

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Mejora Regulatoria, a cargo de la diputada Flor Ivone Morales Miranda, del Grupo Parlamentario de Morena
- 23** Que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a cargo de la diputada Angélica Ivonne Cisneros Luján, del Grupo Parlamentario de Morena
- 45** Que reforma los artículos 170 de la Ley Federal del Trabajo, 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y 102 Bis de la Ley del Seguro Social, a cargo de la diputada Angélica Ivonne Cisneros Luján, del Grupo Parlamentario de Morena
- 69** Que adiciona los artículos 7o. Bis, 7o. Ter y 993 Bis a la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la diputada Yessenia Leticia Olua González, del Grupo Parlamentario de Morena

Anexo II-1-1

Martes 26 de septiembre

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE MEJORA REGULATORIA, PRESENTADA POR LA DIPUTADA FLOR IVONE MORALES MIRANDA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

La suscrita, Flor Ivone Morales Miranda, Diputada Federal e integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y artículo 6, fracción I del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta honorable asamblea, la presente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Mejora Regulatoria, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

Introducción

Durante décadas en México se ha generado una gran producción de normas jurídicas y administrativas, que a su vez ha ocasionado un fenómeno de sobrerregulación que consiste en la existencia excesiva de normas difíciles de ser conocidas a su profundidad por parte de la ciudadanía.

En ese sentido, se detectó la necesidad de impulsar una reforma que incluyera los criterios básicos para generar normas claras y trámites y servicios simplificados para procurar los mayores beneficios sociales e incentivar la economía, la productividad, la eficiencia y el bienestar general de la sociedad.

El surgimiento y desarrollo de la política regulatoria para apoyar una reforma regulatoria sistemática y progresiva ha sido un elemento fundamental en la reforma del sector público en los países de la OCDE durante los últimos veinte años.

El objetivo de la reforma regulatoria responde a la necesidad de garantizar que las normas y los marcos regulatorios se justifiquen, sean de buena calidad y "adecuados para su propósito".

Como parte integral de una gobernanza pública eficaz, la política regulatoria ayuda a configurar la relación entre el Estado, los ciudadanos y las empresas. Una política regulatoria eficaz apoya el desarrollo económico, la consecución de objetivos sociales más explícitos como el bienestar social y la sustentabilidad ambiental, y fortalece el estado de derecho.

Antecedentes

El 18 de mayo de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Mejora Regulatoria. Dicha ley deriva de la reforma al artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aprobada en febrero de 2017 y mediante la cual se facultó al Congreso para expedir una ley en la materia.

Al respecto, la reforma constitucional establece lo siguiente: ***"Las autoridades de todos los órdenes de gobierno, en el ámbito de su competencia, deberán implementar políticas públicas de mejora regulatoria para la simplificación de regulaciones, trámites, servicios y demás objetivos que establezca la ley general en la materia"***.

En este mismo sentido, el artículo 73 fracción XXIX-Y de la CPEUM dispone que el Congreso tiene facultad para expedir la ley general que establezca los principios y bases a los que deberán sujetarse los órdenes de gobierno, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de mejora regulatoria.

Hasta antes de mayo de 2018, la mejora regulatoria se regía por la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y era aplicable a los actos, procedimientos y resoluciones de la Administración Pública Federal centralizada y de los organismos descentralizados de la administración pública federal, a

excepción de los actos, procedimientos o resoluciones de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina.

¿Qué es la mejora regulatoria?

De acuerdo con la CONAMER, la mejora regulatoria es una política pública que consiste en la generación de normas claras, de trámites y servicios simplificados, así como de instituciones eficaces para su creación y aplicación, que se orienten a obtener el mayor valor posible de los recursos disponibles y del óptimo funcionamiento de las actividades comerciales, industriales, productivas, de servicios y de desarrollo humano de la sociedad en su conjunto.

Su propósito radica en procurar los mayores beneficios para la sociedad con los menores costos posibles, mediante la formulación normativa de reglas e incentivos que estimulen la innovación, la confianza en la economía, la productividad y la eficiencia a favor del crecimiento y bienestar general de la sociedad.

Con la implementación de la política de mejora regulatoria, se busca elevar los niveles de productividad y crecimiento económico en entidades federativas y municipios del país, mediante la disminución de obstáculos y costos para los empresarios y ciudadanos al momento que realizan sus actividades.

Avances en la política de mejora regulatoria

Actualmente, se cuenta con una Comisión Nacional de Mejora Regulatoria encargada de ejecutar la política pública para la generación de normas claras y trámites y servicios simplificados, que permitan el óptimo funcionamiento de las actividades comerciales, industriales, productivas, de servicios y de desarrollo humano.

En México, ya contamos con una Estrategía y un Catálogo Nacional de Regulaciones, Trámites y Servicios, que constituye la herramienta tecnológica para compilar todos los trámites, servicios, regulaciones, inspecciones e inspectores del país, con el objeto de otorgar seguridad jurídica a las personas, dar transparencia y facilitar el cumplimiento regulatorio.

Dicho catálogo permite a la ciudadanía consultar, en un solo portal electrónico, toda la información de los trámites, servicios, regulaciones, inspecciones e inspectores del país.

La inscripción y actualización al Catálogo Nacional es de carácter permanente y obligatorio para todas las autoridades públicas del país y la información que estos inscriban es vinculante.

Problemática actual

Si bien es cierto, en nuestro país ya contamos con importantes avances para una estrategia efectiva de mejora regulatoria, también es cierto que esta ley requiere una revisión integral para colmar las lagunas legales que se detecten. En ese sentido, en nuestra calidad de legisladores y como parte del aparato institucional del Estado, es nuestra labor encauzar todos los esfuerzos para el perfeccionamiento de nuestro marco jurídico nacional, en virtud de que ese proceso de corrección derivará en normas claras y trámites y servicios simplificados para la población mexicana.

Objeto de la iniciativa

La presente iniciativa tiene por objeto lo siguiente:

1.- Incluir en el glosario la definición de **"Costos de Cumplimiento para los Particulares"** y establecer los supuestos en los que las regulaciones y propuestas regulatorias presentan costos de cumplimiento para los particulares.

2.- Incluir en el glosario de la Ley la definición del término **"Mejora Regulatoria"** entendido como la política pública que consiste en la generación de normas claras, de trámites y servicios simplificados,

así como de instituciones eficaces para su creación y aplicación, que se orienten a obtener el mayor valor posible de los recursos disponibles y del óptimo funcionamiento de las actividades comerciales, industriales, productivas, de servicios y de desarrollo humano de la sociedad en su conjunto.

3.- Establecer que la Estrategia comprenderá un **programa de investigación aplicada**, vinculado con los hallazgos del diagnóstico sobre mejora regulatoria, que será coordinado por la CONAMER, en coadyuvancia con el Observatorio, y **con la participación del sector académico**.

4.- Establecer como atribución de la CONAMER, promover el desarrollo de investigación aplicada en las materias relacionadas a la Mejora Regulatoria e **implementar estrategias y campañas de difusión** en medios de comunicación masiva **que permitan dar a conocer al público** en general, las herramientas, procesos, objetivos, alcances y resultados de la Mejora Regulatoria.

5.- Establecer que el Comisionado que presida la CONAMER deberá tener al menos 40 años cumplidos.

6. Establecer la obligatoriedad de que los Poderes Legislativo y Judicial, así como los organismos constitucionales autónomos (de los 3 órdenes de gobierno), y los Organismos con Jurisdicción Contenciosa que no formen parte de los poderes judiciales, deberán **diseñar e implementar su propio Sistema de Mejora Regulatoria, con estrategias, herramientas, procedimientos y programas acordes a la naturaleza y mandatos de cada uno de estos Poderes u organismos**.

7. Aumentar el número de integrantes del Observatorio a 8 ciudadanos y establecer que serán nombrados por el Consejo Nacional, a través de convocatoria pública mediante un procedimiento de máxima transparencia, justo y equitativo. Asimismo, se establece la posibilidad de permanecer en su encargo durante 3 años con posibilidad de reelección por un periodo más; eliminando la limitante de que podrán ser removidos únicamente por faltas administrativas graves.

8. Establecer que los integrantes del observatorio deberán quedar conformados por cincuenta por ciento mujeres y cincuenta por ciento hombres; de los cuales tres serán para empresarios, dos para ciudadanos representantes de organizaciones no gubernamentales y tres para académicos, investigadores o consultores en materia de mejora regulatoria o afines.

9. Establecer los requisitos para ser integrante del observatorio, ya sea tratándose de personas empresarias, investigadores, académicos y representantes de la sociedad civil.

10. Establecer la obligación de la CONAMER, de incorporar, en los procesos de revisión y diseño de las Regulaciones y Propuestas Regulatorias, las opiniones de las autoridades competentes.

11. Establecer 8 supuestos de faltas administrativas en las que incurrirán los servidores públicos que incumplan y transgredan las obligaciones de:

- 1) Omitir la actualización del Catálogo Nacional;
- 2) Omitir el envío de propuestas regulatorias a las autoridades de mejora regulatoria;
- 3) Omitir la difusión oficial;
- 4) La obligación de no exigir documentos adicionales a los previstos en el Catálogo Nacional;
- 5) La obligación de respetar los plazos de consulta pública.

12. Establecer expresamente el derecho de los interesados afectados por las omisiones o contravenciones a la ley, de interponer recurso de revisión o promover las vías judiciales correspondientes.

13.- Incluir en el Glosario el concepto de "Inventario o Acervo Regulatorio", entendido como el documento electrónico que contiene datos e información respecto al conjunto de Regulaciones, Trámites y/o Servicios vigentes clasificados conforme al orden de gobierno respectivo y al área de política pública correspondiente.

Asimismo, se propone establecer que, la Estrategia Nacional de Mejora Regulatoria deberá comprender

las metodologías para el diagnóstico periódico del Inventario o Acervo Regulatorio, que contengan, a su vez y al menos: a) el Levantamiento del Inventario o Acervo Regulatorio; b) la Revisión y análisis del Inventario o Acervo Regulatorio; y c) la Depuración con la finalidad de mejorar, simplificar y actualizar el Inventario o Acervo Regulatorio.

Justificación de las propuestas de reforma y adición

1. Actualmente, la Ley General de Mejora Regulatoria no prevé una definición respecto a lo que debe entenderse por **"Costos de cumplimiento para los particulares"**. Este concepto resulta la clave fundamental para la aplicación de las herramientas y directrices de la Mejora Regulatoria. La Ley hace referencia a este concepto en seis ocasiones, en los artículos 65, 71, 77, 78 y 83, sin embargo, omite definirlo.

El concepto de costos de cumplimiento para los particulares fue definido por la CONAMER (antes COFEMER) desde el año 2003, actualmente, este concepto se encuentra definido en la Manual de la Manifestación de Impacto Regulatorio publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio 2010.

Debido a la relevancia de este concepto en la implementación de la política de Mejora Regulatoria, en todos los niveles de gobierno, es importante otorgarle la visibilidad adecuada para su aplicación, en el apartado de definiciones de esta Ley General.

2. De acuerdo con la CONAMER, el propósito de la mejora regulatoria radica en procurar los mayores beneficios para la sociedad con los menores costos posibles, mediante la formulación normativa de reglas e incentivos que estimulen la innovación, la confianza en la economía, la productividad y la eficiencia a favor del crecimiento y bienestar general de la sociedad. Sin embargo, actualmente no se ha definido el término "Mejora Regulatoria" en sentido estricto, por lo que se propone incluir la definición formulada por la propia CONAMER.

3. Resulta necesario que la estrategia de mejora regulatoria incluya un programa de investigación coordinado por la CONAMER en coadyuvancia con el Observatorio y con la participación del sector académico, en razón de que, sólo a partir de un diagnóstico se podrá mejorar la política pública de mejora regulatoria.

La CONAMER cuenta con información y evidencia suficiente para que a través de investigación aplicada se puedan mejorar sus herramientas y en general, sus intervenciones de política pública.

De ahí la importancia que CONAMER dedique recursos para establecer programas de investigación aplicada, los cuales a través de la evidencia científica permitan mantener en constante mejora los marcos teóricos y métodos de aplicación de la política.

En este sentido adicional a integrar a la Estrategia un programa de investigación aplicada en materia de mejora regulatoria se propone dejar una función específica para la CONAMER de promover el desarrollo de este tipo de investigaciones.

4. Resulta fundamental la difusión en medios de comunicación para **dar a conocer al público** cuales son las herramientas, y trámites y servicios simplificados de los que pueden disponer, con los menores costos posibles.

La CONAMER cuenta con múltiples herramientas destinadas a hacerle la vida más sencilla a los ciudadanos y empresas. Sin embargo, estas herramientas no suelen ser socializadas de manera correcta, de ahí que la sociedad suela desconocerlas.

La OCDE (2010) ha hecho énfasis en la importancia del ciclo de gobernanza regulatoria y de la comunicación gubernamental en materia de mejora regulatoria para tener mejores impactos.

Para cerrar esta brecha, se ha propuesto como parte de las funciones de la CONAMER el establecer estrategias y campañas en medios comunicación masiva que permitan dar a conocer las herramientas de Mejora Regulatoria y sus resultados, entre otros.

5. Se considera necesario incrementar a cuarenta años la edad de la persona que presida la CONAMER en razón de que se requiere mayor experiencia laboral y profesional especializado en el campo de la evaluación de impacto regulatorio.

6. No obstante los Poderes Legislativo y Judicial, así como, los organismos constitucionales autónomos cuentan con autonomía normativa y presupuestaria, resulta fundamental que desarrollen su propio sistema de mejora que permita la generación de normas claras y trámites y servicios simplificados para procurar los mayores beneficios para la sociedad.

En 2014, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos propuso que la Mejora Regulatoria se aplique con una perspectiva de Gobierno Entero.

Como lo hemos señalado previamente, la reforma constitucional de 2017 obliga a **"las autoridades de todos los órdenes de gobierno, en el ámbito de su competencia, a implementar políticas públicas de mejora regulatoria para la simplificación de regulaciones, trámites, servicios y demás objetivos que establezca la Ley General en la materia"** (Artículo 25, Constitucional, último párrafo).

Por su parte, la LGMR obliga por un lado a las autoridades del Poder Ejecutivo a aplicar la Ley y sus preceptos, mientras que los **"Poderes Legislativo y Judicial, los Organismos con Autonomía Constitucional y los Organismos con Jurisdicción Contenciosa que no formen parte de los poderes judiciales"** solo quedan obligados a otorgar información para el Catálogo Nacional de Trámites y Servicios. Esta obligación es sumamente limitada a la luz de la reforma constitucional.

Por lo anterior, se propone que, de manera adicional al otorgamiento de información para el Catálogo Nacional de Trámites y Servicios, se establezca para estos poderes la obligación de desarrollar sus propios sistemas de mejora regulatoria individuales e independientes, con sus propias reglas y procedimientos, tal como sucede al día de hoy, el Instituto Federal de Telecomunicaciones cuenta con su propio Sistema de Mejora Regulatoria.

7. Resulta de suma importancia que el Observatorio contemple la participación de 8 integrantes (y no solo 5 como actualmente se establece) para contemplar al sector empresarial y académico; así como, a organizaciones no gubernamentales, para que pueda el observatorio pueda dar cabal cumplimiento a la esencia para la que fue creado, en aras del bienestar general de la sociedad.

El Observatorio Nacional de Mejora Regulatoria actualmente está integrado por cinco personas. De las cuales 3 son empresarios, adicionalmente forma parte del observatorio un investigador, y una consultora del Banco Mundial, especialista en economía digital. De los cinco integrantes, solo uno es mujer. El liderazgo del Observatorio es ejercido por el Consejo Coordinador Empresarial.

A la fecha se observa que dos son los temas en los que el Observatorio se ha concentrado, por un lado, en el desarrollo e implementación del Subindicador Nacional de Mejora Regulatoria y por el otro, recientemente han desarrollado un indicador que buscará medir el avance en la implementación de la estrategia nacional de mejora regulatoria. Si bien estos son estudios valiosos, resulta relevante reforzar el Observatorio con nuevos miembros que permitan otorgarle nuevas perspectivas a los trabajos del mismo, y no solo una perspectiva empresarial.

Por ello se plantea incrementar de cinco a ocho los miembros del Observatorio, así como integrar cuotas para empresarios, académicos o investigadores y representantes de la Sociedad Civil Organizada. Así como cuotas de género.

Adicionalmente, se propone que la selección de los integrantes del Observatorio sea a través de una convocatoria pública y mediante un proceso de máxima transparencia.

8. La paridad de género es la política transversal del gobierno más trascendental para garantizar la igualdad de género entre hombres y mujeres como lo mandata el artículo cuarto constitucional.

9. Incluir requisitos para ser integrantes del observatorio, contribuye a fijar criterios para una mejor selección de quienes habrán de representar los diferentes sectores de la iniciativa privada.

10. Atender las observaciones, comentarios y opiniones de las autoridades competentes, contribuirá a un verdadero mejoramiento en los procesos de simplificación de normas, trámites y servicios.

Los acuerdos de coordinación para la revisión de las regulaciones son importantes para la mejora regulatoria. De manera particular, los acuerdos con la Comisión Federal de Competencia Económica toman relevancia dada la Recomendación del Consejo sobre la evaluación de la competencia de la OCDE de 2009, la cual hace referencia a la participación de las autoridades en materia de competencia económica en las primeras etapas de elaboración de las regulaciones, a fin de detectar oportunamente aquellas disposiciones que pudieran afectar la competencia y la libre concurrencia en los mercados.

Este nuevo artículo busca que la CONAMER tenga las herramientas para materializar las opiniones de otras autoridades respecto de las propuestas regulatorias y así garantizar los objetivos de esta ley, en específico los referentes a los artículos 7, Fracción X; artículo 8, Fracción III y artículo 68 de esta misma Ley General.

11. Se estima necesario contemplar determinadas sanciones administrativas en caso de que los servidores públicos no cumplan con lo que mandata la ley; con la finalidad de generar mayores mecanismos para garantizar su cumplimiento.

La Ley Federal de Procedimiento Administrativo que contuvo el procedimiento de Mejora Regulatoria del 2000 al 2018, preveía sanciones muy puntuales respecto del incumplimiento de ciertas disposiciones de la mejora regulatoria.

La Ley General de Mejora Regulatoria dejó en términos muy generales estas sanciones e incumplimientos, sin que realmente pueda quedar claro cómo se podría estar contraviniendo la Ley General de Mejora Regulatoria y las sanciones a esos incumplimientos.

En este sentido, a fin de asegurar que la mejora regulatoria pueda estarse cumpliendo y no se convierta en simulación, esta iniciativa retoma las sanciones estipuladas en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, e incluye algunos otros incumplimientos.

12. Si bien existen diversas instancias ante las cuales se pueden hacer exigibles los derechos relativos a la mejora regulatoria, se considera necesario incluir en esta ley la posibilidad expresa de interponer los recursos que por la vía administrativa y judicial sean aplicables a fin de garantizar dichos derechos.

13. Como lo hemos mencionado previamente, la finalidad de la mejora regulatoria es la simplificación de trámites, servicios y regulaciones. En ese sentido, para poder simplificar y mejorar, se requiere depurar aquellas sobrerregulaciones que obstaculizan las actividades de la ciudadanía. Y, a su vez, para estar en condiciones de depurar, se requiere hacer una revisión precisa, exhaustiva y detallada de todos aquellos instrumentos que convergen en una misma rama de actividades.

Evidentemente, el primer paso que debe establecerse es constituir un inventario o acervo regulatorio que contenga la información y datos que permiten establecer cuántos instrumentos jurídicos existen, cuáles y de qué tipo, a qué áreas de política pública corresponden, quiénes son los responsables de su administración y cumplimiento, qué actividades y/o mercados regula o afecta y, en general, cuáles son las características que los distinguen.

Entonces, conocer el inventario o acervo regulatorio es una condición indispensable para la revisión, depuración y, por lo tanto, mejora regulatoria ya que es la base que proporciona los insumos de información que permitirán llevar a cabo la revisión en al menos tres momentos:

El primero consiste precisamente en hacer el levantamiento del inventario, a través de recabar información que permita conocer qué instrumentos regulatorios componen el acervo, cuántos son, de qué tipo y cuáles son sus características. De esta manera, el inventario quedará como un registro ordenado y sistemático de la información relativa a los instrumentos regulatorios vigentes.

El segundo momento es la revisión del acervo que comprende al menos cinco componentes básicos: 1) la determinación de su alcance, 2) la definición de los responsables que la llevarán a cabo, 3) el establecimiento de los atributos y criterios con que será analizada la regulación, 4) los métodos de dicho análisis y la identificación de los hallazgos y, 5) la manera en que deben ser presentados para que sean de utilidad para la mejora del acervo.

Finalmente, el tercer momento es la depuración, que consiste en implementar las recomendaciones derivadas de la revisión con 2 finalidades: 1) mejorar el acervo con acciones de desregulación, simplificación y actualización y 2) establecer mecanismos que permitan mantener lo ya mejorado.

Para una mejor apreciación de la propuesta, a continuación, se presenta un cuadro comparativo entre el texto vigente y el texto propuesto:

LEY GENERAL DE MEJORA REGULATORIA	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:</p> <p>I. Agenda Regulatoria: ...</p> <p>II. Autoridad de Mejora Regulatoria: ...</p> <p>III. Catálogo: ...</p> <p>IV. Comisionado: ...</p> <p>V. Comisión Nacional: ...</p> <p>VI. Consejo Local: ...</p> <p>VII. Consejo Nacional: ...</p> <p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>VIII. Costos de Cumplimiento para los Particulares: Las regulaciones y propuestas regulatorias presentan costos de cumplimiento para los particulares cuando:</p> <p>a) Crean nuevas obligaciones para los particulares o hacen más estrictas las obligaciones existentes;</p> <p>b) Crean o modifican trámites (con excepción de aquellos cuya modificación simplifica y facilita el cumplimiento de obligaciones de los particulares);</p> <p>c) Reducen o restringen derechos o</p>

	<p>prestaciones para los particulares;</p> <p>d) Establecen definiciones, clasificaciones, caracterizaciones o cualquier otro término de referencia, que conjuntamente con otra disposición en vigor o con una disposición futura, afecten o puedan afectar los derechos, obligaciones, prestaciones o trámites de los particulares; o</p> <p>e) Modifican la estructura de un mercado a través de nuevas atribuciones a órganos reguladores o dependencias gubernamentales.</p>
<p>VIII. Estrategia: ...</p>	<p>IX. Estrategia: ...</p>
<p>IX. Expediente para Trámites y Servicios: ...</p>	<p>X. Expediente para Trámites y Servicios: ...</p>
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>XI. Inventario o Acervo Regulatorio: Documento electrónico que contiene datos e información respecto al conjunto de Regulaciones, Trámites y/o Servicios vigentes clasificados conforme al orden de gobierno respectivo y al área de política pública correspondiente;</p>
<p>X. Ley: ...</p>	<p>XII. Ley: ...</p>
<p>XI. Medio de Difusión: ...</p>	<p>XIII. Medio de Difusión: ...</p>
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>XIV. Mejora Regulatoria: Política pública que consiste en la generación de normas claras, de trámites y servicios simplificados, así como de instituciones eficaces para su creación y aplicación, que se orienten a obtener el mayor valor posible de los recursos disponibles y del óptimo funcionamiento de las actividades comerciales, industriales, productivas, de servicios y de desarrollo humano de la sociedad en su conjunto.</p>
<p>XII. Observatorio: ...</p>	<p>XV. Observatorio: ...</p>
<p>XIII. Padrón: ...</p>	<p>XVI. Padrón: ...</p>
<p>XIV. Propuesta Regulatoria: ...</p>	<p>XVII. Propuesta Regulatoria: ...</p>
<p>XV. Regulación o Regulaciones: ...</p>	<p>XVIII. Regulación o Regulaciones: ...</p>
<p>...</p>	<p>...</p>
<p>XVI. Reglamento: ...</p>	<p>XIX. Reglamento: ...</p>

<p>XVII. Servicio: ...</p> <p>XVIII. Sistema Nacional: ...</p> <p>XIX. Sujeto Obligado: ...</p> <p>...</p> <p>XX. Sujeto Obligado de la Administración Pública Federal: ...</p> <p>XXI. Trámite: ...</p>	<p>XX. Servicio: ...</p> <p>XXI. Sistema Nacional: ...</p> <p>XXII. Sujeto Obligado: ...</p> <p>...</p> <p>XXIII. Sujeto Obligado de la Administración Pública Federal: ...</p> <p>XXIV. Trámite: ...</p>
<p>Artículo 22. La Estrategia comprenderá, al menos, lo siguiente:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>VIII. Las metodologías para el diagnóstico periódico del acervo regulatorio;</p> <p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p>IX. a XI. ...</p> <p>XII. Los criterios para revisar, actualizar y mejorar el acervo regulatorio nacional;</p> <p>XIII. a XVIII. ...</p>	<p>Artículo 22. La Estrategia comprenderá, al menos, lo siguiente:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>VIII. Las metodologías para el diagnóstico periódico del Inventario o Acervo Regulatorio, que contengan, al menos, lo siguiente:</p> <p>a) Levantamiento del Inventario o Acervo Regulatorio, a través del cual se recaban datos e información que permita conocer la totalidad de los instrumentos regulatorios vigentes.</p> <p>b) Revisión y análisis del Inventario o Acervo Regulatorio, a través del cual se identifique plenamente el alcance, los responsables, criterios y métodos de análisis, identificación de los hallazgos y recomendaciones de mejora y simplificación.</p> <p>c) Depuración, a través de la cual se implementen las recomendaciones derivadas de la revisión y análisis con la finalidad de mejorar el Inventario o Acervo Regulatorio, mediante acciones y mecanismos de simplificación, mejoramiento y actualización;</p> <p>IX. a XI. ...</p> <p>XII. Los criterios para revisar, actualizar y mejorar el Inventario o Acervo Regulatorio nacional;</p> <p>XIII. a XVIII. ...</p> <p>XIX. Un programa de investigación</p>

<p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p>XIX. Las demás que se deriven de esta Ley y otras disposiciones jurídicas aplicables.</p>	<p>aplicada, vinculado con los hallazgos del diagnóstico sobre mejora regulatoria, que será coordinado por la Comisión, en coadyuvancia con el Observatorio, y con la participación del sector académico.</p> <p>XX. Las demás que se deriven de esta Ley y otras disposiciones jurídicas aplicables.</p>
<p>Artículo 24. La Comisión Nacional tendrá las siguientes atribuciones en el ámbito nacional:</p> <p>I. a XI. ...</p> <p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p>XII. Crear, desarrollar, proponer y promover Programas Específicos de Simplificación y Mejora Regulatoria;</p> <p>XIII. Procurar que las acciones y Programas de Mejora Regulatoria de los Sujetos Obligados se rijan por los mismos estándares de operación, y</p> <p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p>XIV. Las demás atribuciones que establezcan esta Ley y otras disposiciones jurídicas aplicables.</p>	<p>Artículo 24. La Comisión Nacional tendrá las siguientes atribuciones en el ámbito nacional:</p> <p>I. a XI. ...</p> <p>XII. Promover el desarrollo de investigación aplicada en las materias relacionadas a la Mejora Regulatoria;</p> <p>XIII. Crear, desarrollar, proponer y promover Programas Específicos de Simplificación y Mejora Regulatoria;</p> <p>XIV. Procurar que las acciones y Programas de Mejora Regulatoria de los Sujetos Obligados se rijan por los mismos estándares de operación; y</p> <p>XV. Implementar estrategias y campañas de difusión en medios de comunicación masiva que permitan dar a conocer al público en general, las herramientas, procesos, objetivos, alcances y resultados de la Mejora Regulatoria, y</p> <p>XVI. Las demás atribuciones que establezcan esta Ley y otras disposiciones jurídicas aplicables.</p>
<p>Artículo 25. La Comisión Nacional tendrá las siguientes atribuciones en el ámbito de la Administración Pública Federal:</p> <p>IX. Proponer a los Sujetos Obligados de la Administración Pública Federal la revisión de su acervo regulatorio y de sus Trámites y Servicios;</p>	<p>Artículo 25. ...</p> <p>IX. Proponer a los Sujetos Obligados de la Administración Pública Federal la revisión de su Inventario o Acervo Regulatorio y de sus Trámites y Servicios;</p>
<p>Artículo 26. La Comisión Nacional estará presidida por un Comisionado, quien será designado por el Titular del Ejecutivo Federal, a propuesta del Secretario de Economía.</p> <p>El Comisionado deberá contar con título profesional en materias afines al objeto de la Comisión Nacional, tener al menos treinta años cumplidos y haberse desempeñado en forma</p>	<p>Artículo 26. La Comisión Nacional estará presidida por una persona Comisionada, quien será designada por el Titular del Ejecutivo Federal, a propuesta de la persona Titular de la Secretaría de Economía.</p> <p>El Comisionado deberá contar con título profesional en materias afines al objeto de la Comisión Nacional, tener al menos cuarenta años cumplidos y haberse desempeñado en</p>

<p>destacada en cuestiones profesionales del sector empresarial, de servicio público o académicas relacionadas con el objeto de la Comisión Nacional.</p>	<p>forma destacada en cuestiones profesionales del sector empresarial, de servicio público o académicas relacionadas con el objeto de la Comisión Nacional.</p>
<p>Artículo 30. Los Poderes Legislativo y Judicial, así como los organismos con autonomía constitucional, de los órdenes federal o local y los Organismos con Jurisdicción Contenciosa que no formen parte de los poderes judiciales, atendiendo a su presupuesto, deberán designar, dentro de su estructura orgánica, una instancia responsable encargada de aplicar lo establecido en el Capítulo I del Título Tercero de esta Ley en relación con el Catálogo, o bien, coordinarse con la Autoridad de Mejora Regulatoria del orden de gobierno al que pertenezcan.</p> <p>Lo previsto en el párrafo anterior no será aplicable para procesos jurisdiccionales.</p> <p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 30. Los Poderes Legislativo y Judicial, así como los organismos con autonomía constitucional, de los órdenes federal o local y los Organismos con Jurisdicción Contenciosa que no formen parte de los poderes judiciales, atendiendo a su presupuesto, deberán:</p> <p>I. Designar, dentro de su estructura orgánica, una instancia responsable encargada de aplicar lo establecido en el Capítulo I del Título Tercero de esta Ley en relación con el Catálogo, o bien, coordinarse con la Autoridad de Mejora Regulatoria del orden de gobierno al que pertenezcan.</p> <p>Lo previsto en la fracción anterior no será aplicable para procesos jurisdiccionales.</p> <p>II. Diseñar e implementar su propio Sistema de Mejora Regulatoria, con estrategias, herramientas, procedimientos y programas acordes a la naturaleza y mandatos de cada uno de estos Poderes u organismos. Para ello, cada Poder u organismo deberá emitir sus propias reglas de mejora regulatoria, observando los preceptos y buenas prácticas regulatorias en la materia, según corresponda.</p> <p>Los Sistemas de Mejora Regulatoria de los Poderes u organismos indicados, serán independientes del Sistema Nacional de Mejora de Mejora Regulatoria previsto en esta Ley.</p>
<p>Artículo 32. El Observatorio estará integrado por cinco ciudadanos de probidad y prestigio. Salvo los casos de empleos, cargos o comisiones en instituciones académicas o de investigación científica, los integrantes no podrán ocupar durante el tiempo de su gestión, un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en los gobiernos federal, local, municipal o de las alcaldías, ni cualquier otro empleo que les impida el libre ejercicio de sus actividades en el Observatorio.</p>	<p>Artículo 32. El Observatorio estará integrado por ocho ciudadanos de probidad y prestigio. Salvo los casos de empleos, cargos o comisiones en instituciones académicas o de investigación científica, los integrantes no podrán ocupar durante el tiempo de su gestión, un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en los gobiernos federal, local, municipal o de las alcaldías, ni cualquier otro empleo que les impida el libre ejercicio de sus actividades en el Observatorio.</p> <p>Lo anterior, a excepción de aquellos servidores públicos adscritos a</p>

<p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p>Los integrantes del Observatorio serán nombrados por el Consejo Nacional bajo el procedimiento que para tal efecto establezca, durarán en su encargo cinco años, con posibilidad de reelección por un periodo más, serán renovados de manera escalonada y solo podrán ser removidos por alguna de las causas establecidas por la normatividad relativa a los actos de particulares vinculados con faltas administrativas graves previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</p>	<p>instituciones o temas a los que no les aplique la mejora regulatoria y cumplan con los requisitos establecidos en la convocatoria.</p> <p>Los integrantes del Observatorio serán nombrados por el Consejo Nacional, a través de Convocatoria Pública mediante un procedimiento de máxima transparencia, justo y equitativo, durarán en su encargo tres años, con posibilidad de reelección por un periodo más, y serán renovados de manera escalonada.</p>
<p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p> <p>Cuando algún integrante del Observatorio no pueda continuar con sus actividades en el mismo por renuncia, incapacidad o cualquier otro motivo, el presidente del Observatorio lo informará al Consejo Nacional con el objeto de que se designe un nuevo integrante.</p>	<p>Los integrantes del observatorio deberán quedar conformados por cincuenta por ciento mujeres y cincuenta por ciento hombres. Asimismo, de los ocho nombramientos que integran el Observatorio, tres serán para empresarios, dos para ciudadanos representantes de organizaciones no gubernamentales y tres para académicos, investigadores o consultores en materia de mejora regulatoria o afines.</p> <p>...</p>
<p style="text-align: center;">SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 32 Bis. Los requisitos para ser integrante del Observatorio son los siguientes:</p> <p>I. Para representantes de personas empresarias: Ser empresario de micro, pequeña, mediana o gran empresa con al menos cinco años de experiencia en su ramo, o ser representante o presidente de alguna cámara empresarial a nivel nacional;</p> <p>II. Para personas investigadoras, académicas o consultoras: Demostrar experiencia verificable de al menos cinco años en investigación o trabajos relacionados con el objeto de la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, la evaluación de impacto regulatorio, mejora del ambiente de negocios, simplificación de trámites, administración digital, estudio de</p>

	<p>cargas administrativas, derecho administrativo, políticas públicas, administración pública o materias afines;</p> <p>III. Para las personas representantes de la Sociedad Civil: demostrar al menos cinco años de experiencia en causas como la protección del consumidor, la protección y defensa de derechos sociales y derechos humanos y pertenecer activamente a una Organización no gubernamental con trabajos a nivel nacional;</p> <p>IV. Tener más de treinta años de edad, al día de la designación;</p> <p>V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por algún delito;</p> <p>VI. Presentar sus declaraciones de intereses, patrimonial y fiscal, de forma previa a su nombramiento; y</p> <p>VII. Los demás requisitos que se señalen en la convocatoria correspondiente.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 68 Bis. La Comisión Nacional deberá incorporar, como parte integral de los procesos de revisión y diseño de las Regulaciones y Propuestas Regulatorias, las opiniones de las autoridades en las materias de competencia económica, comercio exterior, derechos humanos y cualquier otra que corresponda.</p> <p>Para ello, la Comisión Nacional deberá efectuar, gestionar y mantener acuerdos de colaboración con las autoridades competentes a fin de garantizar que éstas puedan emitir una opinión técnica de acuerdo con sus atribuciones, y que el regulador pueda atender los comentarios que esas autoridades tengan respecto de las propuestas regulatorias y regulaciones, durante el proceso de mejora regulatoria ex ante o ex post.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>Artículo 93. Incurrirá en Falta administrativa el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:</p> <p>I. El titular de la unidad administrativa o servidor público responsable que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por más de cinco ocasiones continuas no lleve a</p>

cabo el registro de altas, bajas o modificaciones en el Catálogo Nacional de Regulaciones, Trámites y Servicios, respecto de trámites y servicios a realizarse por los particulares, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que entre en vigor la disposición que fundamente dicha modificación;

II. El titular de la unidad administrativa o servidor público responsable que, en un mismo empleo, cargo o comisión, que por más de tres ocasiones continuas no envíe a la Autoridad de Mejora Regulatoria las propuestas regulatorias o regulaciones y los análisis de impacto regulatorio correspondientes, para efectos de lo dispuesto en los artículos 71 y 77 de la presente Ley;

III. El titular de la unidad administrativa o servidor público responsable que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por más de tres ocasiones continuas no envíe a la Autoridad de Mejora Regulatoria, la Agenda Regulatoria, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 64 de la presente Ley;

IV. El servidor público responsable del medio de difusión oficial que por más de cinco veces continuas incumpla lo previsto en el artículo 76 de la presente Ley;

V. El servidor público que, en un mismo empleo, cargo o comisión, exija por más de cinco veces continuas trámites, datos o documentos adicionales a los previstos en los Registros de Trámites y Servicios o en el Catálogo Nacional de Regulaciones, Trámites y Servicios, en contravención a lo dispuesto en el artículo 48 de la presente Ley;

VI. El servidor público competente de la Autoridad de Mejora Regulatoria que, en un mismo empleo, cargo o comisión, a solicitud escrita de los interesados, por más de cinco ocasiones continuas, no ponga a disposición de estos, la información prevista en el artículo 73 de la presente Ley, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que se reciba la solicitud correspondiente;

VII. El servidor público competente de la

	<p>Autoridad de Mejora Regulatoria que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por más de tres ocasiones continuas no otorgue los plazos de consulta pública establecidos en el artículo 73 de la presente Ley; y,</p> <p>VIII. El servidor público competente de la Autoridad de Mejora Regulatoria que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por más de cinco ocasiones continuas contravenga lo establecido en los artículos 71 al 75 de la presente Ley.</p>
<p>Artículo 93. Las Autoridades de Mejora Regulatoria deberán informar a las autoridades que resulten competentes en la investigación de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, de los incumplimientos que tenga conocimiento.</p>	<p>Artículo 94. Las Autoridades de Mejora Regulatoria deberán informar a las autoridades que resulten competentes en la investigación de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, de los incumplimientos que tenga conocimiento.</p>
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 95.- Los interesados afectados por las omisiones o contravenciones a esta ley, por parte de los Sujetos Obligados y de las Autoridades de Mejora Regulatoria, podrán interponer recurso de revisión o promover las vías judiciales correspondientes.</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a consideración de esta honorable asamblea el siguiente proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE MEJORA REGULATORIA.

Artículo Único. Se reforman y adicionan las fracciones VIII, XI y XIV al artículo 3o, recorriéndose las fracciones subsecuentes; se reforman y adicionan las fracciones VIII y XII del artículo 22, recorriéndose la fracción subsecuente; se reforman y adicionan las fracciones XII y XV del artículo 24, recorriéndose las fracciones subsecuentes; se reforma la fracción IX del artículo 25; se reforma el artículo 26; se reforma el artículo 30 y se le adicionan las fracciones I y II; se reforman los párrafos primero y segundo del artículo 32, y se adicionan nuevos párrafos segundo y cuarto, recorriéndose el párrafo subsecuente; se adiciona el artículo 32 Bis; se adiciona el artículo 68 Bis; se reforma y adiciona el artículo 93, recorriéndose el artículo subsecuente; y se adiciona el artículo 95, todos de la Ley General de Mejora Regulatoria, para quedar como sigue:

Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

I. a VII. ...

VIII. Costos de Cumplimiento para los Particulares: Las regulaciones y propuestas regulatorias presentan costos de cumplimiento para los particulares cuando:

a) Crean nuevas obligaciones para los particulares o hacen más estrictas las obligaciones existentes;

b) Crean o modifican trámites (con excepción de aquellos cuya modificación simplifica y facilita el cumplimiento de obligaciones de los particulares);

c) Reducen o restringen derechos o prestaciones para los particulares;

d) Establecen definiciones, clasificaciones, caracterizaciones o cualquier otro término de referencia, que conjuntamente con otra disposición en vigor o con una disposición futura, afecten o puedan afectar los derechos, obligaciones, prestaciones o trámites de los particulares; o

e) Modifican la estructura de un mercado a través de nuevas atribuciones a órganos reguladores o dependencias gubernamentales.

IX. Estrategia: ...

X. Expediente para Trámites y Servicios: ...

XI. Inventario o Acervo Regulatorio: Documento electrónico que contiene datos e información respecto al conjunto de Regulaciones, Trámites y/o Servicios vigentes clasificados conforme al orden de gobierno respectivo y al área de política pública correspondiente;

XII. Ley: ...

XIII. Medio de Difusión: ...

XIV. Mejora Regulatoria: Política pública que consiste en la generación de normas claras, de trámites y servicios simplificados, así como de instituciones eficaces para su creación y aplicación, que se orienten a obtener el mayor valor posible de los recursos disponibles y del óptimo funcionamiento de las actividades comerciales, industriales, productivas, de servicios y de desarrollo humano de la sociedad en su conjunto.

XV. Observatorio: ...

XVI. Padrón: ...

XVII. Propuesta Regulatoria: ...

XVIII. Regulación o Regulaciones: ...

...

XIX. Reglamento: ...

XX. Servicio: ...

XXI. Sistema Nacional: ...

XXII. Sujeto Obligado: ...

...

XXIII. Sujeto Obligado de la Administración Pública Federal: ...

XXIV. Trámite: ...

Artículo 22. La Estrategia comprenderá, al menos, lo siguiente:

I. a VII. ...

VIII. Las metodologías para el diagnóstico periódico del **Inventario o Acervo Regulatorio, que contengan, al menos, lo siguiente:**

a) Levantamiento del Inventario o Acervo Regulatorio, a través del cual se recaban datos e información que permita conocer la totalidad de los instrumentos regulatorios vigentes.

b) Revisión y análisis del Inventario o Acervo Regulatorio, a través del cual se identifique plenamente el alcance, los responsables, criterios y métodos de análisis, identificación de los hallazgos y recomendaciones de mejora y simplificación.

c) Depuración, a través de la cual se implementen las recomendaciones derivadas de la revisión y análisis con la finalidad de mejorar el Inventario o Acervo Regulatorio, mediante acciones y mecanismos de simplificación, mejoramiento y actualización;

IX. a XI. ...

XII. Los criterios para revisar, actualizar y mejorar el **Inventario o Acervo Regulatorio nacional;**

XIII. a XVIII. ...

XIX. Un programa de investigación aplicada, vinculado con los hallazgos del diagnóstico sobre mejora regulatoria, que será coordinado por la Comisión, en coadyuvancia con el Observatorio, y con la participación del sector académico.

XX. Las demás que se deriven de esta Ley y otras disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 24. La Comisión Nacional tendrá las siguientes atribuciones en el ámbito nacional:

I. a XI. ...

XII. Promover el desarrollo de investigación aplicada en las materias relacionadas a la Mejora Regulatoria;

XIII. Crear, desarrollar, proponer y promover Programas Específicos de Simplificación y Mejora Regulatoria;

XIV. Procurar que las acciones y Programas de Mejora Regulatoria de los Sujetos Obligados se rijan por los mismos estándares de operación; y

XV. Implementar estrategias y campañas de difusión en medios de comunicación masiva que permitan dar a conocer al público en general, las herramientas, procesos, objetivos, alcances y resultados de la Mejora Regulatoria, y

XVI. Las demás atribuciones que establezcan esta Ley y otras disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 25. ...

IX. Proponer a los Sujetos Obligados de la Administración Pública Federal la revisión de su **Inventario o Acervo Regulatorio** y de sus Trámites y Servicios;

Artículo 26. La Comisión Nacional estará presidida por **una persona** Comisionada, quien será designada por el Titular del Ejecutivo Federal, a propuesta **de la persona Titular de la Secretaría de Economía.**

El Comisionado deberá contar con título profesional en materias afines al objeto de la Comisión Nacional, tener al menos **cuarenta** años cumplidos y haberse desempeñado en forma destacada en cuestiones profesionales del sector empresarial, de servicio público o académicas relacionadas con el objeto de la Comisión Nacional.

Artículo 30. Los Poderes Legislativo y Judicial, así como los organismos con autonomía constitucional, de los órdenes federal o local y los Organismos con Jurisdicción Contenciosa que no formen parte de los poderes judiciales, atendiendo a su presupuesto, deberán:

I. Designar, dentro de su estructura orgánica, una instancia responsable encargada de aplicar lo establecido en el Capítulo I del Título Tercero de esta Ley en relación con el Catálogo, o bien, coordinarse con la Autoridad de Mejora Regulatoria del orden de gobierno al que pertenezcan.

Lo previsto en **la fracción** anterior no será aplicable para procesos jurisdiccionales.

II. Diseñar e implementar su propio Sistema de Mejora Regulatoria, con estrategias, herramientas, procedimientos y programas acordes a la naturaleza y mandatos de cada uno de estos Poderes u organismos. Para ello, cada Poder u organismo deberá emitir sus propias reglas de mejora regulatoria, observando los preceptos y buenas prácticas regulatorias en la materia, según corresponda.

Los Sistemas de Mejora Regulatoria de los Poderes u organismos indicados, serán independientes del Sistema Nacional de Mejora de Mejora Regulatoria previsto en esta Ley.

Artículo 32. El Observatorio estará integrado por **ocho** ciudadanos de probidad y prestigio. Salvo los casos de empleos, cargos o comisiones en instituciones académicas o de investigación científica, los integrantes no podrán ocupar durante el tiempo de su gestión, un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en los gobiernos federal, local, municipal o de las alcaldías, ni cualquier otro empleo que les impida el libre ejercicio de sus actividades en el Observatorio.

Lo anterior, a excepción de aquellos servidores públicos adscritos a instituciones o temas a los que no les aplique la mejora regulatoria y cumplan con los requisitos establecidos en la convocatoria.

Los integrantes del Observatorio serán nombrados por el Consejo Nacional, **a través de Convocatoria Pública mediante un procedimiento de máxima transparencia, justo y equitativo,** durarán en su encargo **tres** años, con posibilidad de reelección por un periodo más, **y** serán renovados de manera escalonada.

Los integrantes del observatorio deberán quedar conformados por cincuenta por ciento mujeres y cincuenta por ciento hombres. Asimismo, de los ocho nombramientos que integran el Observatorio, tres serán para empresarios, dos para ciudadanos representantes de organizaciones no gubernamentales y tres para académicos, investigadores o consultores en materia de mejora regulatoria o afines.

...

Artículo 32 Bis. Los requisitos para ser integrante del Observatorio son los siguientes:

I. Para representantes de personas empresarias: Ser empresario de micro, pequeña, mediana o gran empresa con al menos cinco años de experiencia en su ramo, o ser representante o presidente de alguna cámara empresarial a nivel nacional;

II. Para personas investigadoras, académicas o consultoras: Demostrar experiencia verificable de al menos cinco años en investigación o trabajos relacionados con el objeto de la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, la evaluación de impacto regulatorio, mejora del ambiente de negocios, simplificación de trámites, administración digital, estudio de cargas administrativas, derecho administrativo, políticas públicas, administración pública o materias afines;

III. Para las personas representantes de la Sociedad Civil: demostrar al menos cinco años de experiencia en causas como la protección del consumidor, la protección y defensa de derechos sociales y derechos humanos y pertenecer activamente a una Organización no gubernamental con trabajos a nivel nacional;

IV. Tener más de treinta años de edad, al día de la designación;

V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por algún delito;

VI. Presentar sus declaraciones de intereses, patrimonial y fiscal, de forma previa a su nombramiento; y

VII. Los demás requisitos que se señalen en la convocatoria correspondiente.

Artículo 68 Bis. La Comisión Nacional deberá incorporar, como parte integral de los procesos de revisión y diseño de las Regulaciones y Propuestas Regulatorias, las opiniones de las autoridades en las materias de competencia económica, comercio exterior, derechos humanos y cualquier otra que corresponda.

Para ello, la Comisión Nacional deberá efectuar, gestionar y mantener acuerdos de colaboración con las autoridades competentes a fin de garantizar que éstas puedan emitir una opinión técnica de acuerdo con sus atribuciones, y que el regulador pueda atender los comentarios que esas autoridades tengan respecto de las propuestas regulatorias y regulaciones, durante el proceso de mejora regulatoria ex ante o ex post.

Artículo 93. Incurrirá en Falta administrativa el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. El titular de la unidad administrativa o servidor público responsable que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por más de cinco ocasiones continuas no lleve a cabo el registro de altas, bajas o modificaciones en el Catálogo Nacional de Regulaciones, Trámites y Servicios, respecto de trámites y servicios a realizarse por los particulares, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que entre en vigor la disposición que fundamente dicha modificación;

II. El titular de la unidad administrativa o servidor público responsable que, en un mismo empleo, cargo o comisión, que por más de tres ocasiones continuas no envíe a la Autoridad de Mejora Regulatoria las propuestas regulatorias o regulaciones y los análisis de impacto regulatorio correspondientes, para efectos de lo dispuesto en los artículos 71 y 77 de la presente Ley;

III. El titular de la unidad administrativa o servidor público responsable que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por más de tres ocasiones continuas no envíe a la Autoridad de Mejora Regulatoria, la Agenda Regulatoria, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 64 de la presente Ley;

IV. El servidor público responsable del medio de difusión oficial que por más de cinco veces

continuas incumpla lo previsto en el artículo 76 de la presente Ley;

V. El servidor público que, en un mismo empleo, cargo o comisión, exija por más de cinco veces continuas trámites, datos o documentos adicionales a los previstos en los Registros de Trámites y Servicios o en el Catálogo Nacional de Regulaciones, Trámites y Servicios, en contravención a lo dispuesto en el artículo 48 de la presente Ley;

VI. El servidor público competente de la Autoridad de Mejora Regulatoria que, en un mismo empleo, cargo o comisión, a solicitud escrita de los interesados, por más de cinco ocasiones continuas, no ponga a disposición de estos, la información prevista en el artículo 73 de la presente Ley, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que se reciba la solicitud correspondiente;

VII. El servidor público competente de la Autoridad de Mejora Regulatoria que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por más de tres ocasiones continuas no otorgue los plazos de consulta pública establecidos en el artículo 73 de la presente Ley; y,

VIII. El servidor público competente de la Autoridad de Mejora Regulatoria que, en un mismo empleo, cargo o comisión, por más de cinco ocasiones continuas contravenga lo establecido en los artículos 71 al 75 de la presente Ley.

Artículo 94. Las Autoridades de Mejora Regulatoria deberán informar a las autoridades que resulten competentes en la investigación de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, de los incumplimientos que tenga conocimiento.

Artículo 95.- Los interesados afectados por las omisiones o contravenciones a esta ley, por parte de los Sujetos Obligados y de las Autoridades de Mejora Regulatoria, podrán interponer recurso de revisión o promover las vías judiciales correspondientes.

TRANSITORIOS

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 19 de septiembre de 2023

Atentamente

Flor Ivone Morales Miranda

Diputada Federal

Fuentes:

1. <https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/Mexico-Revisiones-en-Reforma-Regulatoria-2013.pdf>
2. <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/ocderecomiendaamexicoestablecerventanillasdigitalesdetramitessiguiendoelejemplodeyucatan.htm>
3. [¿Qué es la Mejora Regulatoria? | Comisión Nacional de Mejora Regulatoria | Gobierno | gob.mx \(www.gob.mx\)](http://www.gob.mx)
4. [El ABC de la Mejora Regulatoria para las entidades federativas y los municipios: "Guía Práctica para Funcionarios, Empresarios Y Ciudadanos", Editorial: Centro de la OCDE en México para América Latina, OCDE 2016.](#)

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A), FRACCIÓN V, Y APARTADO B), FRACCIÓN XI, INCISO C), DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE INCREMENTO EN LA TEMPORALIDAD DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

La Diputada Angélica Ivonne Cisneros Luján, integrante de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión por el Grupo Parlamentario de Morena, en ejercicio de la facultad conferida en 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 Soberanía la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 123, Apartado A), fracción V y Apartado B), fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de incremento en la temporalidad de la licencia de maternidad, con base en el siguiente:

Planteamiento del Problema y descripción de la problemática desde la perspectiva de derechos humanos, de género y de infancia.

La maternidad es una de las decisiones que no solo impactan en el proyecto de vida de las mujeres, en su ámbito personal, sino en el familiar, laboral, escolar y comunitario. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, aproximadamente 38 millones de mexicanas (67 por ciento del total de las mujeres) son madres; siete de cada 10 mujeres de 15 años o más reportaron ser madres y su situación conyugal muestra que la mayoría de las madres estaban casadas (47 por ciento), la quinta parte vivían con su pareja en unión libre, 12 por ciento eran viudas y 11 por ciento, solteras (INEGI, 2023).

A su vez, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en promedio, las madres mexicanas tenían 2.2 hijas o hijos, este promedio aumenta conforme también aumenta la edad de las mujeres, y que el 41 por ciento de las madres en el país estaban económicamente activas, de éstas, 63 por ciento refirieron ser empleadas y 4 por ciento eran ayudantes con pago (INEGI, 2022).

De acuerdo con estos datos, al cuarto trimestre de 2022, siete de cada 10 madres solteras eran económicamente activas y 97 por ciento de ellas estaban ocupadas. Esto muestra que, en México, la participación económicamente activa de las mujeres ha crecido a través de los años, esto conlleva nuevos retos para el respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres, particularmente de los derechos laborales, y el impulso de la igualdad sustantiva.

En este sentido, la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha promovido la transformación de las relaciones familiares y las estructuras en las instituciones públicas,



privadas y sociales. Los roles reproductivos y de cuidado ahora se entremezclan con el rol productivo, dejando a las mujeres con dos o tres jornadas de trabajo remunerativo y no remunerativo (participación en el hogar). Los hombres conservan sus privilegios exclusivos de roles productivos. Como consecuencia, las mujeres, madres y trabajadoras, deben buscar espacios propios para continuar su vida laboral, sin afectar la vida personal y familiar.

Aunado a lo anterior, los derechos de niñas, niños y adolescentes son prioridad para la implementación de políticas públicas y la transformación de las leyes mexicanas, conforme al principio de interés superior de la infancia. De acuerdo con las Estadísticas de Nacimiento Registrados, en 2021 se registraron 1,912,178 nacimientos en México (INEGI, 2023). Esto otorga una visión cruzada que hay madres trabajadoras que tienen, en promedio 2 hijas o hijos, y que casi dos millones de niñas o niños requerirán cuidados y protección de la familia y del Estado en la primera infancia, siendo esta etapa la que determina las herramientas para el desarrollo y bienestar.

Al respecto, se requieren construir acciones afirmativas que permitan acelerar la igualdad sustantiva y crear mecanismos efectivos de protección de los derechos humanos de niñas y niños, entre éstas, la licencia por maternidad. Éstas son por sí mismas un derecho humano y una obligación de hacer de los Estados. Las licencias de maternidad, paternidad y parentales e iniciativas para apoyar y promover la lactancia forman parte del **sistema de protección social**.

*“En términos de acceso y elegibilidad, las políticas de licencias en la región están generalmente vinculadas a los **sistemas de seguridad social**, los cuales dependen de contribuciones bajo contratos formales de trabajo, y excluyen a una significativa cantidad de trabajadores informales. Aun así, los Gobiernos de la región han adoptado medidas importantes para ampliar la cobertura de la seguridad social.”*
(UNICEF, 2020)

El Convenio Número 183 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización internacional del Trabajo (OIT)¹, establece que se otorguen licencias por maternidad remunerada **por 18 semanas y un mínimo de 14 semanas**.

El Convenio permite reflexionar que la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, son responsabilidades compartidas entre gobierno y

¹ Este Convenio se adoptó en Ginebra, Suiza el 15 de junio de 2000 y entró en vigor el 07 de febrero de 2022. Si bien el Estado Mexicano no ha ratificado este Convenio, es un referente internacional sobre los plazos estándares que pueda tomarse por los Estados Parte de la OIT y un mecanismo para hacer visible las preocupaciones en torno a los derechos laborales de las mujeres.



sociedad, sin embargo, existe disparidad en la forma en que los países implementan la licencia por maternidad.

De acuerdo con los datos actualizados al año 2022, del Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) con datos de la OIT, en el mundo, las licencias de maternidad duran entre 0 y 104 semanas.

“Entre los 185 países y territorios estudiados por la OIT, 64 por ciento (120 países) cumplen con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo; y 28 por ciento (52 países) cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas.” (sic) (GIRE, 2022).

A continuación, se muestra una tabla con datos representativos de los países que regulan la licencia por maternidad, el objetivo no es compararse con otros países europeos, de mayor crecimiento económico o con realidades diferentes, sino establecer que existen ejemplos en los que se ha podido registrar mayores semanas que los estándares internacionales.

País	Semanas de licencia por maternidad
Georgia	104
Bulgaria	58
Reino Unido	52
Albania	52
Bosnia y Herzegovina	52
Grecia	43
Irlanda	42
Irán	39
República de Macedonia	39
Eslovaquia	34
Croacia	30
Seychelles	28
República Checa	28
Kuwait	27
Gambia	26
India	26
Israel	26
Nueva Zelanda	26
Vietnam	26



País	Semanas de licencia por maternidad
Venezuela	26
Hungría	24
Italia	22
Paraguay	18
Colombia	18
Cuba	18
Chile	18
Canadá	17
Costa Rica	17
Brasil	17
El Salvador	16
España	16
República Dominicana	14
Trinidad y Tobago	14
Perú	14
Belice	14
Panamá	14
China	14
Japón	14
Argentina	13
México	12

Fuente: Elaboración propia con datos de GIRE y OIT.

Como puede observarse, existen países que han regulado la licencia por maternidad en hasta 104 semanas, como es el caso de Georgia, y de aproximadamente un año de licencia como Bulgaria, Reino Unido y Albania, Bosnia Herzegovina. En América, Venezuela (26), Paragua (18), Colombia (18), Cuba (18), Chila (18), Costa Rica (17), Brasil (17) y, El Salvador (17) son los países que tiene mayores semanas de licencia en comparación con México (12).

Nuestro país tiene un área de oportunidad en el incremento de las semanas de licencia por maternidad, que puedan incidir en el bienestar de las mujeres trabajadoras, sus hijas e hijos, para no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie afuera del bienestar, y la consolidación de acciones afirmativas para la igualdad sustantiva.

Bajo la premisa de primero las y los pobres, y no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie afuera, se busca continuar el camino del fortalecimiento de las leyes mexicanas para que

h.

más personas alcancen bienestar y consolidar un país de derechos, igualitario y democrático.

Argumentos que lo sustentan.

Con el Gobierno de la Cuarta Transformación, México ha impulsado un referente en materia de protección de derechos e impulso a la igualdad sustantiva. Para no dejar a nadie atrás, ni dejar a nadie a fuera, México busca transformar la forma en que se implementan las políticas públicas, considerando en el centro de la agenda y las acciones de gobierno a los grupos más desfavorecidos, así como reconocer a la familia como el centro de nuestra sociedad mexicana.

Asimismo, el Gobierno de México ha pugnado por el reconocimiento de los derechos humanos y acelerar la igualdad entre las personas y grupos que se encuentran en desigualdad y que han sido olvidados por el neoliberalismo.

A su vez, las niñas, niños y las poblaciones en desventaja son una prioridad, por lo que impulsa acciones para otorgar mayores apoyos, así como apoyar a las madres trabajadoras y sus hijas e hijos para que alcancen su bienestar. Busca proteger la maternidad, la salud de la madre y de las niñas y los niños, proporcionar seguridad económica a las madres trabajadoras frente a actos de discriminación, desventaja o de quienes la emplean, así como fomentar la corresponsabilidad de los padres en su cuidado.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, asegura que cuánto más tiempo de licencia de maternidad, paternidad y permisos parentales se otorguen, las condiciones de desarrollo de las niñas y los niños son mejores, tanto a nivel mental como emocional, así como mejora el bienestar económico de las familias, y reducirá el estrés de las madres. También es un impulso para la igualdad de género. (UNICEF, 2020)

“Además, las posibilidades de licencias de maternidad y de paternidad aseguran no sólo que los padres puedan asumir los cuidados del recién nacido, sino además que se garanticen los ingresos laborales durante el período de ausencia del trabajo.

Al mismo tiempo, ambos tipos de políticas son importantes para la igualdad de género en el mercado laboral, así como en el ámbito doméstico. Incluir a los padres en las políticas de licencia, puede contribuir a una distribución más justa del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres. [...]” (UNICEF, 2020).



Las políticas de protección a la maternidad no solo benefician a la salud de las mujeres, son determinantes para su desarrollo psicosocial y garantizan los derechos humanos de las niñas y niños:

“El procrear un bebé no garantiza una respuesta materna en la mujer que permita la supervivencia del infante y su desarrollo psicosocial. Es necesaria una vinculación afectiva entre la madre y su recién nacido vínculos materno-infantil que incluyen una relación recíproca, favorable y significativa entre ambos. Para Brockington, la relación entre una madre y su bebé es uno de los procesos psicológicos más importantes que se desarrollan después del parto. Si la vinculación materna con el bebé se altera puede generar consecuencias negativas de gran importancia para el bienestar psicosocial, principalmente del infante con efectos negativos de mediano y largo plazo en su desarrollo. Algunas de las consecuencias negativas en el infante incluyen afectaciones en la adaptación del lenguaje y autorregulación emocional así como en el temperamento infantil y la regulación del estrés, el desarrollo cognitivo y del en la adaptación social, el desarrollo funcional y biológico cerebral, el tipo de apego infantil que condicionará sus interacciones sociales y el desarrollo de psicopatología en la infancia y adolescencia.” (sic) (Palacios, 2016).

El Instituto Mexicano del Seguro Social también reflexiona sobre la importancia de los vínculos familiares en los primeros años de las niñas y niños, y sus repercusiones para el desarrollo y bienestar:

“Lo que viven los niños [y las niñas] en sus primeros años da forma al resto de su vida, puesto que son estas primeras experiencias las que sientan las bases de la arquitectura neuronal del niño/a y determinan la robustez o debilidad de su capacidad de aprendizaje, de su salud y del comportamiento que adoptarán en la vida. La primera infancia es el periodo que va del nacimiento a los ocho años de edad y constituye un momento único del crecimiento en que el cerebro se desarrolla notablemente.” (IMSS, s. f.)

En la agenda internacional y en México, se han dado avances significativos en establecer mecanismos para garantizar los derechos laborales de las mujeres desde la perspectiva de género, dada la creciente participación en el ámbito laboral, convirtiéndose en acciones afirmativas: el acceso a la seguridad social, la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, y la protección ante la responsabilidad de cuidados con hijas, hijos o personas dependientes, sin discriminación, y con la firme convicción que serán herramientas para la igualdad sustantiva.

En el artículo 25, numeral 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Por su parte, el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscribe que el Estado Mexicano debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), establece que los Estados Parte tomarán en todas las esferas, en particular en las esferas social y económica, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales (Art. 3). En su artículo 4 menciona que las acciones afirmativas, como medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres no se considerarán como actos de discriminación, incluso:

*“2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, **encaminadas a proteger la maternidad** no se considerará discriminatorias.” (ONU, 1979).*

La CEDAW, también en su artículo 11.1, establece el compromiso del Estado Mexicano a establecer medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo y por razones de matrimonio o maternidad:

“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

*e) **El derecho a la seguridad social**, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

*f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, **incluso la salvaguardia de la función de reproducción.***

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*

b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*

c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*

d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

3. *La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.” (ONU, 1979).*

Es decir, además de garantizar la licencia de maternidad, la CEDAW promueve que la legislación en la materia sea revisada o ampliada de acuerdo a las necesidades de cada uno de los Estados Parte. Esto ha ido avanzando en el ámbito internacional hasta llegar a al Convenio Número 183 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización internacional del Trabajo (OIT) el establece, en su artículo cuarto, el estándar que los Estados Parte pueden seguir para regular licencia por maternidad a nivel interno.

“LICENCIA DE MATERNIDAD. Artículo 4.

1. *Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.*

4. *Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.*





5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.” (sic) (OIT, 2000)

Por su parte, el artículo 3, numeral 2, de la Convención de los Derechos del Niño, hace mención, además de aquellos derechos de las niñas, niños y adolescentes, que Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

Actualmente, México regula la licencia de maternidad en el artículo 123 Constitucional, el cual refiere que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán **forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo**, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Esta la temporalidad básica que deben considerar las leyes laborales en México pero que puede ser modificado de acuerdo a las necesidades, intereses y particularidades de las mujeres madres trabajadoras, sus hijas e hijos, siempre bajo el principio constitucional de progresividad de los derechos humanos.

Además, las niñas y los niños tienen derecho a vivir en familiar, por lo que las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, establecerán las políticas de fortalecimiento familiar, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

La Suprema corte de Justicia ha participado en la interpretación del artículo 123 constitucional respecto de la licencia por maternidad. En su Tesis I.15o.T.2 L (10a.), expone que la Licencia por Maternidad tiene como fin garantizar un descanso forzoso de tres meses para preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, así como el derecho para conservar el empleo y recibir íntegro el salario.

El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, entre otras garantías a favor de las mujeres



*trabajadoras, el derecho a gozar forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos posteriores a este último, con derecho de percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como las prerrogativas que hubieran adquirido por la relación de trabajo. El establecimiento de esa garantía tuvo lugar en la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974; que, entre otros fines, **perseguía garantizar la protección social a la maternidad que, a su vez, busca proteger la salud de la mujer y del producto de la concepción y establecer, en suma, mejores condiciones para el feliz desarrollo de la familia.** En atención a lo anterior, dentro de los mecanismos para alcanzar tales objetivos, el legislador estableció a favor de las trabajadoras al servicio del Estado, la referida garantía, sin que sea óbice el hecho de que se prevea que ésta consista en "un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo"; lo anterior, si se toma en cuenta que el legislador hace referencia al supuesto en el que, bajo circunstancias normales, la fecha del parto coincide con la fijada aproximadamente por el médico; sin embargo, no en todos los casos ocurre así, en virtud de que por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, el parto ocurre antes o con posterioridad a la fecha fijada en forma aproximada por el médico, sin que el legislador pudiera prever cada una de las situaciones que en el mundo fáctico pudieran acontecer, por lo que dejó esa tarea en manos del legislador ordinario, para que regulara tales supuestos en las normas secundarias, pero respetando siempre la garantía constitucional de disfrutar forzosamente de un descanso de tres meses, pues sólo así se cumple con el propósito de la reforma constitucional, en el sentido de salvaguardar la protección social a la maternidad y preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, por ser ése el tiempo razonable en el que es posible preservar la salud de ambos." (SCJN*

Por su parte, en su Tesis I.150.T.2 L (10a.) menciona que las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un descanso obligatorio antes y después del parto y al pago de su salario íntegro, sin importar las circunstancias del alumbramiento, así como la necesidad de que los ordenamientos jurídico – administrativos de las instituciones de seguridad social deben armonizarse para apegarse a los principios y obligaciones constitucionales (SCJN, 2020).

A la luz del principio de máxima protección establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en las Leyes Generales, las autoridades tienen la obligación de velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad, es decir, si una norma proteger en mayor medida los derechos humanos puede ser aplicable y, en su caso, reformable, para permitir la progresividad de estos derechos, como es el caso de la propuesta que se presenta.

Por consiguiente, la iniciativa que se presenta tiene por objeto:

- Incrementar el período de licencia por maternidad que se encuentra en nuestra legislación, para pasar de 12 semanas a 18 semanas, que permitan impulsar el cuidado, la corresponsabilidad en los cuidados, el reforzamiento de los vínculos afectivos y los derechos laborales de las madres trabajadoras.
- Incrementar el plazo de la licencia por maternidad en los casos de adopción, de forma proporcional a quienes haya tenido un embarazo o parto, debido a que se siguen los mismos fines: fortalecimiento del vínculo y la corresponsabilidad, además del respeto a los derechos laborales de las madres trabajadoras.
- Incluir, e incrementar en proporción, en aquellos casos de que las hijas o hijos hayan nacido con alguna de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria.

Lo anterior, sin perjuicio de los derechos inherentes a la lactancia materna para las madres trabajadoras como para sus hijas e hijos.

Teniendo como fundamento, además, con lo establecido en los Artículos 1º, 4º, 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 25, numeral 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 3.4.2 y 11.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 3, numeral 2 de la Convención de los Derechos del Niño; 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 4 y 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 17, 18, 22, 24 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; 17, fracción I, VIII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Al respecto, se presenta el siguiente cuadro comparativo para mayor claridad de la propuesta:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.	Artículo 123. ...



<p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>VI. a XXXI. ...</p> <p>B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:</p> <p>I. a X. ...</p> <p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p>	<p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijas e hijos;</p> <p>VI. a XXXI. ...</p> <p>B. ...</p> <p>I. a X. ...</p> <p>XI. ...</p>
---	--

h.



a) ...	a) ...
b) ...	b) ...
c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.	c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto , debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos . Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
d) a f) ...	d) a f) ...
XII. a XIV. ...	XII. a XIV. ...

Cabe hacer mención que, de conformidad con los artículos 77, numeral 5, y 78, fracción IV, del Reglamento de la Cámara de Diputados, la presente Iniciativa tiene relación con la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 170, fracciones II y II bis, de la Ley Federal del Trabajo; 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional; y, 102 Bis de la Ley del Seguro Social; que se presenta por la suscrita y en los siguientes términos:



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto. Para tal efecto la madre trabajadora podrá solicitar de manera expresa el disfrute de esta prestación siempre y cuando exista autorización por escrito de la médica o médico tratante de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón. En caso de que las hijas e hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta cuatro semanas más posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicas o médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional</p>



<p>II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>II Bis. En caso de adopción de una niña o niño disfrutarán de un descanso de ocho semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que le reciban;</p> <p>III. al VII. ...</p>
---	--



LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	
TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
<p>Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.</p> <p style="text-align: center;">Sin correlativo.</p> <p style="text-align: center;"><i>(El primer párrafo se modifica y se divide en primer y tercer párrafo)</i></p>	<p>Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto. Para tal efecto la madre trabajadora podrá solicitar de manera expresa el disfrute de esta prestación siempre y cuando exista autorización por escrito de la médica o médico tratante de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón.</p> <p>En caso de adopción de una niña o niño disfrutarán de un descanso de hasta ocho semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que le reciban.</p> <p>Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y</p>



	amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.
--	---

LEY DEL SEGURO SOCIAL	
TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
<p>Artículo 102 Bis. A solicitud expresa de la asegurada, con la previa autorización escrita del médico del Instituto o, en su caso, del médico externo que lleve el control y vigilancia prenatal, y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p> <p>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.</p> <p>Las disposiciones reglamentarias establecerán el procedimiento.</p>	<p>Artículo 102 Bis. A solicitud expresa de la asegurada, con la previa autorización escrita de la médica o médico del Instituto o, en su caso, de la médica o médico externo que lleve el control y vigilancia prenatal, y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, contarán con diese podrán transferir de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto.</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicas o 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.</p> <p>Las disposiciones reglamentarias establecerán el procedimiento.</p>
	<p align="center">TRANSITORIOS</p> <p>ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se somete a consideración de este Honorable Órgano Legislativo el presente proyecto de:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A), FRACCIÓN V, Y APARTADO B), FRACCIÓN XI, INCISO C), DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Único. Se reforma el artículo 123, Apartado A), fracción V, y Apartado B), fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. ...

...

A. ...

I. a IV. ...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijas e hijos;

VI. a XXXI. ...

B. ...

I. a X. ...

XI. ...

a) ...

b) ...

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá





ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y **el resto del período lo gozará con posterioridad al parto**, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus **hijas e hijos**. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) a f) ...

XII. a XIV. ...

TRANSITORIOS

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 20 de septiembre de 2023



DIP. ANGÉLICA IVONNE CISNEROS LUJÁN

Referencias

Cámara de Diputados. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada el 06 de junio de 2023. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados. (1963). Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Cámara de Diputados. (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada el 19 de enero de 2023. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Cámara de Diputados. (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada el 31 de octubre de 2022. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Cámara de Diputados. (2014). Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Última reforma publicada el 26 de mayo de 2023. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia — Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf

Gobierno de México (1981). Decreto Promulgatorio de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1929. Publicado el 12 de mayo de 1981. México: Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12/05/1981#gsc.tab=0

Grupo de Información en Reproducción Elegida (2022). Mapa de duración de licencia de maternidad por país. México: GIRE. <https://gire.org.mx/plataforma/mapa-de-duracion-de-licencia-de-maternidad-por-pais/>



Instituto Mexicano del Seguro Social (s. f.). ¿Qué es la primera infancia? México: IMSS.
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/guarderias/PrimeraInfancia.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social (s. f.). ¿Qué es la primera infancia? México: IMSS.
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/guarderias/PrimeraInfancia.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Estadísticas a propósito del Día de la Madre (10 de mayo), Datos Nacionales. Comunicado de Prensa Número 257/23. 8 de mayo de 2023. México: INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_10Mayo23.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Estadísticas a propósito del 10 de mayo, Datos Nacionales. Comunicado de Prensa Número 251/22. 9 de mayo de 2022. México: INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mamas22.pdf

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A(III). Adoptada el 10 de diciembre de 1948. ONU.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo (2000). C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad. 88a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. 15 junio 2000. Entrada en vigor 07 de febrero de 2002. Suiza: OIT.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organización Internacional del Trabajo (2022). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva: Internaciotonal Labour Office.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Palacios Hernández, B. (2016). Alteraciones en el vínculo materno-infantil: prevalencia, factores de riesgo, criterios diagnósticos y estrategias de evaluación. España: Rev. Universidad Santander Salud. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v48n2/v48n2a03.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2022). Licencia por maternidad. En términos del artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Federal, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un descanso obligatorio antes y después del parto y al pago de su salario íntegro, sin importar las circunstancias del alumbramiento (interpretación pro persona del artículo 143, fracción II, del Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social). Tesis Aislada XVII.1o.C.T.78 L (10a.). Libro 76, marzo de 2020, Tomo II, página 945. Registro digital 2021752. Tribunales Colegiados de Circuito.

h.

Décima Época. Materia Laboral. México: SCJN, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2021752>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2012). Licencia por maternidad. Tiene como fin garantizar un descanso forzoso de tres meses para preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, así como el derecho para conservar el empleo y recibir íntegro el salario. Tesis Aislada I.15o.T.2 L (10a.). Registro digital 2001134. Libro X, Julio de 2012, Tomo 3, página 1881. Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia Laboral. México: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2001134>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2014). Trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad. Conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos, al gozar de una tutela especial, entre otros beneficios, cuentan con estabilidad reforzada en el empleo. Tesis Aislada III.3o.T.23 L (10a.). Registro digital 2006384. Libro 6, mayo de 2014, Tomo III, página 2271. Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias Constitucional, Laboral. México: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006384>



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 170, FRACCIONES II Y II BIS, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; Y, 102 BIS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; EN MATERIA DE INCREMENTO EN LA TEMPORALIDAD DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

La Diputada Angélica Ivonne Cisneros Luján, integrante de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión por el Grupo Parlamentario de Morena, en ejercicio de la facultad conferida en 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 Soberanía la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 170, fracciones II y II bis, de la Ley Federal del Trabajo; 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; y, 102 Bis de la Ley del Seguro Social; en materia de incremento en la temporalidad de la licencia de maternidad, con base en el siguiente:

Planteamiento del Problema y descripción de la problemática desde la perspectiva de derechos humanos, de género y de infancia.

La maternidad es una de las decisiones que no solo impactan en el proyecto de vida de las mujeres, en su ámbito personal, sino en el familiar, laboral, escolar y comunitario. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, aproximadamente 38 millones de mexicanas (67 por ciento del total de las mujeres) son madres; siete de cada 10 mujeres de 15 años o más reportaron ser madres y su situación conyugal muestra que la mayoría de las madres estaban casadas (47 por ciento), la quinta parte vivían con su pareja en unión libre, 12 por ciento eran viudas y 11 por ciento, solteras (INEGI, 2023).

A su vez, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en promedio, las madres mexicanas tenían 2.2 hijas o hijos, este promedio aumenta conforme también aumenta la edad de las mujeres, y que el 41 por ciento de las madres en el país estaban económicamente activas, de éstas, 63 por ciento refirieron ser empleadas y 4 por ciento eran ayudantes con pago (INEGI, 2022).

De acuerdo con estos datos, al cuarto trimestre de 2022, siete de cada 10 madres solteras eran económicamente activas y 97 por ciento de ellas estaban ocupadas. Esto muestra que, en México, la participación económicamente activa de las mujeres ha crecido a través de los años, esto conlleva nuevos retos para el respeto y protección de los derechos



humanos de las mujeres, particularmente de los derechos laborales, y el impulso de la igualdad sustantiva.

En este sentido, la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha promovido la transformación de las relaciones familiares y las estructuras en las instituciones públicas, privadas y sociales. Los roles reproductivos y de cuidado ahora se entremezclan con el rol productivo, dejando a las mujeres con dos o tres jornadas de trabajo remunerativo y no remunerativo (participación en el hogar). Los hombres conservan sus privilegios exclusivos de roles productivos. Como consecuencia, las mujeres, madres y trabajadoras, deben buscar espacios propios para continuar su vida laboral, sin afectar la vida personal y familiar.

Aunado a lo anterior, los derechos de niñas, niños y adolescentes son prioridad para la implementación de políticas públicas y la transformación de las leyes mexicanas, conforme al principio de interés superior de la infancia. De acuerdo con las Estadísticas de Nacimiento Registrados, en 2021 se registraron 1,912,178 nacimientos en México (INEGI, 2023). Esto otorga una visión cruzada que hay madres trabajadoras que tienen, en promedio 2 hijas o hijos, y que casi dos millones de niñas o niños requerirán cuidados y protección de la familia y del Estado en la primera infancia, siendo esta etapa la que determina las herramientas para el desarrollo y bienestar.

Al respecto, se requieren construir acciones afirmativas que permitan acelerar la igualdad sustantiva y crear mecanismos efectivos de protección de los derechos humanos de niñas y niños, entre éstas, la licencia por maternidad. Éstas son por sí mismas un derecho humano y una obligación de hacer de los Estados. Las licencias de maternidad, paternidad y parentales e iniciativas para apoyar y promover la lactancia forman parte del **sistema de protección social**.

*“En términos de acceso y elegibilidad, las políticas de licencias en la región están generalmente vinculadas a los **sistemas de seguridad social**, los cuales dependen de contribuciones bajo contratos formales de trabajo, y excluyen a una significativa cantidad de trabajadores informales. Aun así, los Gobiernos de la región han adoptado medidas importantes para ampliar la cobertura de la seguridad social.”*
(UNICEF, 2020)

El Convenio Número 183 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹, establece que se otorguen licencias por maternidad remunerada **por 18 semanas y un mínimo de 14 semanas**.

¹ Este Convenio se adoptó en Ginebra, Suiza el 15 de junio de 2000 y entró en vigor el 07 de febrero de 2022. Si bien el Estado Mexicano no ha ratificado este Convenio, es un referente internacional sobre los plazos



El Convenio permite reflexionar que la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, son responsabilidades compartidas entre gobierno y sociedad, sin embargo, existe disparidad en la forma en que los países implementan la licencia por maternidad.

De acuerdo con los datos actualizados al año 2022, del Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) con datos de la OIT, en el mundo, las licencias de maternidad duran entre 0 y 104 semanas.

“Entre los 185 países y territorios estudiados por la OIT, 64 por ciento (120 países) cumplen con la norma de la OIT de la licencia de 14 semanas como mínimo; y 28 por ciento (52 países) cumplen o superan la licencia propuesta de 18 semanas.” (sic) (GIRE, 2022).

A continuación, se muestra una tabla con datos representativos de los países que regulan la licencia por maternidad, el objetivo no es compararse con otros países europeos, de mayor crecimiento económico o con realidades diferentes, sino establecer que existen ejemplos en los que se ha podido registrar mayores semanas que los estándares internacionales.

País	Semanas de licencia por maternidad
Georgia	104
Bulgaria	58
Reino Unido	52
Albania	52
Bosnia y Herzegovina	52
Grecia	43
Irlanda	42
Irán	39
República de Macedonia	39
Eslovaquia	34
Croacia	30
Seychelles	28
República Checa	28
Kuwait	27
Gambia	26

estándares que pueda tomarse por los Estados Parte de la OIT y un mecanismo para hacer visible las preocupaciones en torno a los derechos laborales de las mujeres.

h.



País	Semanas de licencia por maternidad
India	26
Israel	26
Nueva Zelanda	26
Vietnam	26
Venezuela	26
Hungría	24
Italia	22
Paraguay	18
Colombia	18
Cuba	18
Chile	18
Canadá	17
Costa Rica	17
Brasil	17
El Salvador	16
España	16
República Dominicana	14
Trinidad y Tobago	14
Perú	14
Belice	14
Panamá	14
China	14
Japón	14
Argentina	13
México	12

Fuente: Elaboración propia con datos de GIRE y OIT.

Como puede observarse, existen países que han regulado la licencia por maternidad en hasta 104 semanas, como es el caso de Georgia, y de aproximadamente un año de licencia como Bulgaria, Reino Unido y Albania, Bosnia Herzegovina. En América, Venezuela (26), Paragua (18), Colombia (18), Cuba (18), Chila (18), Costa Rica (17), Brasil (17) y, El Salvador (17) son los países que tiene mayores semanas de licencia en comparación con México (12).

Nuestro país tiene un área de oportunidad en el incremento de las semanas de licencia por maternidad, que puedan incidir en el bienestar de las mujeres trabajadoras, sus hijas e hijos,



para no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie afuera del bienestar, y la consolidación de acciones afirmativas para la igualdad sustantiva.

Bajo la premisa de primero las y los pobres, y no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie afuera, se busca continuar el camino del fortalecimiento de las leyes mexicanas para que más personas alcancen bienestar y consolidar un país de derechos, igualitario y democrático.

Argumentos que lo sustentan.

Con el Gobierno de la Cuarta Transformación, México ha impulsado un referente en materia de protección de derechos e impulso a la igualdad sustantiva. Para no dejar a nadie atrás, ni dejar a nadie a fuera, México busca transformar la forma en que se implementan las políticas públicas, considerando en el centro de la agenda y las acciones de gobierno a los grupos más desfavorecidos, así como reconocer a la familia como el centro de nuestra sociedad mexicana.

Asimismo, el Gobierno de México ha pugnado por el reconocimiento de los derechos humanos y acelerar la igualdad entre las personas y grupos que se encuentran en desigualdad y que han sido olvidados por el neoliberalismo.

A su vez, las niñas, niños y las poblaciones en desventaja son una prioridad, por lo que impulsa acciones para otorgar mayores apoyos, así como apoyar a las madres trabajadoras y sus hijas e hijos para que alcanzar su bienestar. Busca proteger la maternidad, la salud de la madre y de las niñas y los niños, proporcionar seguridad económica a las madres trabajadoras frente a actos de discriminación, desventaja o de quienes la emplean, así como fomentar la corresponsabilidad de los padres en su cuidado.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, asegura que cuánto más tiempo de licencia de maternidad, paternidad y permisos parentales se otorguen, las condiciones de desarrollo de las niñas y los niños son mejores, tanto a nivel mental como emocional, así como mejora el bienestar económico de las familias, y reducirá el estrés de las madres. También es un impulso para la igualdad de género. (UNICEF, 2020)

“Además, las posibilidades de licencias de maternidad y de paternidad aseguran no sólo que los padres puedan asumir los cuidados del recién nacido, sino además que se garanticen los ingresos laborales durante el período de ausencia del trabajo.

Al mismo tiempo, ambos tipos de políticas son importantes para la igualdad de género en el mercado laboral, así como en el ámbito doméstico. Incluir a los padres

en las políticas de licencia, puede contribuir a una distribución más justa del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres. [...]” (UNICEF, 2020).

Las políticas de protección a la maternidad no solo benefician a la salud de las mujeres, son determinantes para su desarrollo psicosocial y garantizan los derechos humanos de las niñas y niños:

“El procrear un bebé no garantiza una respuesta materna en la mujer que permita la supervivencia del infante y su desarrollo psicosocial. Es necesaria una vinculación afectiva entre la madre y su recién nacido vínculos materno-infantil que incluyen una relación recíproca, favorable y significativa entre ambos. Para Brockington, la relación entre una madre y su bebé es uno de los procesos psicológicos más importantes que se desarrollan después del parto. Si la vinculación materna con el bebé se altera puede generar consecuencias negativas de gran importancia para el bienestar psicosocial, principalmente del infante con efectos negativos de mediano y largo plazo en su desarrollo. Algunas de las consecuencias negativas en el infante incluyen afectaciones en la adaptación del lenguaje y autorregulación emocional así como en el temperamento infantil y la regulación del estrés, el desarrollo cognitivo y del en la adaptación social, el desarrollo funcional y biológico cerebral, el tipo de apego infantil que condicionará sus interacciones sociales y el desarrollo de psicopatología en la infancia y adolescencia.” (sic) (Palacios, 2016).

El Instituto Mexicano del Seguro Social también reflexiona sobre la importancia de los vínculos familiares en los primeros años de las niñas y niños, y sus repercusiones para el desarrollo y bienestar:

“Lo que viven los niños [y las niñas] en sus primeros años da forma al resto de su vida, puesto que son estas primeras experiencias las que sientan las bases de la arquitectura neuronal del niño/a y determinan la robustez o debilidad de su capacidad de aprendizaje, de su salud y del comportamiento que adoptarán en la vida. La primera infancia es el periodo que va del nacimiento a los ocho años de edad y constituye un momento único del crecimiento en que el cerebro se desarrolla notablemente.” (IMSS, s. f.)

En la agenda internacional y en México, se han dado avances significativos en establecer mecanismos para garantizar los derechos laborales de las mujeres desde la perspectiva de género, dada la creciente participación en el ámbito laboral, convirtiéndose en acciones afirmativas: el acceso a la seguridad social, la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, y la protección ante la responsabilidad de cuidados con hijas, hijos o personas



dependientes, sin discriminación, y con la firme convicción que serán herramientas para la igualdad sustantiva.

En el artículo 25, numeral 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Por su parte, el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscribe que el Estado Mexicano debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), establece que los Estados Parte tomarán en todas las esferas, en particular en las esferas social y económica, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales (Art. 3). En su artículo 4 menciona que las acciones afirmativas, como medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres no se considerarán como actos de discriminación, incluso:

*“2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, **encaminadas a proteger la maternidad** no se considerará discriminatorias.” (ONU, 1979).*

La CEDAW, también en su artículo 11.1, establece el compromiso del Estado Mexicano a establecer medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo y por razones de matrimonio o maternidad:

“1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

*e) **El derecho a la seguridad social**, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

*f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, **incluso la salvaguardia de la función de reproducción.***



2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, **el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad** y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) **Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;**

c) **Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;**

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La **legislación protectora** relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y **será revisada, derogada o ampliada según corresponda.**" (ONU, 1979).

Es decir, además de garantizar la licencia de maternidad, la CEDAW promueve que la legislación en la materia sea revisada o ampliada de acuerdo a las necesidades de cada uno de los Estados Parte. Esto ha ido avanzando en el ámbito internacional hasta llegar a al Convenio Número 183 sobre la Protección de la Maternidad de la Organización internacional del Trabajo (OIT) el establece, en su artículo cuarto, el estándar que los Estados Parte pueden seguir para regular licencia por maternidad a nivel interno.

"LICENCIA DE MATERNIDAD. Artículo 4.

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, **a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.**

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, **la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de**



licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.” (sic) (OIT, 2000)

Por su parte, el artículo 3, numeral 2, de la Convención de los Derechos del Niño, hace mención, además de aquellos derechos de las niñas, niños y adolescentes, que Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

Actualmente, México regula la licencia de maternidad en el artículo 123 Constitucional, el cual refiere que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán **forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo**, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Esta la temporalidad básica que deben considerar las leyes laborales en México pero que puede ser modificado de acuerdo a las necesidades, intereses y particularidades de las mujeres madres trabajadoras, sus hijas e hijos, siempre bajo el principio constitucional de progresividad de los derechos humanos.

Además, las niñas y los niños tienen derecho a vivir en familiar, por lo que las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, establecerán las políticas de fortalecimiento familiar, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

La Suprema corte de Justicia ha participado en la interpretación del artículo 123 constitucional respecto de la licencia por maternidad. En su Tesis I.15o.T.2 L (10a.), expone que la Licencia por Maternidad tiene como fin garantizar un descanso forzoso de tres meses



para preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, así como el derecho para conservar el empleo y recibir íntegro el salario.

*El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, entre otras garantías a favor de las mujeres trabajadoras, el derecho a gozar forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos posteriores a este último, con derecho de percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como las prerrogativas que hubieran adquirido por la relación de trabajo. El establecimiento de esa garantía tuvo lugar en la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974; que, entre otros fines, **perseguía garantizar la protección social a la maternidad que, a su vez, busca proteger la salud de la mujer y del producto de la concepción y establecer, en suma, mejores condiciones para el feliz desarrollo de la familia.** En atención a lo anterior, dentro de los mecanismos para alcanzar tales objetivos, el legislador estableció a favor de las trabajadoras al servicio del Estado, la referida garantía, sin que sea óbice el hecho de que se prevea que ésta consista en "un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo"; lo anterior, si se toma en cuenta que el legislador hace referencia al supuesto en el que, bajo circunstancias normales, la fecha del parto coincide con la fijada aproximadamente por el médico; sin embargo, no en todos los casos ocurre así, en virtud de que por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, el parto ocurre antes o con posterioridad a la fecha fijada en forma aproximada por el médico, sin que el legislador pudiera prever cada una de las situaciones que en el mundo fáctico pudieran acontecer, por lo que dejó esa tarea en manos del legislador ordinario, para que regulara tales supuestos en las normas secundarias, pero respetando siempre la garantía constitucional de disfrutar forzosamente de un descanso de tres meses, pues sólo así se cumple con el propósito de la reforma constitucional, en el sentido de salvaguardar la protección social a la maternidad y preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, por ser ése el tiempo razonable en el que es posible preservar la salud de ambos." (SCJN*

Por su parte, en su Tesis I.15o.T.2 L (10a.) menciona que las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un descanso obligatorio antes y después del parto y al pago de su salario íntegro, sin importar las circunstancias del alumbramiento, así como la necesidad de que los ordenamientos jurídico – administrativos de las instituciones de seguridad social deben armonizarse para apegarse a los principios y obligaciones constitucionales (SCJN, 2020).

h.

A la luz del principio de máxima protección establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en las Leyes Generales, las autoridades tienen la obligación de velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad, es decir, si una norma proteger en mayor medida los derechos humanos puede ser aplicable y, en su caso, reformable, para permitir la progresividad de estos derechos, como es el caso de la propuesta que se presenta.

Por consiguiente, la iniciativa que se presenta tiene por objeto:

- Incrementar el período de licencia por maternidad que se encuentra en nuestra legislación, para pasar de 12 semanas a 18 semanas, que permitan impulsar el cuidado, la corresponsabilidad en los cuidados, el reforzamiento de los vínculos afectivos y los derechos laborales de las madres trabajadoras.
- Incrementar el plazo de la licencia por maternidad en los casos de adopción, de forma proporcional a quienes haya tenido un embarazo o parto, debido a que se siguen los mismos fines: fortalecimiento del vínculo y la corresponsabilidad, además del respeto a los derechos laborales de las madres trabajadoras.
- Incluir, e incrementar en proporción, en aquellos casos de que las hijas o hijos hayan nacido con alguna de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria.

Lo anterior, sin perjuicio de los derechos inherentes a la lactancia materna para las madres trabajadoras como para sus hijas e hijos.

Teniendo como fundamento, además, con lo establecido en los Artículos 1º, 4º, 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 25, numeral 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 3.4.2 y 11.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 3, numeral 2 de la Convención de los Derechos del Niño; 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 4 y 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 17, 18, 22, 24 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; 17, fracción I, VIII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Al respecto, se presenta el siguiente cuadro comparativo para mayor claridad de la propuesta:



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Disfrutarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del periodo lo gozará con posterioridad al parto. Para tal efecto la madre trabajadora podrá solicitar de manera expresa el disfrute de esta prestación siempre y cuando exista autorización por escrito de la médica o médico tratante de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón. En caso de que las hijas e hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta cuatro semanas más posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicas o médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional</p>



<p>II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>II Bis. En caso de adopción de una niña o niño disfrutarán de un descanso de ocho semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que le reciban;</p> <p>III. al VII. ...</p>
---	--



LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	
TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
<p>Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.</p> <p style="text-align: center;">Sin correlativo.</p> <p><i>(El primer párrafo se modifica y se divide en primer y tercer párrafo)</i></p>	<p>Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto. Para tal efecto la madre trabajadora podrá solicitar de manera expresa el disfrute de esta prestación siempre y cuando exista autorización por escrito de la médica o médico tratante de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón.</p> <p>En caso de adopción de una niña o niño disfrutarán de un descanso de hasta ocho semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que le reciban.</p> <p>Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo</p>



	durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.
--	--

LEY DEL SEGURO SOCIAL	
TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
<p>Artículo 102 Bis. A solicitud expresa de la asegurada, con la previa autorización escrita del médico del Instituto o, en su caso, del médico externo que lleve el control y vigilancia prenatal, y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.</p> <p>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.</p> <p>Las disposiciones reglamentarias establecerán el procedimiento.</p>	<p>Artículo 102 Bis. A solicitud expresa de la asegurada, con la previa autorización escrita de la médica o médico del Instituto o, en su caso, de la médica o médico externo que lleve el control y vigilancia prenatal, y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrán transferir una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del periodo lo gozará con posterioridad al parto.</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicas o 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.</p> <p>Las disposiciones reglamentarias establecerán el procedimiento.</p>
	<p>TRANSITORIOS</p> <p>PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>SEGUNDO. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en un plazo</p>



	no mayor a noventa días, realizarán las modificaciones necesarias a su normatividad reglamentaria o administrativa para armonizarlo a las disposiciones del presente Decreto.
--	--

Cabe hacer mención que, de conformidad con los artículos 77, numeral 5, y 78, fracción IV, del Reglamento de la Cámara de Diputados, la presente Iniciativa tiene relación con la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 123, Apartado A), fracción V y Apartado B), fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se presenta por la suscrita en la misma fecha y en los siguientes términos:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.	Artículo 123. ...
El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:	...
A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:	A. ...
I. a IV. ...	I. a IV. ...
V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis	V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de



<p>semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>VI. a XXXI. ...</p> <p>B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:</p> <p>I. a X. ...</p> <p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada</p>	<p>la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijas e hijos;</p> <p>VI. a XXXI. ...</p> <p>B. ...</p> <p>I. a X. ...</p> <p>XI. ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán de dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán</p>
--	---



uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.	dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos . Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
d) a f) ...	d) a f) ...
XII. a XIV. ...	XII. a XIV. ...

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se somete a consideración de este Honorable Órgano Legislativo el presente proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 170, FRACCIONES II Y II BIS, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; Y, 102 BIS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Primero. Se reforma el artículo 170, fracciones II y II Bis, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. ...

II. Disfrutarán de **dieciocho semanas de descanso, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto. Para tal efecto la madre trabajadora podrá solicitar de manera expresa el disfrute de esta prestación siempre y cuando exista autorización por escrito de la médica o médico tratante** de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón. En caso de que las **hijas e hijos** hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta **cuatro semanas más** posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. **En caso de que se presente autorización de médicas o 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.**



II Bis. En caso de adopción de **una niña o niño** disfrutarán de un descanso de **hasta dos meses** con goce de sueldo, posteriores al día en que le reciban;

III. al VII. ...

Segundo. Se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28. Las mujeres de **dieciocho semanas de descanso**, el cual podrá ser de una semana y hasta cuatro semanas antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto. Para tal efecto la madre trabajadora podrá solicitar de manera expresa el disfrute de esta prestación siempre y cuando exista autorización por escrito de la médica o médico tratante de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón.

En caso de adopción de una niña o niño disfrutarán de un descanso de **hasta ocho semanas** con goce de sueldo, posteriores al día en que le reciban.

Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Tercero. Se reforma el artículo 102 Bis de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 102 Bis. A solicitud expresa de la asegurada, con la previa autorización escrita de la **médica o médico** del Instituto o, en su caso, de la **médica o médico** externo que lleve el control y vigilancia prenatal, y tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, contarán con diese podrán transferir de **una semana y hasta cuatro semanas** antes de la fecha fijada para el parto, y el resto del período lo gozará con posterioridad al parto.



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

IVONNE
CISNEROS LUJÁN
LEGISLANDO PARA SERVIR AL PUEBLO

En caso de que se presente autorización de **médicas o 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.

Las disposiciones reglamentarias establecerán el procedimiento.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en un plazo no mayor a noventa días, realizarán las modificaciones necesarias a su normatividad reglamentaria o administrativa para armonizarlo a las disposiciones del presente Decreto.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 20 de septiembre de 2023



DIP. ANGÉLICA IVONNE CISNEROS LUJÁN



Referencias

Cámara de Diputados. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada el 06 de junio de 2023. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados. (1963). Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Cámara de Diputados. (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada el 19 de enero de 2023. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Cámara de Diputados. (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada el 31 de octubre de 2022. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Cámara de Diputados. (2014). Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Última reforma publicada el 26 de mayo de 2023. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia — Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf

Gobierno de México (1981). Decreto Promulgatorio de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1929. Publicado el 12 de mayo de 1981. México: Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12/05/1981#gsc.tab=0

Grupo de Información en Reproducción Elegida (2022). Mapa de duración de licencia de maternidad por país. México: GIRE. <https://gire.org.mx/plataforma/mapa-de-duracion-de-licencia-de-maternidad-por-pais/>



Instituto Mexicano del Seguro Social (s. f.). ¿Qué es la primera infancia? México: IMSS.
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/guarderias/PrimeraInfancia.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social (s. f.). ¿Qué es la primera infancia? México: IMSS.
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/guarderias/PrimeraInfancia.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Estadísticas a propósito del Día de la Madre (10 de mayo), Datos Nacionales. Comunicado de Prensa Número 257/23. 8 de mayo de 2023. México: INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_10Mayo23.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Estadísticas a propósito del 10 de mayo, Datos Nacionales. Comunicado de Prensa Número 251/22. 9 de mayo de 2022. México: INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mamas22.pdf

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A(III). Adoptada el 10 de diciembre de 1948. ONU.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo (2000). C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad. 88a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. 15 junio 2000. Entrada en vigor 07 de febrero de 2002. Suiza: OIT.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organización Internacional del Trabajo (2022). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva: Internaciotonal Labour Office.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Palacios Hernández, B. (2016). Alteraciones en el vínculo materno-infantil: prevalencia, factores de riesgo, criterios diagnósticos y estrategias de evaluación. España: Rev. Universidad Santander Salud. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v48n2/v48n2a03.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2022). Licencia por maternidad. En términos del artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Federal, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un descanso obligatorio antes y después del parto y al pago de su salario íntegro, sin importar las circunstancias del alumbramiento (interpretación pro persona del artículo 143, fracción II, del Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social). Tesis Aislada XVII.1o.C.T.78 L (10a.). Libro 76, marzo de 2020, Tomo II, página 945. Registro digital 2021752. Tribunales Colegiados de Circuito.



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

IVONNE
CISNEROS LUJÁN
LEGISLANDO PARA SERVIR AL PUEBLO

Décima Época. Materia Laboral. México: SCJN, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2021752>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2012). Licencia por maternidad. Tiene como fin garantizar un descanso forzoso de tres meses para preservar la salud de la mujer y del producto de la concepción, así como el derecho para conservar el empleo y recibir íntegro el salario. Tesis Aislada I.15o.T.2 L (10a.). Registro digital 2001134. Libro X, Julio de 2012, Tomo 3, página 1881. Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia Laboral. México: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2001134>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2014). Trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad. Conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos, al gozar de una tutela especial, entre otros beneficios, cuentan con estabilidad reforzada en el empleo. Tesis Aislada III.3o.T.23 L (10a.). Registro digital 2006384. Libro 6, mayo de 2014, Tomo III, página 2271. Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias Constitucional, Laboral. México: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006384>

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

La que suscribe, diputada Yessenia Leticia Olua 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 60, 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, 7 Ter 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 (PcD) 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

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, refiere que discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. El Artículo 1° de la Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad (CDPcD), refiere que el término “Personas con Discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a

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



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUJA GONZÁLEZ.

largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”²

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.

*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.*³

El Dr. Manuel Antonio Conde, en una Publicación de Educación Social refiere un modelo social de la discapacidad sustentada en derechos humanos; él refiere conceptos de exclusión, segregación, integración e inclusión, de hecho, su publicación la nombra “Los pasos de la Exclusión, a la Segregación y de la Integración a la Inclusión”, estas definiciones las refiere de la siguiente manera:

- Exclusión: Rechazo de una persona o cosa, que queda fuera del lugar que ocupaba.

² Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

³ INE. Personas con discapacidad. Disponible en: <https://igualdad.ine.mx/igualdad/personas-con-discapacidad/>

- Segregación: Separación, marginación de un grupo social por razón de su sexo, raza, cultura, o ideología.
- Integración: Incorporación o inclusión de un todo.
- Inclusión: Introducción de una cosa dentro de otra o dentro de sus límites. Proceso mediante el cual una persona o cosa pasan a formar parte de un conjunto.

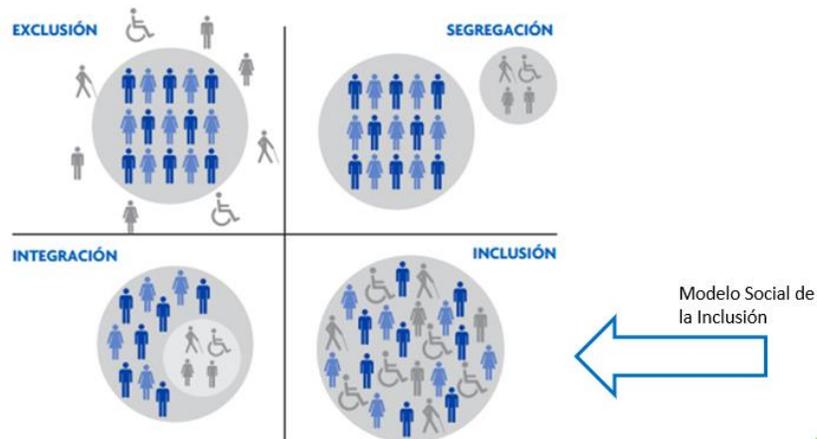
“Definido los cuatro términos, nos situamos y podríamos hacer una definición algo más extensa sobre lo que significa la INCLUSIÓN. La inclusión, la podríamos definir como el camino que tenemos que seguir para acabar con la exclusión que resulta de ciertas actitudes negativas de las personas y de la falta de reconocimiento a la diversidad. Es un enfoque que responde a la diversidad de las personas y a sus diferencias individuales, entendiendo que la diversidad es una oportunidad para el enriquecimiento social y genera una participación activa en todos los procesos sociales de las comunidades.

Si buscamos un mundo más equitativo, más respetuoso frente a las diferencias, queremos un acceso equitativo para permitir la participación de todos y valorando lo que cada persona aporta al grupo, es necesario trabajar por la inclusión de todos.

Ahora sería necesario que todos fuésemos quitando de nuestro vocabulario primario la palabra integración, y la sustituyéramos de forma generalizada por la de inclusión, pues como -Educadores Sociales- tenemos que ir rechazando todos esos procesos de integración que se realizan en muchos colectivos y cambiar por esta otra forma de pensar y actuar, que es la de generar procesos de inclusión, como medio activo para



*luchar contra la exclusión, la segregación y la marginación.*⁴



Las PcD 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.⁵ *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; 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

⁴ Los pasos de la Exclusión, a la Segregación, y de la Integración a la Inclusión. Disponible en: <https://edusocialsoul.wordpress.com/2015/06/05/los-pasos-de-la-exclusion-a-la-segregacion-y-de-la-integracion-a-la-inclusion/#:~:text=Exclusi%C3%B3n%3A%20Rechazo%20de%20una%20persona,o%20dentro%20de%20sus%20I%C3%ADmites.>

⁵ Día Nacional de la Inclusión Laboral. Disponible en: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/dia-nacional-por-la-inclusion-laboral-2019?idiom=es>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

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 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.

Cabe aclarar que este dato de 4.9 % cambia con distintos enfoques; de considerarse discapacidad y condición mental sería 5.4%, de considerarse discapacidad y algún problema o condición mental pasa al 7% y si se considera discapacidad y alguna limitación éste llega al 18.5%. En lo personal estimo que los datos de la OMS mencionados cubren un universo más grande que el dato del 4.9%, lo anterior, se puede entender mejor con la siguiente ilustración.



Infografía del INEGI usada en la presentación del Censo 2020.⁶

⁶ Censo 2020: 16.5% de la población en México son Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://dis-capacidad.com/2021/01/30/censo-2020-16-5-de-la-poblacion-en-mexico-son-personas-con-discapacidad/>

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.⁷

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.



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

⁷ 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/>

De esos 6.17 millones de PcD, 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. ⁸

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.

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 de PcD 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) ⁹ que resulta de gran utilidad a la hora de entender y describir las discapacidades de manera estandarizada, estos tipos de discapacidades son:

⁸ 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

⁹ 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>

1) CEGUERA Y BAJA VISIÓN. 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, 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) DISCAPACIDAD AUDITIVA. La discapacidad auditiva es la alteración cuantitativa 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.

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) MOTRIZ. La discapacidad motriz es aquella que afecta 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.



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

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) INTELECTUAL. Las discapacidades intelectuales más frecuentes son las relacionadas con el aprendizaje: dislexia, descalcaría, trastornos de déficit de atención, dificultad para comprender conceptos complejos, falta de memoria y trastornos emocionales que dificultan la concentración. Se clasifican por leve, moderada, severa y profunda; suelen darse por las condiciones en las que vivió o vive la persona; ejemplo epilepsia, Síndrome de Down, autismo, algún daño neurológico; solo por mencionar unos.

5) PSICOSOCIAL. La discapacidad Psicosocial, es la limitación de las personas que presentan disfunciones temporales o permanentes de la mente para realizar una o más actividades cotidianas.

Psicosocial: Trastorno de ansiedad, Psicosis, Trastorno bipolar, Trastorno dual, Trastorno obsesivo-compulsivo, Trastorno de ansiedad, Trastorno de pánico con estrés post-traumático, Depresión mayor, Trastornos generalizados del desarrollo (autismo y asperger), Trastorno límite de la personalidad, Trastorno por déficit de atención con hiperactividad, Trastorno fronterizo, Esquizofrenia, Trastorno esquizoafectivo, Trastornos alimentarios (anorexia y bulimia) y Trastorno dual, entre otros.

6) DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON EL ENVEJECIMIENTO.

El envejecimiento lleva asociado una pérdida paulatina de capacidades que puede



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

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 PcD, 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.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 1º refiere que *“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte”* el párrafo cinco del mismo artículo, refiere que *“queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las **discapacidades**, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

El artículo 4o de la misma CPEUM, en su párrafo catorce indica el apoyo que el gobierno debe de dar a las PcD, textualmente dice lo siguiente *El Estado garantizará la entrega de un apoyo económico a las personas que tengan discapacidad permanente en los términos que fije la Ley. Para recibir esta prestación tendrán prioridad las y los menores de dieciocho años, las y los indígenas y las y los afromexicanos hasta la edad de sesenta y cuatro años y las personas que se*



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

encuentren en condición de pobreza.

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

El artículo 123 de la misma 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 Discapacidad.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 4o señala 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.¹⁰

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 esquema evolutivo que culmine con 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 variantes antes enlistadas.

¹⁰ 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>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUÁ GONZÁLEZ.

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

Artículo 2o.- *Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*

*Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, **discapacidad**, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.*

...

Artículo 3o.- *El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

*No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, **discapacidad**, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.*

...

Artículo 56. *Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, **discapacidad**, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, 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 o a sus representantes:*

*I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, **discapacidad**, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;*

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



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

objetivo de reformarla hacia las nuevas necesidades.¹¹

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 2011.¹²

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 PcD.

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

¹¹ Ley Abrogada. Ley General de las Personas con Discapacidad. Disponible en:
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lgpd/LGPD_abro.pdf

¹² 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



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUÁ GONZÁLEZ.

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.¹³

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.¹⁴

¹³ 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>

¹⁴ Estadísticas de Empleo para Discapacitados. Disponible en: <https://www.dol.gov/agencies/odep/research-evaluation/statistics>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

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 las PcD 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 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 con discapacidad 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.¹⁵

Del mismo modo, el Continente Americano, Centroamérica y países de Sudamérica, han armonizados sus leyes laborales y han estipulado un mínimo de porcentaje de

¹⁵ Guía sobre las Leyes de Derechos de Discapacitados. Disponible en: https://archive.ada.gov/cguide_spanish.html#anchor62335



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 discapacitadas ¹⁶	Ambos (solo las empresas privadas concesionarias de servicios públicos)	Todos	4%
 Bolivia	2017	*12.08 millones de personas *0.47% de personas discapacitadas ¹⁷	Ambos	Todos	<u>Público: 4%</u> <u>Privado: 2%</u>
 Brasil	2015	*214.3 millones de personas *6.7% de personas discapacitadas ¹⁸	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

¹⁶ Discapacidad en la Argentina 2018. Disponible en: <https://www.auditoriamedicahoy.com.ar/biblioteca/Dra.%20Lorena%20Colombo%20Discapacidad%20en%20Argentina%202018.pdf>

¹⁷ Ministerio de Salud. Disponible en: <https://www.minsalud.gob.bo/2129-ministerio-de-salud-carnetizo-a-57-932-personas-con-discapacidad-en-bolivia>

¹⁸ 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>500 trabajadores: 3% de personas con discapacidad</p> <p>*De 501 a 1000 trabajadores: 4% de personas con discapacidad</p> <p>*Más de 1001 trabajadores: 5% de personas con discapacidad</p>
<p>Chile</p> 	2018	<p>*19.49 millones de personas</p> <p>*13.87% de personas discapacitadas ¹⁹</p>	Ambos	Más de 100 personas trabajadoras	<p>1% REVISABLE PERIÓDICAMENTE</p>
<p>Colombia</p> 	2017	<p>*51.52 millones de personas</p> <p>*2.52% de personas discapacitadas ²⁰</p>	Público	Todos	<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>

¹⁹ Ley 21.275: garantizar la inclusividad laboral en Chile. Disponible en: <https://inclusionssystem.cl/blog/ley-21-275-garantizar-la-inclusividad-laboral-en-chile/>

²⁰ Boletines Poblacionales. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadl-2020.pdf>



 Costa Rica	2010	*5.15 millones de personas *18.2% de personas discapacitadas ²¹	Público	Todos	5%
 República Dominicana	Sin datos	*11.12 millones de personas *1.04% de personas discapacitadas ²²	Ambos	Sin datos	<u>Público: 5%</u> <u>Privado: 2%</u>
 Ecuador	2012	*17.8 millones de personas *1.73% de personas discapacitadas ²³	Ambos	Más de 25 personas trabajadoras	4%
 El Salvador	2000	*6.3 millones de personas *7.35% de personas discapacitadas ²⁴	Ambos	Más de 25 personas trabajadoras	4%

²¹ La Encuesta Nacional sobre Discapacidad. Disponible en: <https://inec.cr/noticias/pais-tiene-182-personas-situacion-discapacidad>

²² Discapacidades vemos, capacidades no sabemos... Disponible en: <https://www.undp.org/es/dominican-republic/blog/discapacidades-vemos-capacidades-no-sabemos>

²³ 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.>

²⁴ 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.>



<p style="text-align: center;">Guatemala</p> 	2018	<p>*17.11 millones de personas</p> <p>*10.38% de personas discapacitadas ²⁵</p>	<p>Público Privado(iniciativa de ley)</p>	<p>Más de 50 personas trabajadoras</p>	<p style="text-align: center;"><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> <p style="text-align: center;"><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>
---	------	--	---	--	---

²⁵ Inclusión y diversidad. Disponible en: <https://iips.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2021/04/Bolet%C3%ADn-No.-2-17042021.pdf>



<p>Haití</p> 	<p>2012</p>	<p>*11.45 millones de personas</p> <p>*6.98% de personas discapacitadas ²⁶</p>	<p>Ambos</p>	<p>Más de 1000 personas trabajadoras</p>	<p>2%</p>
<p>Honduras</p> 	<p>2005</p>	<p>*10.28 millones de personas</p> <p>*2.16% de personas discapacitadas ²⁷</p>	<p>Ambos</p>	<p>Más de 20 personas trabajadoras</p>	<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: 3 personas con discapacidad</p> <p>*Por cada 100 trabajadores: 4 personas con discapacidad</p>
<p>Panamá</p> 	<p>1999</p>	<p>*4.35 millones de personas</p> <p>*2.9% de personas discapacitadas ²⁸</p>	<p>Ambos</p>	<p>Más de 50 personas trabajadoras</p>	<p>2%</p>

²⁶ Discapacidad y rehabilitación. Disponible en: <https://www.paho.org/disasters/dmdocuments/HAITI-Fact-Sheets-18-ESP-Rehabilitacion.pdf>

²⁷ 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.)

²⁸ 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>



<p>Paraguay</p> 	2008	<p>*6.7 millones de personas</p> <p>*7.67% de personas discapacitadas ²⁹</p>	Público	Todos	5%
<p>Perú</p> 	2012	<p>*33.72 millones de personas</p> <p>*10.3% de personas discapacitadas ³⁰</p>	Ambos	<p>Público: todos</p> <p>Privados: Más de 50 personas trabajadoras</p>	<p><u>Público: 5%</u></p> <p><u>Privado: 3%</u></p>
<p>Nicaragua</p> 	2013 2016	<p>*6.85 millones de personas</p> <p>*2.60% de personas discapacitadas ³¹</p>	Ambos	Más de 50 personas trabajadoras	2%
<p>Uruguay</p> 	2010	<p>*3.25 millones de personas</p> <p>*15.92% de personas discapacitadas ³²</p>	Ambos	Todos	4%
<p>Venezuela</p> 	2007	<p>*28.2 millones de personas</p> <p>*5.15% de</p>	Ambos	Todos	5%

²⁹ 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).)

³⁰ de la población con discapacidad. Disponible en:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf

³¹ Informe Nicaragua. Disponible en: <https://www.riadis.org/wp-content/uploads/2022/10/INFORME-NICARAGUA-Accesible.pdf>

³² Tercer Informe Cumplimiento CIADDIS. Disponible en:

https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/CIADDIS-PAD_INFORMES-CUMPLIMIENTO/Segundo-Informe_CIADDIS-PAD/INFORMES/URUGUAY.doc#:~:text=Los%20datos%20preliminares%20del%20C3%BA%20timo,personas%20tienen%20una%20discapacidad%20severa.



		personas discapacitadas ³³			
--	--	---------------------------------------	--	--	--

También países, como Canadá y Australia, se preocupan fundamentalmente por asegurar la igualdad de acceso al trabajo y la no discriminación en el empleo.³⁴

Como se puede ver, en mayoría los países que conformamos el Continente Americano, sí se cuenta con un porcentaje de inclusión en sus legislaciones laborales y qué obligan al sector público y privado a contratar Personas con Discapacidad.

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

³³ UNFPA y CONAPDIS. Disponible en: <https://venezuela.unfpa.org/es/news/unfpa-y-conapdis-presentan-visibles-gu%C3%ADa-de-orientaciones-para-acciones-de-prevenci%C3%B3n-y#:~:text=En%20el%20caso%20de%20Venezuela,que%20todos%20y%20todas%20tenemos>

³⁴ ¿En qué países son obligatorios los cupos/cuotas para contratar a personas con discapacidad? Disponible en: <https://www.incluyeme.com/paises-obligatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUÁ GONZÁLEZ.

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.³⁵

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

³⁵ Décimo primer aniversario de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPcD). Disponible en: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/decimo-primer-aniversario-de-la-entrada-en-vigor-de-la-convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-cdpd?idiom=es>



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 ³⁶.

En la última revisión del comité de la convención que revisa a los estados miembros, concluida en 2022 se le hicieron las siguientes recomendaciones al Estado Mexicano:³⁷

³⁶ 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>

³⁷ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crpd>

El comité recomienda que, de acuerdo con el objetivo 8.5 de Desarrollo sustentable de la ONU, que el estado miembro:

(a) Tomar acciones efectivas para incrementar el empleo de Personas con Discapacidad, particularmente a mujeres con discapacidad y Personas con Discapacidad intelectual o psicosocial, en el sector público y privado, que garantice la no discriminación en el empleo y que asegure un mercado laboral abierto inclusivo y accesible;

(b) Que se recopile datos del trabajo forzoso, explotación y maltrato, y del tráfico con propósito de explotación laboral de Personas con Discapacidad, desagregados por sexo, genero, indulgencia, entorno urbano o rural y tipo de discapacidad;

(c) Intensificar esfuerzos para prevenir y castigar el trabajo forzoso, explotación y maltrato y tráfico con el propósito de explotación de Personas con Discapacidad;

(d) Emitir provisiones legales y tomar medidas específicas para implementar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2021-2024, incluyendo medidas de apoyo y ajustes razonables en empleo público o privado para Personas con Discapacidad;

(e) Proporcionar capacitación vocacional y programas de capacitación para Personas con Discapacidad, así como guías sobre empleo para Personas con Discapacidad.

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



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUJA GONZÁLEZ.

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.³⁸

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 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,

³⁸ 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



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

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 ejerzan 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.³⁹

MÉXICO NECESITA UNA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

³⁹ 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

El Estado Mexicano debe desaparecer las barreras que enfrentan las PcD e incluirlas al mercado laboral, esto podría aumentar entre 2 y 3 por ciento el PIB. Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo 2020, indica que países como México, Chile y Costa Rica se podrían beneficiar.

“El estudio “Somos Todos. Inclusión de las Personas Con Discapacidad en América Latina y el Caribe” destaca que a pesar de que la discapacidad ya no se percibe como un impedimento médico, sino como un conjunto de barreras sociales que pueden ser eliminadas, persiste la exclusión de este sector de la población que representa el 13 por ciento de las 629 millones de personas que habitan la región.

¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

La tasa de empleo de personas con discapacidad es menor en comparación con quienes no la tienen. Entre mujeres de 24 a 25 años la cifra es el 12 por ciento, mientras que entre hombres es del doble.

Los salarios que reciben las personas con discapacidad también son menores.

Los periodos de desempleo para este sector son más extensos, además de que registran menores tasas de promoción.

¿QUÉ IMPIDE SU ACCESO AL MERCADO LABORAL?

Los retos que enfrenta una persona con discapacidad al solicitar una vacante son diversos:

-Desconocimiento de los empleadores sobre la diversidad de talentos y la posibilidad



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

de hacer cambios en el entorno laboral para facilitar la inclusión, lo que se conoce como ajustes razonables.

-Falta de un transporte público accesible que facilite su traslado al lugar de trabajo.

-Oferta limitada de programas de formación profesional y capacitación para la adquisición de habilidades que fomenten su confianza y conocimiento sobre el proceso de búsqueda de empleo.

LO QUE HAY Y LO QUE SE PUEDE HACER.

En América Latina y el Caribe, 15 países, entre ellos Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú cuentan con legislaciones de cuotas de empleo para personas con discapacidad, que exigen al sector privado integrar un determinado porcentaje de personas con discapacidad a su plantilla laboral.

Los marcos legales son sólidos, pero el porcentaje de cumplimiento es “extremadamente bajo”, dice el informe.

Ante ello, en países como Perú donde el porcentaje de cumplimiento es de apenas el 8 por ciento, se implementó una medida de exhortó a las empresas para aumentar la contratación de personas con discapacidad, lo que tuvo un efecto positivo.

Sin embargo, existen riesgos en que su contratación responda a una obligación y no a una voluntad de inclusión: el estudio advierte que la implementación de cuotas obligatorias puede llevar la creación de empleos con salarios bajos solo para cumplir con la ley.

Para evitar esta situación, el BID recomienda a los gobiernos la implementación de



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

programas que reconozcan la inclusión de la discapacidad a través de incentivos como ocurre en Chile con Sello Inclusivo o el Pacto de Productividad implementado en Colombia que consiste en una alianza público-privada que fomenta la inclusión a través de asesoramiento a empresas.”⁴⁰

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 PcD 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, hoy en día, 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 PcD 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 laboral mejora la toma de decisiones y en términos generales incrementa el desempeño organizacional. La inclusión de PcD aporta valor agregado en términos de responsabilidad social corporativa y permite el acceso a interesantes exenciones fiscales. La inclusión de

⁴⁰ Inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral incrementaría el PIB. Disponible en: <https://noticias.imer.mx/blog/la-inclusion-de-personas-con-discapacidad-al-mercado-laboral-incrementaria-el-pib-en-america-latina-y-el-caribe/>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

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.

Es por esta razón que se debe atender a la inclusión laboral desde una perspectiva sistémica, considerando aspectos que consideren las barreras existentes en la inclusión laboral efectiva para presentar una iniciativa que alcance los objetivos deseados en forma evolutiva, pero con logros claros en cada etapa. Afortunadamente contamos con antecedentes en Chile que cuentan con una Ley (21015) promulgada en 2017 que ilustra una solución evolutiva como la que proponemos y que ya cuenta con evaluaciones de sus impactos, logros y oportunidades, que podemos aprovechar para evolucionar atendiendo los obstáculos que se encontraron.⁴¹

En este contexto, en abril de este año se organizó un foro en esta H. Cámara de Diputados y se contó con la participación de Organizaciones expertas de la sociedad civil, se presentó un análisis de las barreras por parte de la Fundación Inclúyeme A.C,

⁴¹ Informe sobre la implementación de la Ley de Inclusión Laboral, mayo 2021. Disponible en: <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2021/05/Informe-de-implementacion-de-la-ley-21015-05.05-2.pdf>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

incluyendo un análisis de las barreras en Chile y en México para el establecimiento de una inclusión laboral exitosa.

Las barreras mencionadas son:

- **Educación y formación para el trabajo:** se reconoce el poco acceso que ha tenido este colectivo a la educación escolar regular, a la educación superior universitaria y técnico-profesional, no se puede asumir que un programa de inclusión laboral será exitoso si no se atiende los aspectos educativos previos, en este sentido la Encuesta Nacional de la Dinámica y Demográfica (ENADID 2018) y el Programa Nacional de Trabajo y Empleo (PNTEPD 21-24) mencionan que la escolaridad promedio de personas con discapacidad es de 4.7 años comparado con 8.6 de la población sin discapacidad.
- **Accesibilidad del entorno laboral:** falta de medidas de accesibilidad universal dentro de los lugares de trabajo constituye una de las principales barreras para la inclusión laboral de PcD, esta es una gran barrera especialmente cuando se consideran las necesidades de cada tipo de discapacidad y de los ajustes razonables que requiere cada individuo, pero también se extiende a la accesibilidad desde el hogar hasta el centro de trabajo.
Considerando solo rampas (indispensables para Personas con Discapacidad que requiere silla de ruedas), según el PNTEPD 21-24 a nivel nacional es de más de 1,100,000 manzanas solo 44,278 tienen rampas en todas las vialidades y 113,913 en alguna vialidad. Agreguemos a este dato la accesibilidad a transporte público para comprender la dimensión de esta barrera.
- **Falta de servicios de apoyo:** se ha evidenciado la falta de servicios de intermediación laboral orientados a Personas con Discapacidad lo cual se

vincula con la ausencia de una política empresariales que facilite la provisión de apoyos y la realización de ajustes razonables. Estos servicios de apoyo pueden ser desde equipamiento (ejemplo luces, letreros, para personas sordas; software que lea pantallas para personas ciegas, etc.), hasta apoyo humano (por ejemplo, personas entrenadas en lenguaje de señas para personas sordas, supervisores capacitados para dar instrucciones adecuadas y simples a Personas con Discapacidad intelectual). Esta barrera se refiere a falta de ajustes razonables individualizados para cada persona que no se contempla en el PNTEPD 21-24.

- **Familias:** en las experiencias laborales de Personas con Discapacidad intelectual es clave considerar a las familias, ya que son actores significativos para el éxito y fracaso en los procesos de inclusión laboral. Los familiares son clave especialmente en la inclusión laboral de Personas con Discapacidad intelectual, en muchos casos la familia percibe riesgos y tiene miedos sobre la integridad del familiar o bien no están en posibilidades de acompañar a su familiar en el transporte, procesos de contratación o de supervisión.
- **Perdida de pensión por discapacidad:** Las personas con pensión por discapacidad permanente frecuentemente evitan contrataciones formales si esto implica perder su pensión en forma definitiva. Aunque el artículo 114 y 134 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) parece tener reservas en cuanto a la eliminación de la pensión por orfandad o invalidez, varias de las familias expresan que el miedo a perder las pensiones de contarse con un empleo remunerado conlleva a que se prefiera la no inclusión laboral.
- **Falta de candidatos en procesos de selección:** de acuerdo con una experiencia chilena la principal razón fundada correspondió a la falta de postulantes con discapacidad que cumplieran con los requisitos exigidos en

las ofertas laborales. Aquí nuevamente la falta de capacitación y de adecuación de perfiles provoca una falta real de candidatos que conlleva a la imposibilidad de cumplir con el perfil deseado. Por ejemplo, la exigencia que tenga cierto nivel educativo certificado o herramientas para desempeñar una función. En este sentido hay experiencias exitosas cuando se adecuan los perfiles considerando la discapacidad y se incluyen los ajustes razonables, por ejemplo, en personas ciegas atendiendo llamadas con el apoyo de la aplicación Jaws que “lee” la pantalla para Personas con discapacidad visual.

- **Falta de adecuación de los de procesos de inclusión laboral:** a partir de la experiencia en empresas, se evidencia que la poca preparación para llevar a cabo inclusiones laborales de Personas con Discapacidad. La inclusión de Personas con Discapacidad en una empresa que no analiza y adecua sus políticas y procesos para la inclusión es una barrera relevante. Los procesos de descripción de perfiles, búsqueda, evaluación, contratación, capacitación, retroalimentación, promoción son importantes.
- **Falta de realización de ajustes razonables:** se observa una falta de conocimientos en torno al concepto y la implementación de los ajustes razonables que pueden requerir los trabajadores con discapacidad, tomemos el caso de personas con discapacidad intelectual, en este caso, según el PNTEPD y la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), solo 1 de cada 10 Personas con Discapacidad intelectual trabajan en comparación con 6 de cada 10 considerando edades equivalentes, conocemos de experiencias exitosas cuando hay supervisión continua y entrenamiento al equipo de trabajo y a los demás empleados, los ajustes razonables son muy relevantes para la contratación y permanencia de este segmento social.
- **Existencia de barreras actitudinales:** pese a los avances que se han producido, se ha evidenciado que la existencia de prejuicios en torno a las

tareas que pueden realizar los trabajadores con discapacidad implica que sólo reciban ofertas laborales para puestos de trabajo de baja calificación, sin considerar las características individuales y las competencias de cada candidato. De acuerdo con el ENADIS 2017 más del 40% de la población de 12 años o más percibieron discriminación en el año en la calle y transporte público, el 63.2% de las PcD mayores de 18 años han declarado que las insultan, se burlan o hayan dicho cosas que les dicen que les molesta, etc. Esto refleja una seria barrera cultural que provoca actitudes que dificultan la inclusión laboral.

- **Simulación:** ante la conveniencia para participar en concursos, “fuimos invitados a una simulación de contratación” a todas luces inaceptable.

El establecer castigos por incumplimiento, se promueve acciones de simulación que no establezcan situaciones donde la inclusión laboral resulte en aspectos ganadores para todos los participantes, de lo contrario se promoverán experiencias que no promuevan una verdadera inclusión laboral perdurante, provocando barreras ya sea de un participante o todos los involucrados.

En adición a lo presentado en el foro organizado, percibimos barreras específicas en el sector público, donde no conocemos que se haya cumplido con las metas ofrecidas por diversos funcionarios públicos en varias administraciones. Mientras que en el sector privado se puede establecer aspectos obligatorios, la ley mexicana no permite obligar ni penalizar al sector público, lo cual constituye una barrera en este sector, agravado con que es más complicado manejar e instrumentar ajustes razonables y contar con el presupuesto necesario. Adicionalmente, la existencia de la autonomía de los 3 órdenes de gobierno con presupuestos específicos y sensibilidad distinta en materia de personal con discapacidad, es una barrera importante que limita el contagio del sector público por imitación.



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

Pero que existan barreras no es una justificación para la inacción, más bien es un reto para proponer soluciones que contemplen la atención de las barreras y la promoción de una ley evolutiva que avance conforme se eliminen barreras y exista un mejor entorno para una inclusión laboral real y efectiva.

Al respecto se propone:

- 1. Incidir en que se avance sea factible y exitoso.** Establecer un esquema evolutivo que sea obtenible, partiendo de una meta inicial de inclusión del 1% con revisiones periódicas hasta llegar al 4%.
- 2. Establecer un esquema que sea alcanzable desde la entrada en vigor.** Establecer razones fundadas de no cumplimiento con alternativas viables que sean consideradas como cumplimiento, estas alternativas viables serian: a) contratación de empresas que cubran en exceso la cuota, b) apoyar proyectos o programas autorizados de inclusión laboral de Personas con Discapacidad por montos equivalentes a los necesarios de haberse dado el cumplimiento.
- 3. Especificar los conceptos para evitar interpretaciones inadecuadas.** Por ejemplo, establecer quien se considera una Persona con Discapacidad.
- 4. Completar obligaciones de contratante.** Incluir las obligaciones de ajustes razonables para el trabajador de acuerdo con su discapacidad, así como las obligaciones de capacitación, evaluación, promoción, etc. En igualdad de condiciones que los demás.
- 5. Inclusión del sector público.** Se recomienda la inclusión del sector público en la obligatoriedad de la ley, pero sin considerar ninguna penalidad, atendiendo al artículo 27 inciso g) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, a partir de metas iguales y con reporte de cumplimiento que genere presión social e información de buenas prácticas exitosas.
 - **Penalidad por incumplimiento.** Se recomienda que esta sea por persona

no contratada o compensada con razones fundadas, determinando a partir del segundo año una métrica de tiempo promedio laborado, para estimular avances y no penalizar en exceso situaciones de avances parciales o disminuciones involuntarias a última hora.

- **Utilización de los montos resultantes de la penalidad por incumplimiento.** Se sugiere que estos sean destinados a proyectos de inclusión laboral en el sector público, administrados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).
- **Necesidad de un reglamento en términos perentorios.** Se propone exigir se emita un reglamento y un webinar a la STPS en los 180 días para la entrada en vigor de esta ley.
- **Aprovechar las experiencias y mejores prácticas, especialmente del caso chileno.** Se cuenta con mucho material por las instituciones chilenas que apoyan la inclusión laboral, por ejemplo, existe una guía gráfica (2021-2022) de la Fundación de inclusión laboral ConTrabajo que describe el paso a paso para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral en empresas; o el informe del cumplimiento de la Ley Laboral de Fundación Descúbreme (mayo 2021), así como información y experiencia de otras organizaciones privadas (fundación Crescendo, IRV, etc.) o públicas y educativas (Universidad de Chile, Senadis, Inclusión laboral en el Ministerio de Desarrollo Social y Familiar, etc.)

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. ⁴²

⁴² Discapacidad e inclusión: Disponible en: <http://mexicodf.hwcglat.com/2017/12/07/discapacidad-e-inclusion/>



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 contratación de estas personas, es importante la inclusión laboral de Personas con Discapacidad, pero atendiendo a las barreras y proponiendo una legislación que promueva el desarrollo y el logro de metas de empleo.

Es necesario atender a esas 6.17 millones de personas con discapacidad que tenemos según el INEGI⁴³, 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 evolutivamente, a fin de que todas PcD 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	Artículo 7o Bis.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un mínimo del uno por ciento de Personas con Discapacidad, en el total de su plantilla laboral. Este porcentaje se revisará anualmente por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y en su caso se podrá modificar hasta llegar al cuatro por ciento como mínimo.

⁴³ Discapacidad. Disponible en: <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>



	<p>La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, verificará el cumplimiento del párrafo anterior.</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.</p> <p>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 Personas con Discapacidad 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</p>
--	---



	<p>General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el porcentaje que empleará en su plantilla laboral.</p> <p>La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en escrito o por medios electrónicos, responderá, evaluará y otorgará permiso del porcentaje a implementar.</p> <p>El patrón deberá asegurarse de que se realicen los ajustes razonables en el lugar de trabajo para que la Persona con Discapacidad pueda realizar sus labores en igualdad de condiciones que los demás, eliminando las barreras específicas para la discapacidad del trabajador, esto incluye, pero no se limita, a la accesibilidad a los lugares necesarios para realizar su trabajo, a los medios de comunicación para que el trabajador comprenda lo que se le indica y a la señalización entendible para la persona.</p> <p>El patrón deberá asegurarse de que se realicen las adecuaciones pertinentes a los procesos de contratación, valuación, promoción y capacitación, así como que no se dé ninguna practica de discriminación en contra de las Personas con Discapacidad.</p>
	<p>Artículo 7o Ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo anterior y que no se consideren exentas por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:</p>



a) Celebrar contratos de prestación de servicios con personas que tengan contratadas Personas con Discapacidad en exceso a lo que les corresponda y que consideren para fines de su cumplimiento la reducción de dicho cumplimiento como propio.

Dichos contratos no se considerarán violatorios de la ley en temas de subcontratación independientemente de que la labor subcontratada se relacione con la actividad principal de la empresa siempre y cuando esta se realice por Personas con Discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones o fundaciones que tengan en su objeto social la inclusión o capacitación laboral de Personas con Discapacidad, dirigidos a capacitar, rehabilitar, promover y/o fomentar la creación de empleos para Personas con Discapacidad, realizados por asociaciones o fundaciones registradas como Instituciones de asistencia privada o bien, que se registren para tal efecto en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El monto anual de estas donaciones no podrá ser inferior al equivalente a dos salarios mínimos anuales respecto a cada trabajador que debería a ser contratado por la empresa para el cumplimiento del artículo 7o Bis.

En el caso de optarse por una donación, esta no podrá efectuarse a asociaciones o fundaciones en cuyo patronato o consejo directivo o dirección general participe los socios de la empresa donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendentes o descendientes hasta



	<p>tercer grado o bien que la empresa donante tenga una participación como persona moral.</p> <p>Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en los incisos a) o b) deberán:</p> <ul style="list-style-type: none">i) Remitir una comunicación electrónica a la dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social indicando la razón invocada y la medida adoptada en los primeros 3 meses de cada año.ii) Promover en su interior políticas en materia de inclusión, así como elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal con el objeto de otorgarles a sus trabajadores conocimientos para una efectiva inclusión laboral.
Sin correlativo	<p>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 25 a 250 veces la Unidad de Medida y Actualización, Actualización por cada trabajador faltante para cumplir el porcentaje establecido en el momento de la evaluación anual del cumplimiento al cierre de cada ciclo fiscal del patrón.</p> <p>A partir del segundo año de aplicación de esta reforma, se considerará para</p>



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUÁ GONZÁLEZ.

	<p>este cálculo el número de días que laboró cada trabajador, considerándose que se cumplió con la contratación de cada trabajador cuando este cálculo arroje que durante todo el año se contó con Personas con Discapacidad laborando.</p>
--	--

Con base en lo anterior atendiendo al eje rector “no dejar a nadie atrás”, no dejar a nadie afuera del Plan Nacional del Desarrollo ⁴⁴, 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 el 1 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, 7o Ter y 993 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 7o Bis.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un mínimo del uno por ciento de Personas con Discapacidad, en el total de su plantilla laboral. Este porcentaje se revisará anualmente por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y en su caso se podrá modificar hasta llegar al cuatro por ciento como mínimo.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, verificará el cumplimiento del párrafo anterior.

⁴⁴ 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



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 Personas con Discapacidad 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.

El patrón deberá asegurarse de que se realicen los ajustes razonables en el lugar de trabajo para que la Persona con Discapacidad pueda realizar sus labores en igualdad de condiciones que los demás, eliminando las barreras específicas para la discapacidad del trabajador, esto incluye, pero no se limita, a la accesibilidad a los lugares necesarios para realizar su trabajo, a los medios de comunicación para que el trabajador comprenda lo que se le indica y a la señalización entendible para la persona.

El patrón deberá asegurarse de que se realicen las adecuaciones pertinentes a los procesos de contratación, valuación, promoción y capacitación, así como que no se dé ninguna practica de discriminación en contra de las Personas con Discapacidad.

Artículo 7o Ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

total o parcialmente la obligación establecida en el artículo anterior y que no se consideren exentas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con personas que tengan contratadas Personas con Discapacidad en exceso a lo que les corresponda y que consideren para fines de su cumplimiento la reducción de dicho cumplimiento como propio.

Dichos contratos no se considerarán violatorios de la ley en temas de subcontratación independientemente de que la labor subcontratada se relacione con la actividad principal de la empresa siempre y cuando esta se realice por Personas con Discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones o fundaciones que tengan en su objeto social la inclusión o capacitación laboral de Personas con Discapacidad, dirigidos a capacitar, rehabilitar, promover y/o fomentar la creación de empleos para Personas con Discapacidad, realizados por asociaciones o fundaciones registradas como Instituciones de asistencia privada o bien, que se registren para tal efecto en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El monto anual de estas donaciones no podrá ser inferior al equivalente a dos salarios mínimos anuales respecto a cada trabajador que debería a ser contratado por la empresa para el cumplimiento del artículo 7o Bis.

En el caso de optarse por una donación, esta no podrá efectuarse a asociaciones o fundaciones en cuyo patronato o consejo directivo o dirección general participe los socios de la empresa donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendentes o descendientes hasta tercer grado o bien que la empresa donante tenga una participación como persona moral.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en los incisos a) o b) deberán:

- i) Remitir una comunicación electrónica a la dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social indicando la razón invocada y la medida adoptada en los primeros 3 meses de cada año.**
- ii) Promover en su interior políticas en materia de inclusión, así como elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal con el objeto de otorgarles a sus trabajadores conocimientos para una efectiva inclusión laboral.**

Artículo 993 Bis.- Al patrón que no cumpla las normas que determina el artículo



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

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 25 a 250 veces la Unidad de Medida y Actualización, Actualización por cada trabajador faltante para cumplir el porcentaje establecido en el momento de la evaluación anual del cumplimiento al cierre de cada ciclo fiscal del patrón.

A partir del segundo año de aplicación de esta reforma, se considerará para este cálculo el número de días que laboró cada trabajador, considerándose que se cumplió con la contratación de cada trabajador cuando este cálculo arroje que durante todo el año se contó con Personas con Discapacidad laborando.

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.

TERCERO. Durante los 180 días de su publicación deberán publicarse los reglamentos, normas y/o criterios necesarios para la entrada en vigor del presente decreto. Esto incluye los criterios, procedimientos y demás elementos necesarios para que las asociaciones y fundaciones que no son Instituciones de Asistencia Privada se registren ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para poder recibir fondos para programas o proyectos mencionados en este Decreto.

CUARTO. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, convocará en cada aniversario de la entrada en vigor de este Decreto, a la evaluación, en conjunto con un grupo asesor de 10 instituciones representantes de personas con las diversas discapacidades, del avance de la inclusión laboral de Personas con Discapacidad, proponiendo y realizando los ajustes necesarios que incluyan la modificación del porcentaje requerido para el cumplimiento del presente Decreto. El informe será remitido a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a las comisiones de Trabajo y Previsión Social, y de Seguridad Social de la Cámara de Diputados para su conocimiento.

QUINTO. Se instruye al Instituto Mexicano del Seguro Social a que establezca un procedimiento para que las Personas con Discapacidad que cuenten con una pensión vitalicia por discapacidad permanente y que sean dadas de alta con remuneración MAYOR a la de dicha pensión, se les suspenda la pensión temporalmente, asegurándose que la recuperen inmediatamente si se le notifica de la baja laboral.

DIP. YESSENIA OLUA GONZÁLEZ.

Palacio legislativo de San Lázaro, a 12 de septiembre de 2023.

ATENTAMENTE



DIP. YESSENIA LETICIA OLUA GONZÁLEZ.

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

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

Mesa Directiva

Diputados: Marcela Guerra Castillo, presidenta; vicepresidentas, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Joanna Alejandra Felipe Torres, PAN; Blanca María del Socorro Alcalá Ruiz, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Diana Estefania Gutiérrez Valtierra, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Pedro Vázquez González, 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/>