

INICIATIVA QUE ADICIONA UN ARTÍCULO 330-L A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MA. LEONOR NOYOLA CERVANTES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PVEM

Quien suscribe, diputada María Leonor Noyola Cervantes, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta asamblea **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un artículo 330-L a la Ley Federal del Trabajo, en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la modalidad de teletrabajo**, al tenor de la siguiente.

Exposición de Motivos

De acuerdo con los datos del Censo de Población y Vivienda 2020, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en México residen aproximadamente 7 millones de personas que cuentan con alguna discapacidad. Sin embargo, menos de 25 por ciento de esta población cuenta con un contrato laboral formal y acceso a prestaciones médicas, evidenciando una significativa brecha en la inclusión laboral de este grupo social.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), 44.9 por ciento de las personas que cuentan con una discapacidad han experimentado discriminación al buscar empleo y 23.3 por ciento refiere que ha sentido discriminación al interactuar en oficinas o servicios gubernamentales, lo que subraya una gran necesidad de confrontar esta problemática de manera integral.

El 12 de enero de 2021, tras vivir una pandemia como lo fue el Covid-19, entró en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo, en donde establecieron las bases para el trabajo a distancia, conocido coloquialmente como *home office*, pero en esta reforma no se contemplan las disposiciones específicas que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad en esta modalidad laboral.

El teletrabajo ofrece una oportunidad única para facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, eliminando las barreras físicas y de transporte, permitiendo la adaptación del entorno laboral a las necesidades individuales. Además, la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral aporta responsabilidad social y acceso a las exenciones fiscales.

Por lo tanto, es necesario incorporar una disposición a la Ley Federal del Trabajo con el fin de establecer medidas claras y específicas que garanticen la inclusión laboral de personas con discapacidad en la modalidad de teletrabajo. Esta iniciativa busca promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo, asegurando que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades laborales dignas y acorde a sus capacidades.

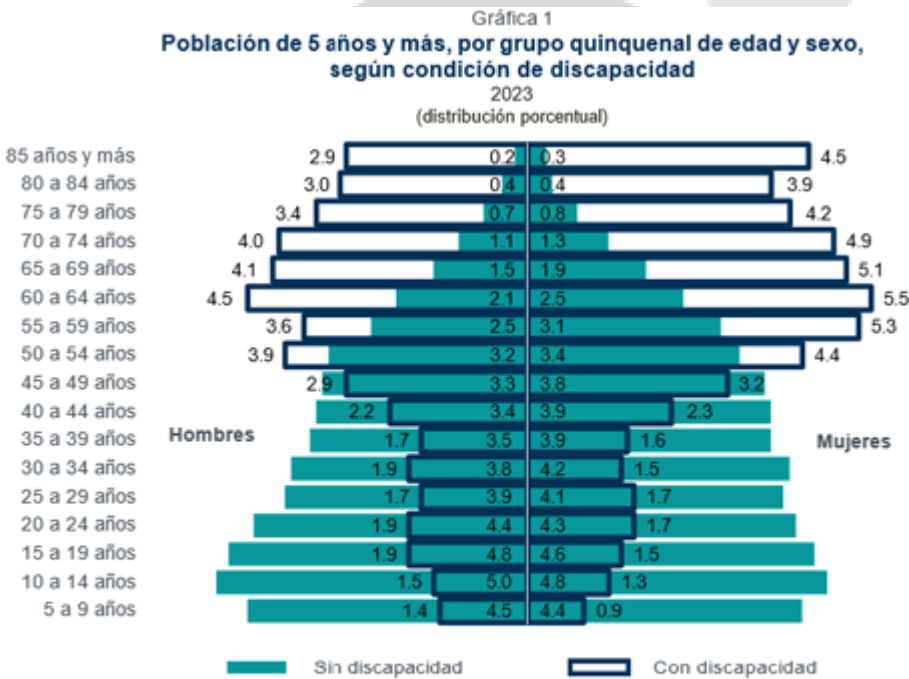
Esta iniciativa tiene su motivación en la inclusión laboral, como derecho fundamental que permite el ejercicio pleno de la autonomía y desarrollo personal de quienes tienen alguna discapacidad y enfrentan múltiples barreras para acceder a un empleo digno.

Problemática desde la perspectiva de género

La problemática estructural que tiene México es la falta de acceso de empleos dignos para las personas con discapacidad, pero haciendo un análisis a fondo de esta situación nos damos cuenta que, desde un enfoque de género, las mujeres enfrentan doble vulnerabilidad, la primera por su discapacidad y la segunda en razón de su género.

En 2023, la estadística a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad arrojó que 46.5 por ciento de ellas fueron hombres y 53.5 por ciento mujeres, lo que nos muestra que hay una mayor prevalencia de discapacidad en mujeres, por lo que se busca la promoción de la igualdad de oportunidades, implementando mecanismos de contratación inclusiva que eliminen la discriminación por razón de género y por sufrir una discapacidad.

Dentro de las problemáticas en temas de perspectiva de género, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), reveló la baja participación económica de las mujeres con discapacidad, ya que sólo 27.6 por ciento de ellas participan en actividades económicas, en contraste con los hombres en la misma condición que asciende a una cifra de 59.5 por ciento, como puede verse en la siguiente gráfica:



Notas: La población con discapacidad se refiere a los casos que tienen registrada como respuesta «Lo hace con mucha dificultad» o «No puede hacerlo» en al menos una de las actividades por la que se preguntó.
El porcentaje se calculó con respecto al total de población de 5 años y más, por condición de discapacidad.
Se excluye a la población que no especificó su edad y a la de 0 a 4 años, debido a que es la edad en la cual se puede confundir la dificultad para realizar algunas actividades debido al proceso de desarrollo infantil.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2023. Base de datos. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNEG). Información de Interés Nacional (IIN).

Argumentos que sustentan la iniciativa

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema prioritario en la agenda legislativa de los derechos humanos y la justicia social. En México las condiciones laborales para este sector de la población aún siguen siendo adversas, lo que impide el pleno ejercicio y desarrollo económico y social.

México es parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPC), instrumento internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 y ratificado por nuestro país; dentro de este tratado, en el artículo 27, se establece el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, incluyendo entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles, del mismo modo que se exhorta a los estados parte a adoptar medidas legislativas pertinentes para facilitar la empleabilidad y promover oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

En diferentes países como Colombia, Chile y España se han adoptado estas medidas. En Colombia, en 2008, se promulgó la Ley 1221, en donde se regula el teletrabajo e incentiva a las personas con discapacidad a desempeñarlo, esta ley reconoce como una de las más completas de la región. En el caso de Chile, la Ley 21.391 permite que los trabajadores realicen parte o toda su jornada laboral a distancia, mientras que el empleador debe ofrecer la posibilidad de teletrabajar sin que se reduzca la remuneración obtenida por los trabajadores. Por otro lado, tenemos el caso de España, en donde su legislación laboral permite solicitar el teletrabajo en casos específicos como el embarazo, problemas de salud o discapacidad, en estos supuestos el empleador no puede rechazar legalmente la solicitud. Estas acciones que han implementado estos países buscan facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, reconociendo el teletrabajo como una herramienta tecnológica clave que supera las barreras enfrentadas hoy por las personas con discapacidad y promueve la igualdad de oportunidades en el mundo laboral, dejando a un lado la discriminación laboral.

Por lo aquí expuesto, someto a consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se adiciona un artículo 330-L a la Ley Federal del Trabajo, en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la modalidad de teletrabajo

Artículo Único. Se adiciona un artículo 330-L Ter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 330-L. Los patrones que implementen la modalidad de teletrabajo tendrán la obligación de ofertar espacios laborales a las personas con discapacidad dando prioridad a éstas asegurando las siguientes condiciones:

I. Los patrones estarán obligados a la contratación inclusiva para personas con discapacidad en la modalidad de teletrabajo ofertando la preferencia para ocupar espacios laborales a las personas con discapacidad. Eliminando cualquier forma de discriminación.

II. Proporcionar ajustes razonables y tecnologías accesibles que permitan el desempeño adecuado de sus funciones, incluyendo software adaptado, equipos especializados y accesibilidad digital;

III. Garantizar la igualdad de condiciones en materia de derechos laborales, prestaciones y capacitación continua para las personas con discapacidad en la modalidad de teletrabajo;

IV. Fomentar la sensibilización y capacitación de empleadores y trabajadores sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo una cultura de respeto y equidad;

V. Incorporar un enfoque de género en la aplicación de estas disposiciones, asegurando la igualdad de oportunidades para mujeres con discapacidad y promoviendo medidas que faciliten su acceso y permanencia en el teletrabajo, y

VI. Establecer medidas de supervisión y seguimiento que permitan evaluar el cumplimiento de estas disposiciones, garantizando la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el teletrabajo.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor a los 90 días naturales siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá, dentro de los 180 días naturales siguientes a la entrada en vigor de este decreto, los lineamientos y reglas operativas necesarias para garantizar su cumplimiento.

Referencias

1. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Estadísticas sobre la población con discapacidad en México.
2. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2020). Situación de las mujeres con discapacidad en México. Informe especial.
3. IDC Online. (2024, 7 de mayo). México y la inclusión laboral de personas con discapacidad.
4. España. (2011). Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 181, 79417-79440.
5. Chile. (2015). Ley 21.015, de 4 de marzo de 2015, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Diario Oficial de la República de Chile.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 12 de marzo de 2025.

Diputada María Leonor Noyola Cervantes (rúbrica)