

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA JÓVENES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD SIN EXPERIENCIA PREVIA, A CARGO DEL DIPUTADO EDUARDO GAONA DOMÍNGUEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

El suscrito, Diputado Eduardo Gaona Domínguez, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General, 55, fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la fracción de la Ley federal del Trabajo y de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en materia de inclusión laboral para jóvenes y personas con discapacidad sin experiencia previa, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa encuentra fundamento en los artículos 1, 5, 25 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales consagran el principio de igualdad y no discriminación, reconocen el derecho

de toda persona a dedicarse a un trabajo lícito, establecen la rectoría del Estado para conducir el desarrollo nacional de manera integral e incluyente, y garantizan el derecho al trabajo digno y socialmente útil¹.

En el plano laboral, los jóvenes recién egresados, estudiantes y personas en búsqueda de su primer empleo son uno de los grupos más vulnerables, ya que enfrentan tasas de desempleo entre dos y tres veces más altas que el resto de la población del país, lo que impide que este sector de la población se desenvuelva plena e integralmente y no contribuya a alcanzar el desarrollo sostenible².

Esta realidad se refleja también en entidades con alta actividad económica e industrial como Nuevo León, donde pese a contar con uno de los mercados laborales más dinámicos del país, persisten retos para garantizar que los jóvenes recién egresados puedan acceder a empleos formales.

En respuesta, se implementó un modelo de Educación Dual; el primero de su tipo en México, que ha beneficiado a 5,163 jóvenes y ha visto un incremento superior al 2,000% en la cantidad de participantes desde finales del 2021.

Adicionalmente, se registró un incremento significativo en la formación de Técnicos Superiores Universitarios y Profesionales Asociados, alcanzando un récord de 4,000 personas graduadas, la cifra más alta a nivel nacional.³

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

² Gobierno de México, disponible en: <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/trabajo-decente-para-las-juventudes-como-motor-del-desarrollo-sostenible>

³ Gobierno de Nuevo León, disponible en: <https://www.nl.gob.mx/es/boletines/buscan-cerrar-brecha-entre-escuela-y-trabajo-de-jovenes-en-nl>

En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha documentado que una proporción significativa de las personas jóvenes desempleadas identifica la falta de experiencia laboral previa como el principal obstáculo para acceder a un empleo⁴.

La exigencia desproporcionada de experiencia para puestos de nivel inicial vulnera principios constitucionales de igualdad y no discriminación, previstos en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el derecho al trabajo digno y socialmente útil establecido en el artículo 123 Constitucional⁵.

Sin embargo, las barreras para acceder al empleo no afectan únicamente a las personas jóvenes. A nivel mundial, una de cada seis personas, equivalente a aproximadamente 1,300 millones de personas, vive con alguna discapacidad.

Aunque cerca del 80% se encuentra en edad de trabajar, la mayoría no tiene acceso a un empleo decente. En particular, las mujeres con discapacidad enfrentan obstáculos adicionales derivados de barreras actitudinales, físicas y de acceso a la información, lo que restringe la igualdad de oportunidades para incorporarse y permanecer en el mercado laboral⁶.

⁴ Expansión, disponible en: <https://expansion.mx/economia/2025/10/28/uno-cada-tres-desempleados-mexico-tiene-15-y-24-anos-inegi>

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁶ Organización Internacional del Trabajo, disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/las-barreras-para-la-inclusion-laboral-en-primera-persona>

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha documentado mediante diversos estudios basados en experimentos de campo, la persistencia de prácticas discriminatorias en el mercado laboral hacia las personas con discapacidad.

La evidencia demuestra que, en numerosos casos, las dificultades para acceder a un empleo no derivan de la capacidad o desempeño de las personas, sino de prejuicios y percepciones infundadas por parte de los empleadores.

Estas barreras no solo limitan las posibilidades de contratación, sino que también pueden manifestarse durante toda la relación laboral, afectando las oportunidades de desarrollo, permanencia y crecimiento profesional⁷.

Por su parte, de acuerdo con las estadísticas disponibles, el 44.9% de las personas con discapacidad manifestó haber experimentado altos niveles de discriminación durante la búsqueda de empleo, mientras que el 23.3% reportó haber sido discriminado al realizar trámites o interactuar con oficinas y servicios gubernamentales.⁸

México ha asumido importantes compromisos internacionales para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

⁷ Organización Internacional del Trabajo, disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/OIT-ESTUDIO-Resultados-laborales-salariales-personas-discapacidad-ESP-RGB-18FEB.pdf>

⁸ Organización Internacional del Trabajo, disponible en:
<https://www.businessanddisability.org/es/es/news/creciente-discriminacion-en-mexico/%20%E2%80%8E>

En este sentido, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y ratificada por el Estado mexicano, establece que los Estados Parte deberán salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, prohibiendo toda forma de discriminación en todas las etapas de la relación laboral, desde el reclutamiento y la contratación hasta la permanencia, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo⁹.

De igual forma, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas ha señalado que la denegación de ajustes razonables constituye una forma de discriminación prohibida por el derecho internacional¹⁰.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹¹ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹² reconocen el derecho de toda persona a acceder a oportunidades laborales en condiciones de igualdad.

La propuesta no busca sustituir los criterios de mérito, competencia o capacidad técnica que deben regir los procesos de contratación, sino impedir que la falta de experiencia laboral previa sea utilizada como un requisito que excluya de manera desproporcionada a quienes buscan incorporarse por primera vez al mercado laboral o enfrentan mayores obstáculos para acceder

⁹ Organización de las Naciones Unidas, disponible en:

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas, disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

¹¹ Organización de Estados Americanos, disponible en; <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>

¹² Organización de las Naciones Unidas, disponible en:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

a un empleo, perpetuando así condiciones de desigualdad y exclusión social y económica.

En el ámbito internacional, en Reino Unido el Equality Act¹³ establece en su Sección 19 que un empleador discrimina cuando aplica un criterio de contratación que, aunque parece neutral, perjudica desproporcionadamente a personas por su edad o discapacidad, sin que exista una justificación objetiva para ello.

A partir de esta disposición, los tribunales laborales británicos y el organismo oficial ACAS¹⁴ han concluido que exigir años de experiencia previa para puestos de nivel inicial es discriminatorio cuando el empleador no puede demostrar que dicha experiencia es estrictamente necesaria para desempeñar el trabajo.¹⁵

En Estados Unidos, el Título 42 del Americans with Disabilities Act (ADA), Sección 12112¹⁶, prohíbe el uso de estándares de calificación, pruebas de empleo o cualquier otro criterio de selección que excluya o tienda a excluir a personas con discapacidad, a menos que el empleador demuestre que dicho criterio es directamente relacionado con el puesto y consistente con la necesidad del negocio. En este sentido, un empleador no debe descartar a una persona con discapacidad por no contar con experiencia laboral previa,

¹³ Legislation of the UK Government, disponible en:

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/19>

¹⁴ Advisory, Conciliation and Arbitration Service, disponible en:

<https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2024-04/age-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf>

¹⁵ Gobierno de España, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

¹⁶ U.S. Department of Justice Civil Rights Division, disponible en: <https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/#section9>

salvo que pueda demostrar que dicha experiencia es indispensable para realizar las funciones del puesto.

En America Latina, en Colombia, la Ley 2214 de 2022¹⁷ establece medidas concretas para eliminar la experiencia previa como barrera de acceso al empleo en el sector público. Su artículo 3 obliga a todas las entidades públicas a adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes de entre 18 y 28 años graduados que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias correspondientes. Asimismo, el artículo 4 establece que, al proveer empleos en plantas temporales, deberá otorgarse como mínimo un 10% de prelación a jóvenes egresados que no acrediten experiencia en su campo de saber pero que cumplan con los requisitos para el desempeño del cargo.

En la nación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Tesis P./J. 9/2016 (10a.) ha sostenido que el derecho a la igualdad y no discriminación constituye un principio transversal que obliga a todas las autoridades a adoptar medidas para eliminar barreras estructurales que limiten el ejercicio efectivo de derechos fundamentales¹⁸.

Por lo anterior, es necesario impulsar la presente iniciativa con el objetivo de eliminar las barreras que actualmente limitan el acceso al empleo formal de jóvenes y personas con discapacidad, reconociendo que la falta de experiencia previa no debe convertirse en un obstáculo permanente para alcanzar un trabajo digno.

¹⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=188266

¹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012594>

La incorporación de medidas de inclusión laboral, capacitación, vinculación con el sector productivo y procesos de contratación basados en competencias permitirá generar condiciones de igualdad sustantiva, fortalecer el desarrollo económico y aprovechar el talento de quienes hoy permanecen excluidos de oportunidades laborales.

Con esta reforma, se busca transitar de un modelo laboral que exige experiencia como condición de entrada, hacia uno que promueva la formación, la adquisición de habilidades y la inclusión efectiva como elementos esenciales para el crecimiento social y productivo del país, bajo la siguiente:

PROPUESTA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 3o.- Sin correlativo	Artículo 3o.- Asimismo, se considerarán prácticas discriminatorias aquellas condiciones de contratación que establezcan requisitos desproporcionados o injustificados para el acceso al empleo, incluyendo la exigencia de experiencia laboral previa cuando se trate de puestos de

...	nivel inicial, primer empleo o vacantes dirigidas a jóvenes y personas con discapacidad, cuando dicha exigencia constituya una barrera para su incorporación laboral.
... Sin correlativo	... Las personas empleadoras deberán promover procesos de reclutamiento y selección accesibles, incluyentes y basados en las competencias necesarias para el puesto, privilegiando la capacitación, formación y desarrollo de habilidades laborales, especialmente para quienes buscan incorporarse por primera vez al mercado de trabajo.
... Sin correlativo	... El Estado promoverá políticas públicas de inclusión laboral orientadas a facilitar el acceso al empleo digno de jóvenes y personas con discapacidad, mediante



Diputado Federal por Nuevo León



Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:	programas de capacitación, vinculación laboral y reconocimiento de competencias adquiridas.
a) y b) ...	Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a) y b) ...
Sin correlativo	c) Inclusión laboral, el conjunto de medidas, acciones y políticas destinadas a garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder, permanecer y desarrollarse en un empleo digno, eliminando barreras que impidan su participación efectiva en el mercado laboral.
Sin correlativo	d) Ajustes razonables, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el entorno laboral, que permitan a las personas con discapacidad ejercer sus derechos laborales en igualdad de condiciones, siempre que no impliquen una carga

Sin correlativo Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. al XXXII. ... XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis., y XXXIV.... ... El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora-	desproporcionada para el empleador. e) Primer empleo, primera experiencia laboral formal y remunerada de una persona. Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. al XXXII. ... XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis. XXXIV.... ... El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora, y
---	--

Sin correlativo	XXXV. Implementar mecanismos de inclusión laboral que permitan el acceso, permanencia y desarrollo de jóvenes y personas con discapacidad en condiciones de igualdad y libres de discriminación;
Sin correlativo	XXXVI. Garantizar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación se realicen mediante criterios objetivos, accesibles e incluyentes.
Sin correlativo	XXXVII. Realizar los ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones laborales en igualdad de condiciones, conforme a la naturaleza del puesto de trabajo;
Sin correlativo	XXXVIII. Colaborar con las autoridades laborales, educativas y organismos competentes en la implementación de programas de vinculación, capacitación e inclusión laboral para jóvenes y personas con discapacidad.

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. al XVII Bis ... Sin correlativo Sin correlativo XVIII....	Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. al XVII Bis... XVII Ter. Exigir experiencia laboral previa para vacantes de nivel inicial cuando dicha exigencia constituya una barrera discriminatoria, desproporcionada o injustificada para jóvenes o personas con discapacidad; XVII Quáter. Negar, limitar u obstaculizar los ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad puedan participar en los procesos de reclutamiento, contratación, capacitación o desempeño laboral; XVIII....
--	--

LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
Texto vigente	Texto propuesto

Artículo 11.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

Del I. al VI. ...

VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad., y

VIII. Las demás que dispongan otros ordenamientos.

Artículo 11.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

Del I. al VI. ...

VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

VIII. Promover políticas públicas y programas orientados a garantizar la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad, mediante acciones de capacitación, vinculación laboral, certificación de competencias y acceso al primer empleo.

Sin correlativo	IX. Implementar, en coordinación con los sectores público, social y privado, mecanismos que permitan eliminar barreras físicas, sociales y administrativas que limiten el acceso, permanencia y desarrollo de las personas con discapacidad en el empleo formal; y
Sin correlativo	X. Las demás que dispongan otros ordenamientos.
Artículo 21. - La Secretaría de Desarrollo Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad a un mayor índice de desarrollo humano así como el de sus familias, incluyendo alimentación, vestido y vivienda adecuados y a la mejora continua de sus condiciones de vida, sin discriminación por motivos de discapacidad. Para estos efectos, realizará las siguientes acciones: I. al II. ... III. Promover la apertura de establecimientos especializados para la	Artículo 21. - La Secretaría de Desarrollo Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad a un mayor índice de desarrollo humano así como el de sus familias, incluyendo alimentación, vestido y vivienda adecuados y a la mejora continua de sus condiciones de vida, sin discriminación por motivos de discapacidad. Para estos efectos, realizará las siguientes acciones: I. al II. ... III. Promover la apertura de establecimientos especializados para la

asistencia, protección y albergue para personas con discapacidad en situación de pobreza, abandono o marginación., y IV. Todas las demás que tengan como objeto mejorar las condiciones sociales y permita potenciar las capacidades de las personas con discapacidad. Sin correlativo... Sin correlativo.	asistencia, protección y albergue para personas con discapacidad en situación de pobreza, abandono o marginación. IV. Todas las demás que tengan como objeto mejorar las condiciones sociales y permita potenciar las capacidades de las personas con discapacidad. V. Implementar acciones afirmativas, incentivos y mecanismos de coordinación con el sector privado para fomentar la contratación de personas con discapacidad, así como promover condiciones laborales accesibles, incluyentes y libres de discriminación; y VI. Desarrollar estrategias de colaboración con instituciones educativas, organizaciones sociales y empresas para fortalecer la capacitación, formación laboral e incorporación de personas con discapacidad al empleo formal.
---	--

Derivado de lo anterior expuesto y fundado, someto a la consideración de esta soberanía el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PRIMERO. - Se adicionan los párrafos tercer, quinto y séptimo al artículo 3; los incisos c), d) y e) al artículo 3 Bis; se adicionan las fracciones XXXV, XXXVI, XXXVII y XXXVIII al artículo 132; y se adicionan las fracciones XVII Ter y XVII Quáter al artículo 133 y se reforman las fracciones XXXIII, XXXIV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o.- ...

...

Asimismo, se considerarán prácticas discriminatorias aquellas condiciones de contratación que establezcan requisitos desproporcionados o injustificados para el acceso al empleo, incluyendo la exigencia de experiencia laboral previa cuando se trate de puestos de nivel inicial, primer empleo o vacantes dirigidas a jóvenes y personas con discapacidad, cuando dicha exigencia constituya una barrera para su incorporación laboral.

...

Las personas empleadoras deberán promover procesos de reclutamiento y selección accesibles, incluyentes y basados en las competencias necesarias para el puesto, privilegiando la capacitación, formación y desarrollo de habilidades laborales, especialmente para quienes buscan incorporarse por primera vez al mercado de trabajo.

...

El Estado promoverá políticas públicas de inclusión laboral orientadas a facilitar el acceso al empleo digno de jóvenes y personas con discapacidad, mediante programas de capacitación, vinculación laboral y reconocimiento de competencias adquiridas.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) y b) ...

c) Inclusión laboral, el conjunto de medidas, acciones y políticas destinadas a garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder, permanecer y desarrollarse en un empleo digno, eliminando barreras que impidan su participación efectiva en el mercado laboral.

d) Ajustes razonables, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en el entorno laboral, que permitan a las personas con discapacidad ejercer sus derechos laborales en igualdad de condiciones, siempre que no impliquen una carga desproporcionada para el empleador.

e) Primer empleo, primera experiencia laboral formal y remunerada de una persona. Marca la entrada oficial al mercado de trabajo.

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras

I. al XXXII. ...

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

XXXIV....

...

El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora, y

XXXV. Implementar mecanismos de inclusión laboral que permitan el acceso, permanencia y desarrollo de jóvenes y personas con discapacidad en condiciones de igualdad y libres de discriminación;

XXXVI. Garantizar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación se realicen mediante criterios objetivos, accesibles e incluyentes.

XXXVII. Realizar los ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones laborales en igualdad de condiciones, conforme a la naturaleza del puesto de trabajo;

XXXVIII. Colaborar con las autoridades laborales, educativas y organismos competentes en la implementación de programas de

vinculación, capacitación e inclusión laboral para jóvenes y personas con discapacidad.

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. al XVII Bis...

XVII Ter. Exigir experiencia laboral previa para vacantes de nivel inicial cuando dicha exigencia constituya una barrera discriminatoria, desproporcionada o injustificada para jóvenes o personas con discapacidad;

XVII Quáter. Negar, limitar u obstaculizar los ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad puedan participar en los procesos de reclutamiento, contratación, capacitación o desempeño laboral;

XVIII....

SEGUNDO. Se adicionan las fracciones IX y X al artículo 11, las fracciones V y VI al artículo 21; y se reforman las fracciones VII, VIII al artículo 11, y la fracción III al artículo 21 todas de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, para quedar como sigue:

Artículo 11.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

Del I. al VI. ...

VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

VIII. Promover políticas públicas y programas orientados a garantizar la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad, mediante acciones de capacitación, vinculación laboral, certificación de competencias y acceso al primer empleo.

IX. Implementar, en coordinación con los sectores público, social y privado, mecanismos que permitan eliminar barreras físicas, sociales y administrativas que limiten el acceso, permanencia y desarrollo de las personas con discapacidad en el empleo formal; y

X. Las demás que dispongan otros ordenamientos.

Artículo 21. - La Secretaría de Desarrollo Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad a un mayor índice de desarrollo humano así como el de sus familias, incluyendo alimentación, vestido y vivienda adecuados y a la mejora continua de sus condiciones de vida, sin discriminación por motivos de discapacidad. Para estos efectos, realizará las siguientes acciones:

I. al II. ...

III. Promover la apertura de establecimientos especializados para la asistencia, protección y albergue para personas con discapacidad en situación de pobreza, abandono o marginación.

IV. Todas las demás que tengan como objeto mejorar las condiciones sociales y permita potenciar las capacidades de las personas con discapacidad.

V. Implementar acciones afirmativas, incentivos y mecanismos de coordinación con el sector privado para fomentar la contratación de personas con discapacidad, así como promover condiciones laborales accesibles, incluyentes y libres de discriminación; y

VI. Desarrollar estrategias de colaboración con instituciones educativas, organizaciones sociales y empresas para fortalecer la capacitación, formación laboral e incorporación de personas con discapacidad al empleo formal.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en un plazo no mayor a ciento ochenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, deberá emitir o actualizar los lineamientos, criterios y mecanismos necesarios para la implementación de las disposiciones relativas a la inclusión laboral de jóvenes y personas con discapacidad, así como para la promoción de programas de primera experiencia laboral, capacitación y vinculación con el sector productivo.

TERCERO. Los centros de trabajo deberán adecuar sus procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como sus políticas internas de inclusión laboral, conforme a las disposiciones establecidas en el presente Decreto, dentro de un plazo máximo de ciento ochenta días naturales posteriores a su entrada en vigor.

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las autoridades competentes, promoverá la creación y fortalecimiento de programas de capacitación, certificación de competencias, vinculación laboral y acceso al primer empleo dirigidos a jóvenes y personas con discapacidad, conforme a la disponibilidad presupuestaria autorizada para el ejercicio fiscal correspondiente.

QUINTO. Las autoridades laborales, educativas y de desarrollo social deberán establecer mecanismos de coordinación con los sectores público, social y privado para impulsar acciones que permitan eliminar barreras de acceso al empleo, fomentar la contratación inclusiva y garantizar condiciones de igualdad laboral.

SEXTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad y las instituciones competentes, deberá evaluar periódicamente el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Decreto e informar sobre sus resultados en los términos que establezcan las disposiciones aplicables.

Dado en la Sede de la Comisión Permanente, a 8 de julio de 2026

Atentamente



Diputado Eduardo Gaona Domínguez
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Cámara de Diputados
LXVI Legislatura