



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0349-1PO3-23

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que adiciona los artículos 7o. Bis, 7o. Ter y 993 Bis a la Ley Federal del Trabajo.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Yessenia Leticia Olua González.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	Morena.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	13 de diciembre de 2023.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	26 de septiembre de 2023.
7.- Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social, con opinión de Atención a Grupos Vulnerables.

II.- SINOPSIS

Establecer que, 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. En todo momento se velará por la integridad laboral de las personas con discapacidad conforme a lo dispuesto en la Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, verificará su cumplimiento.



III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, son los siguientes:

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género, en su caso; argumentos que la sustenten; fundamento legal; denominación del proyecto de ley o decreto; ordenamientos a modificar; texto normativo propuesto; artículos transitorios; lugar; fecha, nombre y rúbrica del iniciador.



V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p>No tiene correlativo</p>	<p>INICIATIVA CON PROYECTO DE: DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 7 BIS Y 993 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO. Se adicionan los artículos 7o Bis, 7o Ter y 993 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>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.</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</p>



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.



No tiene correlativo

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 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:

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 Secretaria 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.



No tiene correlativo

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 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.

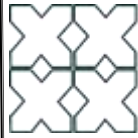
TRANSITORIOS

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



	<p>Senado y a las comisiones de Trabajo y Previsión Social, y de Seguridad Social de la Cámara de Diputados para su conocimiento.</p> <p>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.</p>
--	--

Gustavo G. Aguilar.