

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA LOS ARTÍCULOS 132, 133 Y 995 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SUSCRITA POR LA DIPUTADA MARGARITA ESTER ZAVALA GÓMEZ DEL CAMPO Y LAS Y LOS LEGISLADORES INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

Margarita Ester Zavala Gómez del Campo y los integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77, 78 y demás aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta soberanía **iniciativa con proyecto de decreto**, al tenor de la siguiente.

Exposición de Motivos

Esta iniciativa se vuelve a presentar dada la importancia del tema. En México, la construcción de un país más justo e igualitario pasa necesariamente por garantizar que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos, particularmente el derecho al trabajo en condiciones de dignidad e igualdad. Sin embargo, persisten estructuras sociales que han limitado históricamente la participación de las personas con discapacidad en la vida económica y productiva del país.

Las condiciones de exclusión que enfrenta este sector de la población no son recientes ni aisladas, sino el resultado de barreras estructurales que han obstaculizado su desarrollo integral y su participación en la sociedad. Como consecuencia, muchas personas con discapacidad continúan enfrentando dificultades para acceder a oportunidades laborales formales, lo que limita no sólo su autonomía económica, sino también su integración plena en la vida social.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, en 2020 había más de mil millones de personas con algún tipo de discapacidad en el mundo, lo que equivale aproximadamente al 15 por ciento de la población mundial. En el caso de México, el Censo de Población y Vivienda 2020 registró 6 millones 179 mil 890 personas con discapacidad, cifra que representa el 4.9 por ciento de la población total del país. Estos datos reflejan que se trata de un sector amplio de la población cuya inclusión efectiva continúa siendo un reto pendiente.

En particular, las personas con discapacidad visual enfrentan un nivel de rechazo laboral cercano al 39.9 por ciento; quienes presentan limitaciones para mover manos o brazos registran un rechazo del 30.2 por ciento; mientras que las personas con discapacidad para realizar actividades básicas como comer, vestirse o bañarse acceden al empleo en apenas 16.1 por ciento de los casos. Estas cifras muestran con claridad que el reconocimiento formal de derechos aún no se traduce en oportunidades reales de inclusión laboral.

A partir de estos datos es posible advertir que, a pesar de los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano, en la Ley Federal del Trabajo y en diversas disposiciones normativas en materia de igualdad y no discriminación, las condiciones necesarias para garantizar su ejercicio pleno todavía no han sido alcanzadas. La existencia de este marco jurídico no ha sido suficiente para eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo.

Si bien México ha avanzado de manera importante en el reconocimiento de los derechos humanos, aún enfrenta rezagos significativos en materia de inclusión laboral para las personas con discapacidad. La ausencia de mecanismos específicos dentro del sector privado que promuevan su incorporación al mercado laboral refleja la necesidad de fortalecer el marco normativo vigente mediante medidas que permitan reducir las brechas existentes.

Diversos países han adoptado medidas concretas para atender esta problemática mediante la implementación de cuotas laborales destinadas a promover la inclusión de personas con discapacidad tanto en el sector público como en el sector privado. Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, España, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú, Paraguay, Portugal, República Dominicana y Uruguay cuentan con disposiciones legales que establecen porcentajes mínimos de contratación, lo que ha permitido avanzar en la integración laboral de este sector de la población.

En Brasil se estableció mediante la Ley de cuotas 8.213/91 la obligación de que las empresas con más de 100 trabajadores destinen entre el 2 y el 5 por ciento de su plantilla laboral a personas con discapacidad, dependiendo del tamaño de la empresa. Asimismo, la Ley 8.112/90 considera la reserva de hasta 20 por ciento de las plazas ofertadas en concursos de empleo público para personas con discapacidad dentro de la administración pública federal.

España también constituye un referente en la materia. De acuerdo con el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas con 50 o más trabajadores deben garantizar que al menos 2 por ciento de su plantilla esté integrada por personas con discapacidad. Adicionalmente, en el empleo público se establece una reserva del 7 por ciento de las vacantes ofertadas.

Otros países como Panamá, Perú, Portugal y República Dominicana han adoptado medidas similares mediante la asignación de porcentajes específicos de contratación en los sectores público y privado, lo que demuestra que la implementación de este tipo de políticas constituye una herramienta eficaz para avanzar en la inclusión laboral.

En México, se establece que toda persona tiene derecho al trabajo, lo que implica la obligación del Estado de promover condiciones que permitan el acceso efectivo a oportunidades laborales en igualdad de circunstancias. Sin embargo, este derecho no puede considerarse plenamente garantizado mientras subsistan barreras estructurales que dificulten la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Por lo anterior, resulta necesario impulsar acciones que contribuyan a eliminar los obstáculos que históricamente han limitado la integración laboral de las personas con discapacidad. La adopción de medidas orientadas a promover su participación dentro del sector privado representa un paso importante para avanzar hacia una sociedad más incluyente, en la que el reconocimiento de derechos se traduzca en oportunidades reales de desarrollo personal, económico y social.

Con el objeto de exponer con mayor claridad el contenido de esta iniciativa, se muestra el siguiente cuadro comparativo en el que la primera columna contiene el texto vigente de la citada ley, en tanto que la segunda columna contiene la reforma que se propone:



Dice	Debe decir
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XVI. ... 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 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XVI. ... XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con al menos cinco por ciento de personas con discapacidad del total de los trabajadores empleados, y con los ajustes razonables que instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad; ...
Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. ... <i>Sin correlativo</i> II. a XVIII. ...	Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. ... I Bis. Negarse a cumplir, en los centros de trabajo que tenga más de 50 trabajadores, con al menos cinco por ciento de personas con discapacidad del total de los trabajadores empleados y con los ajustes razonables señalados en la fracción XVI Bis del artículo 132 de esta ley; II. a XVIII. ...
Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones I Bis XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores y de las personas con discapacidad se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

II. Ordenamiento por modificar

Ley Federal del Trabajo

Por lo expuesto se somete a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma el artículo 132 XVI Bis y se adiciona al 133 la fracción I Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de cuotas laborales de personas con discapacidad

Único. Se **reforma** el artículo 132 XVI Bis y se **adiciona** el 133 I Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones

I. a XVI. ...

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tenga más de 50 trabajadores, **con al menos cinco por ciento de personas con discapacidad del total de los trabajadores empleados, y con los ajustes razonables que incluyan** instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. a XXXIII. ...

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

I. ...

I Bis. Negarse a cumplir, en los centros de trabajo que tenga más de 50 trabajadores, **con al menos cinco por ciento de personas con discapacidad del total de los trabajadores empleados y con los ajustes razonables señalados en la fracción XVI Bis del artículo 132 de esta ley;**

II. a XVIII. ...

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones **I Bis**, XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres, de los menores **y de las personas con discapacidad**, se impondrá una multa equivalente de 50 a 2 mil 500 veces la unidad de medida y actualización.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Los patrones contarán con 24 meses para realizar las adecuaciones necesarias a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la fracción XVI Bis del artículo 132 del presente decreto.

Notas

1

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/discapacidad2019_nal.pdf

2

http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=6302&id_opcion=400&o=44&y

3 <https://valor-compartido.com/solo-38-5-de-personas-con-discapacidad-tienen-participacion-economica-en-mexico/>

4 <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25689-81041/texto>

5 http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=21479

6 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

7 Ley de Equiparación de Discapacidades (1999). Para empresas de 50 trabajadores o más.

8 Ley General de las Personas con Discapacidad, 29.973 (2012).

9 Ley número 38/2004, artículos 26 y 28.

10 Ley 5-2013, Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 21 de abril de 2026.

Diputada Margarita Ester Zavala Gómez del Campo (rúbrica)