los derechos humanos de personas con discapacidad y su plena inclusión en la sociedad para que puedan desarrollarse en condiciones de igualdad y dignidad, deberá realizarse mediante una serie de acciones transversales para que se respete su derecho al trabajo, a la educación, a la salud, así como el garantizar la accesibilidad física, de información y comunicaciones para personas con discapacidades sensoriales, mentales o intelectuales. ²

Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral. De hecho, en investigaciones a nivel internacional, una menor capacidad física o mental está considerada como uno de los principales factores que generan situaciones de desigualdad y que pueden ser causa de discriminación laboral. ³ A nivel mundial, la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es aproximadamente de 75 por ciento. Este porcentaje se reduce drásticamente para las personas con alguna discapacidad ya que es tan sólo de 44 por ciento.

Además, otras investigaciones señalan que las personas con discapacidad que trabajan ganan menos que sus colegas sin discapacidad, que las mujeres con discapacidad ganan menos que los hombres con discapacidad y que a veces hasta 87 por ciento de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal. Los resultados de estos estudios toman aún más importancia si se considera que, según datos de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, a nivel internacional más de mil millones de personas viven con alguna discapacidad.

Considerando que a nivel mundial hay aproximadamente un poco más de 7 mil 500 millones de personas, las personas que viven con algún tipo de discapacidad

² INE. Personas con discapacidad. Disponible en: <https://igualdad.ine.mx/igualdad/personas-con-discapacidad/>

³ Día Nacional de la Inclusión Laboral. Disponible en: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/dia-nacional-por-la-inclusion-laboral-2019?idiom=es>

representan cerca de 13 por ciento de la población a nivel mundial. En México, éste porcentaje corresponde a 4.9 por ciento de la población total.

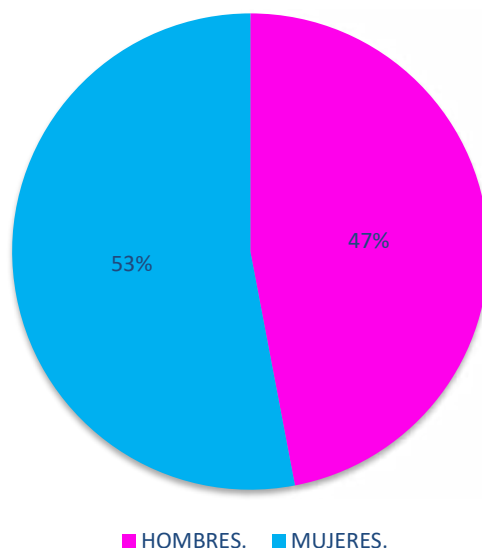
En el caso específico de México, algunos reportes no oficiales indican que hay cerca de un millón de personas con alguna discapacidad en posibilidades de trabajar, pero sólo 30 por ciento de ellas se encuentra activa en el mercado laboral. ⁴

El número de personas con discapacidad va en aumento debido al envejecimiento de la población y al incremento de enfermedades crónicas.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México tenemos una población total de 126.7 millones de personas, de esta cifra hay 6 millones 179 mil 890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9% de la población total del país. De ellas 53% son mujeres y 47% son hombres, 46.7% no puede caminar, 43.5% está imposibilitado de ver, 21.9% tiene deficiencia auditiva; y 15.3% no puede hablar o comunicarse.

⁴ Gutiérrez Martínez, Dra. Isis Olimpia. (28 abril 2017) La inclusión laboral de personas con discapacidad en México, UDLAP Contexto. Disponible en: <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-condiscapacidad-en-mexico/>

Mujeres y Hombres con Discapacidad 2020



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

De esos 6.17 millones de personas con discapacidad, el 85% (5 millones 252 mil 150 personas) se encuentran en edad laboral entre los 14 y 64 años; estas personas tienen necesidades de superación personal y de información ya sea por el ámbito educativo, de los negocios, cultural o simplemente por conocimiento.⁵

Estos 5.25 millones de personas con necesidad formal de trabajo, **representa el 4.14% de la población total mexicana con discapacidad en edad productiva** y sufren por discriminación de oportunidades laborales.

TIPOS DE DISCAPACIDAD.

⁵ Población con discapacidad, con limitación en la actividad cotidiana y con algún problema o condición mental, por entidad federativa y grupo quinquenal de edad según sexo, 2020. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=Discapacidad_01&bd=Discapacidad

En el entendido que las capacidades y aptitudes de las personas sin discapacidad siempre difieren de unas a otras (es decir, no somos iguales), lo mismo pasa con una población vulnerable (discapacitados) que tienen limitaciones funcionales y que impiden acceder a las diversas oportunidades. Concluyendo que las discapacidades no son iguales y no afectan del mismo modo a las personas; refiero, que vivimos en un mundo excluyente, en el cual simplemente por ver a una persona con discapacidad, pensamos que no puede trabajar y tener una vida digna.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2001, elaboró una Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) ⁶ que resulta de gran utilidad a la hora de entender y describir las discapacidades de manera estandarizada, estos tipos de discapacidades son:

1) Discapacidades visuales. Este tipo de discapacidades afectan a la percepción de estímulos visuales.

Enfermedad: Ceguera. El concepto de ceguera tiene sobre todo una finalidad legal y social ya que muy pocas personas son totalmente ciegas. Legalmente, se considera que una persona es ciega cuando la visión es inferior a 20/200 o con un campo visual inferior a 20° sea cual sea su nivel de visión. Según la OMS, se considera ceguera aquella visión inferior a 20/400.

2) Discapacidades auditivas. Las discapacidades auditivas son las alteraciones cuantitativas de la correcta percepción de los sonidos. Así, se puede distinguir entre una pérdida total de la capacidad auditiva y una disminución más o menos relevante de la misma.

⁶ Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF, 2007. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/42731>

Enfermedad: Sordera o cofosis La sordera es la pérdida total de la audición que imposibilita la percepción del lenguaje por vía auditiva, teniendo que acceder a esa información a través de la vista.

3) Discapacidades motrices. Las discapacidades motrices son aquellas que afectan a la correcta movilidad de las personas. Algunas de las enfermedades que afectan al aparato locomotor son:

Distrofia Muscular Grupo de enfermedades hereditarias caracterizadas por provocar una debilidad progresiva y un deterioro de los músculos esqueléticos, o voluntarios, que controlan el movimiento.

Disfonía muscular contracciones involuntarias permanentes de los músculos de una o más partes del cuerpo debido a una disfunción del sistema nervioso. Puede ser hereditaria o adquirida.

Enfermedad de Parkinson. Enfermedad degenerativa crónica que se caracteriza por los siguientes síntomas: temblores (en manos, brazos, piernas, mandíbula y cara), rigidez en las extremidades y el tronco, lentitud de movimientos e inestabilidad postural. Algunas de las barreras que afectan a personas con discapacidades motrices suelen ser por el nulo manejo de hardware en computadoras, mouse, teclados, monitores y necesitarán software especial para desarrollar una tarea encomendada.

4) Discapacidades neurológicas y cognitivas.

Las discapacidades neurológicas y cognitivas más frecuentes son las Relacionadas con el aprendizaje: dislexia, descalcaría. Trastornos de déficit de atención. Dificultad para comprender conceptos complejos. Falta de memoria. Trastornos emocionales que dificultan la concentración.

Enfermedades: Epilepsia, síndrome de Down, autismo, por mencionar unos.

5) Discapacidades relacionadas con el envejecimiento.

El envejecimiento lleva asociado una pérdida paulatina de capacidades que puede traducirse en una disminución de la vista, de la capacidad auditiva, la memoria, coordinación y destreza física. Por tanto, este tipo de usuarios no se pueden clasificar dentro de un único tipo de discapacitados, pues pueden pertenecer a varios grupos al tener múltiples limitaciones. Cualquiera de las barreras explicadas en las discapacidades anteriores puede afectar a una persona mayor.

Cómo se puede observar estas son algunas definiciones o tipo de discapacidades que es la misma OMS reconoce; sin embargo, no quiere decir que sean todas las discapacidades, más bien solo funciona como catalogo para clasificar el tipo de discapacidad.

INCLUSIÓN LABORAL, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123 de la Carta Magna, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, la cual tanto sector público y privado, evaden para contratar a personas con capacidades diferentes.

La Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política mexicana en sus artículos 4o. y 5o. respectivamente señalan que a ninguna persona se le puede impedir se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y esta libertad sólo puede vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.⁷

⁷ Gobierno de México. El derecho de las personas con discapacidad al trabajo. Disponible en: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo>

A continuación, haré una referencia, de la Ley Federal del Trabajo en el tema de la inclusión laboral y los derechos del trabajador con discapacidad.

La Ley Federal del Trabajo refiere el término de discapacidad, como eje central al fomento y colectividad en un ambiente laboral óptimo hacia este grupo de personas; sin embargo, en ningún momento obliga al patrón al tener un porcentaje mínimo requerido en su plantilla laboral de personas con discapacidad.

La iniciativa que presento, busca estipular en la Ley Federal del Trabajo un porcentaje mínimo del 4% en la contratación de personas con discapacidad (porcentaje similar al 4.14% de la población total mexicana con discapacidad en edad productiva).

Entendiendo por discapacidad cualquiera de las cinco variantes antes enlistadas, según la Organización Mundial de la Salud.

- 1) Discapacidades visuales
- 2) Discapacidades auditivas
- 3) Discapacidades motrices
- 4) Discapacidades neurológicas y cognitivas
- 5) Discapacidades relacionadas con el envejecimiento

Para entrar en tema y denotar los artículos en la Ley Federal del trabajo que hablan de discapacidad, sintetizo lo siguiente:

El Artículo 3º

Todas las personas que trabajan son iguales ante la ley, salvo las diferencias que la misma expresamente señala. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, etnia, **discapacidad**, sexo o preferencia sexual, edad, credo religioso, doctrina política o condición social o estado de gestación en la mujer; salvo cuando la naturaleza del trabajo a desempeñar requiera de características especiales. Cualquier acto o comportamiento que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación será considerada como discriminatoria.

Por su parte las fracciones I, II y III indican:

I.- Deberán ser consideradas en igualdad de condiciones respecto de cualquier otra persona, siempre y cuando la persona con **discapacidad** acredite su aptitud para ocupar el empleo que pretende y no se ponga en riesgo la salud o la vida de él o de sus compañeros de trabajo, ni se comprometa la seguridad del centro de trabajo.

II.- Lo dispuesto por el artículo 134, fracción X, no será considerado como motivo o causa para negar el trabajo a personas con **discapacidad**, salvo lo dispuesto en la fracción anterior.

El patrón que utilice los servicios de una persona con **discapacidad** solicitará una certificación de la condición, grado, aptitudes y habilidades laborales al Instituto Mexicano del Seguro Social o los Sistemas Nacional y Estatales para el Desarrollo Integral de la Familia a través de Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE).

III.- Las personas con **discapacidad** tendrán derecho a trabajos compatibles de acuerdo con su condición de discapacidad y aptitudes, siendo el patrón quien informe de forma clara, oportuna y precisa las condiciones del tipo y características del trabajo,

considerando las facilidades de accesibilidad, libre desplazamiento y ubicación del trabajo ofertado.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, **discapacidad**, credo religioso o doctrina política, 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:

1.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, de su sexo o **discapacidad**;

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de **discapacidad** o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa

presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Como se puede observar en la Ley Federal del Trabajo, la palabra discapacidad sí está inmersa en los derechos del trabajador y en las obligaciones del patrón. Sin embargo, en ningún momento se estipula el porcentaje mínimo requerido en las plantillas laborales de los contratantes.

¿QUÉ SE HA HECHO EN LA LEGISLACION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Lo más sobresaliente se dio cuando el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, decretó el 10 de junio de 2005 la ley que reconoce a las personas con discapacidad, sus derechos humanos y mandató el establecimiento de las políticas necesarias para su ejercicio. Misma que fue abrogada el 30 de mayo de 2011 con el objetivo de reformarla hacia las nuevas necesidades.⁸

Con fecha del 04 marzo 2011. el Senado aprobó, con 84 votos a favor, el dictamen por el que se crea la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, mismo que fue turnado al Ejecutivo Federal para los efectos legales conducentes.

En el Diario Oficial de la Federación se publicó la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el 30 de mayo de 2011.⁹

⁸ Ley Abrogada. Ley General de las Personas con Discapacidad. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lgpd/LGPD_abro.pdf

⁹ Decreto por el que se crea la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5191516&fecha=30/05/2011

En síntesis, el nuevo ordenamiento establece las condiciones en las que el Estado mexicano deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

En la nueva Ley se creó, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, organismo público descentralizado que tendrán las facultades de formular políticas, acciones, estrategias y programas derivados de la Ley.

Durante 7 años la Ley Federal del Trabajo y la nueva Ley de Inclusión de Personas con Discapacidad, están relacionadas. Sin embargo, por cuestión administrativa y laboral es necesario solicitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ley Federal del Trabajo y no sólo mencionarla en su Ley. Debido a que la misma no es de carácter laboral y no se puede obligar a nadie.

Es hasta el año 2018, cuando diversas iniciativas son presentadas en la Cámara de Senadores. La primera de ellas fue la Iniciativa presentada por Senadores del Grupo Parlamentario de MC, el 6 de diciembre de 2018.

La segunda iniciativa fue la del Congreso del Estado de Oaxaca, recibida el 28 de julio de 2020 y el Dictamen a discusión presentado en la Cámara de Senadores el 23 de febrero de 2022 quedó aprobado en lo general y en lo particular no reservados por 102 votos a favor.

En carácter de Minuta fue recibida en la Cámara de Diputados el 24 de febrero de 2022.

Cómo se puede visualizar se crean artículos nuevos y en un término de homologar la

Ley para Inclusión de las Personas con Discapacidad y la ley Federal del Trabajo, se cae en el tema de impacto presupuestal hacia las empresas y por ende actualmente ésta Minuta, está parada aquí en la Cámara de Diputados y lleva 1 año sin dictaminarse.¹⁰

COMPARATIVO DE LEGISLACIONES MUNDIALES EN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Nuestro gran referente es el país vecino, Estados Unidos, por su parte ellos tienen una Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, siglas en inglés) y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades («ADA», siglas en inglés), las cuales regulan los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad. Estas leyes estipulan que, de cada 100 trabajadores, 10 sean con discapacidad; es decir 10% de su plantilla laboral contratada debe ser de personal con discapacidad.¹¹

La ADA prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, el gobierno estatal y local, las instalaciones públicas, los establecimientos comerciales, el transporte y las telecomunicaciones. También se aplica al Congreso de los Estados Unidos.

El Título I de la ADA, requiere que empleadores con 15 empleados o más proporcionen una igualdad de oportunidades a los individuos discapacitados que reúnan las condiciones para que se beneficien de la amplia gama de oportunidades laborales a disposición de los demás. Por ejemplo, prohíbe la discriminación en los procesos de reclutamiento, contratación, ascenso, capacitación, remuneración, actividades sociales y demás privilegios laborales. Limita las preguntas que pueden

¹⁰ Proyecto de Decreto por el que se Reforman y Adicionan Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad. Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/65/2022/feb/20220224-VIII.pdf#page=9>


¹¹ Estadísticas de Empleo para Discapacitados. Disponible en: <https://www.dol.gov/agencies/odep/research-evaluation/statistics>

hacerse al solicitante sobre la discapacidad antes de la oferta de empleo y requiere que los empleadores realicen los acomodados razonables correspondientes a las limitaciones físicas o mentales conocidas de los individuos discapacitados que de otra forma reunirían los requisitos, a menos que el hacerlo represente una carga desproporcionada. Las entidades religiosas con 15 empleados o más están amparadas por el Título I.



Para ser amparado por la ADA, uno debe tener una discapacidad o tener una relación o asociación con una persona que tenga una discapacidad. La ADA define a una persona discapacitada como aquella persona que tiene una discapacidad física o mental que limita considerablemente una o más de las principales actividades vitales, una persona que tiene un historial o antecedentes de tal discapacidad o una persona que es percibida por otros como alguien que tiene tal discapacidad.¹²

Del mismo modo, el Continente Americano, Centroamérica y países de Sudamérica, han armonizados sus leyes laborales y han estipulado un mínimo de porcentaje de personas contratadas con discapacidad en sus legislaciones. Esto conlleva sin duda, una mejor inclusión laboral de estas personas.

En el siguiente cuadro comparativo, refiero ese enlistado de países:

País	Año	Población Total y Porcentaje de Discapacitados	Sector Público/Privado	Tamaño	Porcentaje
 Argentina	2002	*45.81 millones de personas *10.2% de personas	Ambos (solo las empresas privadas concesionarias de servicios)	Todos	4%

¹² Guía sobre las Leyes de Derechos de Discapacitados. Disponible en: https://archive.ada.gov/cguide_spanish.html#anchor62335

		discapacitadas ¹³	públicos)		
Bolivia 	2017	*12.08 millones de personas *0.47% de personas discapacitadas ¹⁴	Ambos	Todos	<u>Público: 4%</u> <u>Privado: 2%</u>
Brasil 	2015	*214.3 millones de personas *6.7% de personas discapacitadas ¹⁵	Ambos	Más de 50 personas trabajadoras	*De 50 a 99 trabajadores: 1 persona con discapacidad *De 100 a 200 trabajadores: 2% de personas con discapacidad *De 201 a 500 trabajadores: 3% de personas con discapacidad *De 501 a 1000 trabajadores: 4% de personas con discapacidad *Más de 1001 trabajadores: 5% de personas con discapacidad

¹³ Discapacidad en la Argentina 2018. Disponible en: <https://www.auditoriamedicahoy.com.ar/biblioteca/Dra.%20Lorena%20Colombo%20Discapacidad%20en%20Argentina%202018.pdf>

¹⁴ Ministerio de Salud. Disponible en: <https://www.minsalud.gob.bo/2129-ministerio-de-salud-carnetizo-a-57-932-personas-con-discapacidad-en-bolivia>

¹⁵ Aumentar la inclusión laboral y empleabilidad de las personas con discapacidad en Brasil. Disponible en: https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/11/7_BRASIL_experiencia-destacada-1.pdf

<p>Chile</p> 	<p>2018</p>	<p>*19.49 millones de personas</p> <p>*13.87% de personas discapacitadas ¹⁶</p>	<p>Ambos</p>	<p>Más de 100 personas trabajadoras</p>	<p>1%</p>
<p>Colombia</p> 	<p>2017</p>	<p>*51.52 millones de personas</p> <p>*2.52% de personas discapacitadas ¹⁷</p>	<p>Público</p>	<p>Todos</p>	<p>*De 1 a 1000 trabajadores: 2% de personas con discapacidad</p> <p>*De 1001 a 3000 trabajadores: 1% de personas con discapacidad</p> <p>*Más de 3001 trabajadores: 0,5% de personas con discapacidad</p>
<p>Costa Rica</p> 	<p>2010</p>	<p>*5.15 millones de personas</p> <p>*18.2% de personas discapacitadas ¹⁸</p>	<p>Público</p>	<p>Todos</p>	<p>5%</p>
<p>República Dominicana</p> 	<p>Sin datos</p>	<p>*11.12 millones de personas</p> <p>*1.04% de personas discapacitadas ¹⁹</p>	<p>Ambos</p>	<p>Sin datos</p>	<p><u>Público: 5%</u></p> <p><u>Privado: 2%</u></p>

¹⁶ La discapacidad y sus cifras en Chile. Disponible en: <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/discapacidad-en-chile/>

¹⁷ Boletines Poblacionales. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadl-2020.pdf>

¹⁸ La Encuesta Nacional sobre Discapacidad. Disponible en: <https://inec.cr/noticias/pais-tiene-182-personas-situacion-discapacidad>

¹⁹ Discapacidades vemos, capacidades no sabemos... Disponible en: <https://www.undp.org/es/dominican-republic/blog/discapacidades-vemos-capacidades-no-sabemos>

<p>Ecuador</p> 	<p>2012</p>	<p>*17.8 millones de personas</p> <p>*1.73% de personas discapacitadas ²⁰</p>	<p>Ambos</p>	<p>Más de 25 personas trabajadoras</p>	<p>4%</p>
<p>El Salvador</p> 	<p>2000</p>	<p>*6.3 millones de personas</p> <p>*7.35% de personas discapacitadas ²¹</p>	<p>Ambos</p>	<p>Más de 25 personas trabajadoras</p>	<p>4%</p>
<p>Guatemala</p> 	<p>2018</p>	<p>*17.11 millones de personas</p> <p>*10.38% de personas discapacitadas ²²</p>	<p>Público Privado (iniciativa de ley)</p>	<p>Más de 50 personas trabajadoras</p>	<p><u>Sector público:</u></p> <p>*De 51 a 100 trabajadores: 2% de personas con discapacidad</p> <p>*De 101 a 1000 trabajadores: 3% de personas con discapacidad</p> <p>*Más de 1000 trabajadores: 5% de personas con discapacidad</p>

²⁰ Ecuador avanza hacia un proceso inclusivo. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/ecuador-avanza-hacia-un-proceso-inclusivo-y-de-reduccion-de-las-desigualdades-para-personas-con-discapacidad/#:~:text=Por%20tipo%20de%20discapacidad%20se,salud%20con%20servicios%20de%20rehabilitaci%C3%B3n.>



²¹ El Salvador 25.9% de personas son niños. Disponible en: <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/El-Salvador-25.9--de-personas-con-discapacidad-son-ninos-20181204-0192.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Unicef%2C%20en%20El%20Salvador,119%2C944%20son%20ni%C3%B1os%20y%20adolescentes.>

²² Inclusión y diversidad. Disponible en: <https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2021/04/Bolet%C3%ADn-No.-2-17042021.pdf>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUÁ GONZÁLEZ.

					<p><u>Sector privado:</u></p> <p>*De 52 a 500 trabajadores: 2% de personas con discapacidad</p> <p>*De 501 a 1000 trabajadores: 3% de personas con discapacidad</p> <p>*Más de 1000 trabajadores: 5% de personas con discapacidad</p>
<p>Haití</p> 	2012	<p>*11.45 millones de personas</p> <p>*6.98% de personas discapacitadas ²³</p>	Ambos	Más de 1000 personas trabajadoras	2%
<p>Honduras</p> 	2005	<p>*10.28 millones de personas</p> <p>*2.16% de personas discapacitadas ²⁴</p>	Ambos	Más de 20 personas trabajadoras	<p>*De 20 a 49 trabajadores: 1 persona con discapacidad</p> <p>*De 50 a 74 trabajadores: 2 personas con discapacidad</p> <p>*De 75 a 99 trabajadores</p>


²³ Discapacidad y rehabilitación. Disponible en: <https://www.paho.org/disasters/dmdocuments/HAITI-Fact-Sheets-18-ESP-Rehabilitacion.pdf>

²⁴ Honduras, personas con discapacidad invisibilizadas. Disponible en: [https://www.expedientepublico.org/personas-con-discapacidad-invisibilizadas-en-las-elecciones-de-honduras/#:~:text=En%20Honduras%2C%20los%20datos%20disponibles,117%2C895%20\(53%25\)%20son%20mujeres.](https://www.expedientepublico.org/personas-con-discapacidad-invisibilizadas-en-las-elecciones-de-honduras/#:~:text=En%20Honduras%2C%20los%20datos%20disponibles,117%2C895%20(53%25)%20son%20mujeres.)



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUÁ GONZÁLEZ.

					3 personas con discapacidad *Por cada 100 trabajadores: 4 personas con discapacidad
Panamá 	1999	*4.35 millones de personas *2.9% de personas discapacitadas ²⁵	Ambos	Más de 50 personas trabajadoras	2%
Paraguay 	2008	*6.7 millones de personas *7.67% de personas discapacitadas ²⁶	Público	Todos	5%
Perú 	2012	*33.72 millones de personas *10.3% de personas discapacitadas ²⁷	Ambos	Público: todos Privados: Más de 50 personas trabajadoras	<u>Público: 5%</u> <u>Privado: 3%</u>

²⁵ Situación de las personas con discapacidad en Panamá. Disponible en: <https://www.inec.gob.pa/redpan/sid/docs/documentos%20tematicos/Atlas%20social%20de%20Panama/08%20-%20Situaci%C3%B3n%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20Panam%C3%A1.pdf>

²⁶ SENADIS. Disponible en: [https://senadis.gov.py/index.php/download_file/391/223#:~:text=En%20Paraguay%2C%20seg%C3%BAn%20datos%20preliminares,Discapacidad%20son%20514.635%20\(10.7%25\).](https://senadis.gov.py/index.php/download_file/391/223#:~:text=En%20Paraguay%2C%20seg%C3%BAn%20datos%20preliminares,Discapacidad%20son%20514.635%20(10.7%25).)

²⁷ de la población con discapacidad. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1675/libro.pdf

de acuerdo con el último informe realizado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, en todo el mundo existen más de mil millones de personas con discapacidad, lo que representa aproximadamente 15% de la población mundial.

Frente a esta situación, el 13 de diciembre de 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que tiene como propósito fundamental asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos para todas las personas con discapacidad, convirtiéndose ésta en la primera Convención Internacional Sobre Derechos Humanos que se aprueba en el siglo XXI.

La adopción de este documento, que tiene el carácter de instrumento jurídico vinculante, obliga a los Estados que lo ratifiquen a adoptar y desarrollar políticas de no discriminación y medidas de acción en favor de los derechos de las personas con discapacidad específicamente, así como a adaptar sus ordenamientos jurídicos para que puedan hacer valer sus derechos, reconociendo su igualdad ante la Ley y la eliminación de cualquier tipo de práctica discriminatoria. El objetivo principal de este instrumento jurídico internacional es cambiar el paradigma del trato asistencialista a las personas con discapacidad, permitiendo que puedan desarrollarse en igualdad de condiciones, tanto exigiendo sus derechos como cumpliendo sus obligaciones como parte de la sociedad.

Por ello, México firmó la Convención y ratificó su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007, convirtiéndose así en parte de los Estados comprometidos a proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, con miras a una sociedad mundial inclusiva.

Para dar cumplimiento a ese acuerdo y en apego a su artículo 27, que dice textualmente:

Artículo 27

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

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

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio ³².

Es necesario que México siga en ese camino y armonice su Ley Federal de Trabajo, con los estándares internacionales, debido a que en ningún apartado hace referencia al porcentaje mínimo, de cuantas personas con discapacidad deben de ser contratadas. No es posible que estemos a 16 años que se firmó esa Convención y no se ha legislado en materia de porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad.

PROGRAMAS DEL GOBIERNO MEXICANO.

El gobierno federal ha implementado a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, la prioridad del PNTEPD es reducir las desigualdades fomentando igualdad de oportunidades y trato. Las personas con discapacidad en el ámbito laboral interactúan con actitudes de otras personas y con el entorno físico de edificaciones y terrenos. La visión es fortalecer la inclusión laboral y seguir desarrollando políticas sustentadas en la capacidad y oportunidad de contar con empleos y ambientes inclusivos.³³

La diputada compañera Araceli Celestino Rosas del PT, en una iniciativa similar refiere que el objetivo del PNTEPD es construir un puente que permita fortalecer la coordinación entre las políticas sociales y económicas correspondientes a distintas

³² Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>

³³ Segob. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024 DOF 25/06/2021 Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021

instituciones de orden federal relacionadas con las personas con discapacidad, con el fin de impulsar condiciones que asegurarán el acceso a puestos de trabajo sin discriminación, el desarrollo de actividades laborales que contribuyan al ejercicio de sus capacidades humanas y profesionales, y a un ambiente de trabajo digno que conlleve seguridad social, salario remunerador, seguridad y salud en el trabajo, libertad de afiliación sindical, entre otros aspectos establecidos por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, creará dinámicas que asegurarán condiciones de acceso, promoción, movilidad y estabilidad en un trabajo decente, conforme a ordenamientos aplicables, y que se constituirán como la base sobre la que transite la política pública en la materia durante los siguientes sexenios, marcando la pauta e impulsando acciones que permeen en la vida social de México.

Este programa tiene un principio rector sustentado en el PND, “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, cuyo fin superior es el “bienestar general de la población”, que se alcanzará a través de la construcción de un modelo viable de convivencia entre los sectores sociales, donde nadie quedará excluido. Esto también redundará, en primer término, en la participación de las instituciones integrantes del gobierno mexicano; el sector privado conformado por organismos cúpula, cámaras, centros de trabajo, asociaciones y trabajadores independientes, y el sector social constituido por confederaciones, centrales obreras y sindicatos. También serán indispensables los esfuerzos con los que se sume la sociedad mexicana en su conjunto, ya que es precisamente desde la ciudadanía participativa que se gestará la sensibilización en torno a la problemática de las personas con discapacidad y que llevará, en última instancia, a la extinción de las conductas discriminatorias hacia este grupo.

Para el año 2024, la política nacional para el fortalecimiento de la inclusión laboral y el impulso de la empleabilidad habrá construido las condiciones sociales para que

muchas personas con discapacidad ejercen su derecho a contar con un trabajo digno y, de igual manera, habrá generado el espacio para un cambio perdurable en la cultura laboral, dentro del cual se reconozca a las personas con discapacidad en toda su plenitud como iguales.³⁴

MÉXICO NECESITA UNA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Inclusión lleva a una mayor participación en los roles y actividades de la vida, estudiar, trabajar, formar parte de la comunidad. La inclusión de personas con discapacidad significa, entender cómo funcionan y participan en la sociedad y garantizarles que tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida.

Las empresas y organizaciones de la sociedad civil en México también se han preocupado por la inclusión laboral mediante la implementación de diversos programas o iniciativas. Una de las iniciativas más recientes e importantes es: *“Éntrale. Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad”*. Esta iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios que nace en septiembre de 2015 integra, al día de hoy, 85 empresas, 30 fundaciones y 5 universidades y tienen el *“propósito de vincular voluntades, conectar oportunidades y cambiar paradigmas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en México”*

Aceptar y valorar la diversidad a través de generar mayores oportunidades e impulsar una cultura de inclusión para personas con discapacidad es fundamental dentro de la sociedad, además de que los beneficios son muchos ya que un ambiente de diversidad e inclusión aumenta la creatividad e innovación de la sociedad; en el área

³⁴ Iniciativa a cargo de la diputada Araceli Celestino Rosas, del grupo parlamentario del PT.
Disponible en:
http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/02/asun_4310238_20220222_1644454220.pdf

laboral mejora la toma de decisiones y en términos generales incrementa el desempeño organizacional. La inclusión de personas con discapacidad aporta valor agregado en términos de responsabilidad social corporativo y permite el acceso a interesantes exenciones fiscales. La inclusión de personas con discapacidad, constituye una gran oportunidad de mejora para las empresas en diversos ámbitos y a la sociedad en todos los aspectos.

Una sociedad inclusiva es una sociedad cohesionada socialmente; es estable y segura; es el lugar donde todos los que viven allí se sienten como en casa; respeta la dignidad de todos y los derechos humanos, mientras que proporciona a cada individuo igualdad de oportunidades.

Es una meta a la que deben aspirar todas las sociedades ya que todos estamos expuestos a padecer una discapacidad en algún momento de nuestra vida.

La inclusión en la comunidad se da desde la primera infancia y debe suceder durante toda la vida.

Una sociedad inclusiva es aquella que proporciona a todos sus integrantes una igualdad en todos los ámbitos: educativo, económico, legal, político, cultural, de infraestructura. Implica reconocer en un tercero vulnerable el valor que hay en cada individuo, respetarlo y garantizarle sus derechos humanos.³⁵

En México es necesario armonizar la Ley Federal del Trabajo con los niveles que exige la legislación internacional, es necesario ver por la inclusión laboral de las personas con discapacidad; no solo en términos y sugerencias, es necesario exigir al sector público y privado que estipulen un porcentaje adecuado que permita la

³⁵ Discapacidad e inclusión: Disponible en: <http://mexicodf.hwcglat.com/2017/12/07/discapacidad-e-inclusion/>

contratación de estas personas, es importante la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es necesario atender a esas 6.17 millones de personas con discapacidad que tenemos según el INEGI³⁶, es primordial atender a ese **4.14% de la población total mexicana con discapacidad en edad productiva** y armonizar esa cifra. Es fundamental exigir que esa cifra en similitud esté contemplada en la Ley Federal del Trabajo, a fin de que todas personas que tienen discapacidad en México sean contratadas, en el presente, mediano o largo futuro.

En el siguiente cuadro comparativo se expone la reforma que se plantea:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto
Sin correlativo	<p>Artículo 7o Bis.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un mínimo de cuatro por ciento de trabajadores con discapacidad, con base en los siguientes parámetros.</p> <p>De 25 a 49 personas trabajadoras, 1 persona con discapacidad.</p> <p>De 50 a 74 personas trabajadoras, 2 personas con discapacidad.</p> <p>De 75 a 99 personas trabajadoras, 3 personas con discapacidad.</p> <p>Más de 100 personas trabajadoras, se deberá cumplir con el porcentaje antes</p>

³⁶ Discapacidad. Disponible en: <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>

	<p>referido, cuidando siempre tener como mínimo el cuatro por ciento de trabajadores contratados con alguna discapacidad.</p> <p>En todo momento se velará por la integridad laboral de las personas con discapacidad y en lo dispuesto en la Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad.</p> <p>Quedan exentos de estos porcentajes las empresas o establecimientos que por naturaleza en sus actividades puedan ocasionar un riesgo laboral para las personas con discapacidad. Dando previo aviso, escrito o por medios electrónicos, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en escrito o por medios electrónicos, responderá, evaluará y otorgará permiso de la exención antes descrita.</p> <p>Con base en el porcentaje variado de población total de discapacitados por entidad federativa y evitando caer en inobservancia del presente artículo; el patrón, en concordancia con su domicilio fiscal, podrá informar por escrito a la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo de su entidad, el porcentaje que empleará en su plantilla laboral.</p> <p>Con acuse de recibido, el patrón, adjuntará e informará de forma escrita o por medios electrónicos, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el porcentaje que empleará en su plantilla</p>
--	---

	laboral. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en escrito o por medios electrónicos, responderá, evaluará y otorgará permiso del porcentaje a implementar.
Sin correlativo	Artículo 993 Bis.- Al patrón que no cumpla las normas que determina el artículo 7o Bis y que su plantilla laboral sea mayor a 100 personas trabajadoras en las empresas o establecimientos, se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Con base en lo anterior atendiendo al eje rector “no dejar a nadie atrás”, no dejar a nadie afuera del Plan Nacional del Desarrollo ³⁷, con el objeto de garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se propone adicionar los artículos 7 Bis y 993 Bis a la Ley Federal del Trabajo a fin de que los centros laborales empleen por lo menos un 4% por ciento de su plantilla laboral a personas con discapacidad.

Por lo expuesto, y con base en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quien suscribe Dip. Yessenia Oluá González, someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 7 BIS Y 993 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTÍCULO ÚNICO. Se adicionan los artículos 7o Bis y 993 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

³⁷ Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2021-2024. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5638256&fecha=14/12/2021

Artículo 7o Bis.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un mínimo de cuatro por ciento de trabajadores con discapacidad, con base en los siguientes parámetros.

De 25 a 49 personas trabajadoras, 1 persona con discapacidad.

De 50 a 74 personas trabajadoras, 2 personas con discapacidad.

De 75 a 99 personas trabajadoras, 3 personas con discapacidad.

Más de 100 personas trabajadoras, se deberá cumplir con el porcentaje antes referido, cuidando siempre tener como mínimo el cuatro por ciento de trabajadores contratados con alguna discapacidad.

En todo momento se velará por la integridad laboral de las personas con discapacidad y en lo dispuesto en la Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad.

Quedan exentos de estos porcentajes las empresas o establecimientos que por naturaleza en sus actividades puedan ocasionar un riesgo laboral para las personas con discapacidad. Dando previo aviso, escrito o por medios electrónicos, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en escrito o por medios electrónicos, responderá, evaluará y otorgará permiso de la exención antes descrita.

Con base en el porcentaje variado de población total de discapacitados por entidad federativa y evitando caer en inobservancia del presente artículo; el patrón, en concordancia con su domicilio fiscal, podrá informar por escrito a la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo de su entidad, el porcentaje que empleará en su plantilla laboral.

Con acuse de recibido, el patrón, adjuntará e informará de forma escrita o por medios electrónicos, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el porcentaje que empleará en su plantilla laboral. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en escrito o por medios electrónicos, responderá, evaluará y otorgará permiso del porcentaje a implementar.

Artículo 993 Bis.- Al patrón que no cumpla las normas que determina el artículo 7o Bis y que su plantilla laboral sea mayor a 100 personas trabajadoras en las

empresas o establecimientos, se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor a los 180 días de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Palacio legislativo de San Lázaro, a 23 de marzo de 2023.

ATENTAMENTE



DIP. YESSENIA LETICIA OLUA GONZÁLEZ.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Moisés Ignacio Mier Velasco, presidente; Jorge Romero Herrera, PAN; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máynez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Luis Ángel Xarriel Espinosa Cházaro, PRD.

Mesa Directiva

Diputados: Santiago Creel Miranda, presidente; vicepresidentes, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Nohemí Berenice Luna Ayala, PAN; Marcela Guerra Castillo, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Saraí Núñez Cerón, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; Olga Luz Espinosa Morales, PRD.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>