



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
— LXVI LEGISLATURA —
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0962-2PO2-26

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia inclusión laboral de personas con discapacidad.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	Morena.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	10 de marzo de 2026.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	10 de marzo de 2026.
7.- Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Establecer a quien se considera persona con discapacidad, garantizando su inclusión al medio laboral, si en el centro de trabajo se cuenta con una plantilla de mas de cien trabajadores, se contratara como mínimo el 2% de personas con discapacidad, los empleadores se asegurarán que los procesos de reclutamiento se realicen en condiciones de igualdad, el empleador que no cumpla con él porcentaje antes señalado, se le aplicara una multa de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

**DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES**

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 XXXII, del artículo 73, en relación con el Apartado A del artículo 123, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La iniciativa, salvo las observaciones antes señaladas, cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados

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; 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

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

a) y b). ...

No tiene correlativo.

TEXTO QUE SE PROPONE

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ÚNICO. Se **reforman** los artículos 153-A,153-B,153-C, 472, 481 y 51, se **reforma** una fracción X del artículo 134, se **reforma** y **adicionan** las fracciones XVI Bis, XVI Ter y XVI Quater del artículo 132, se **adiciona** un inciso c) al artículo 3o. Bis, y se **adiciona** un artículo 993 Bis a la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 3o. Bis. ...

a) y b). ...

c). Persona con discapacidad, toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, de conformidad con el artículo 2o. de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.



Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a la **XVI.** ...

No tiene correlativo.

Artículo 132. ...

I a XVI.- ...

XVI Bis. Garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de accesibilidad universal, la implementación de ajustes razonables y la eliminación de barreras físicas, tecnológicas, comunicacionales y socioculturales que limiten el acceso, la permanencia y el desarrollo en el empleo, conforme a la normatividad aplicable.

XVI Ter. Para tal efecto, cuando el centro de trabajo cuente con una plantilla laboral superior a cien personas trabajadoras, deberá contratarse, como mínimo, al equivalente del dos por ciento de personas con discapacidad respecto al total de puestos de trabajo; y cuando la plantilla sea superior a cincuenta y no exceda de cien personas trabajadoras, deberá contratarse, al menos, a una persona con discapacidad.

XVI Quáter. Las personas empleadoras deberán asegurar que los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación e inducción se realicen en condiciones de igualdad y, cuando sea necesario, en formatos accesibles.



Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. a la **IX.** ...

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. a la **XIII.** ...

Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o

Artículo 134. ...

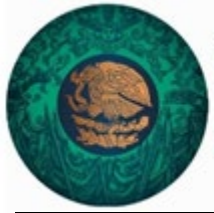
I a IX. ...

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior, para comprobar que no padecen ninguna enfermedad contagiosa o incurable, **quedando exceptuada la discapacidad como causa impositiva, salvo que exista imposibilidad objetiva para el desempeño del puesto, debidamente fundada y motivada;**

XI a XIII. ...

Artículo 153-A. **Las personas empleadoras** tienen la obligación de proporcionar a **todas las personas trabajadoras**, y **éstas** a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, **en condiciones de igualdad, accesibilidad y ajustes razonables**, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, entre **las personas empleadoras, trabajadoras y, en su caso con el sindicato.**

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, **las personas empleadoras** podrán convenir con **las personas**



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

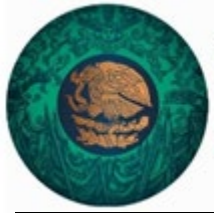
La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la

trabajadoras en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a **éstas, sea** dentro de la misma empresa o fuera de ella, **en condiciones de igualdad, accesibilidad y ajustes razonables**, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

...

...

...



ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

I. a la **IV.** ...

Artículo 472. Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Artículo 481. La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el

Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a **las personas trabajadoras** de nueva contratación, **personas trabajadoras con discapacidad** y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

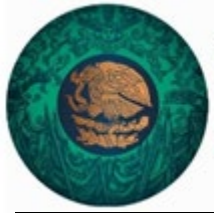
...

Artículo 153-C. **Todo** adiestramiento **se realizará en condiciones de igualdad, accesibilidad, ajustes razonables y** tendrá por objeto:

I a IV. ...

Artículo 472. Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales **y de las personas trabajadoras con discapacidad**, con la limitación consignada en el artículo 352.

Artículo 481. La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, **o discapacidad física,**



grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 511. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. ...

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

No tiene correlativo.

mental, intelectual o sensorial, no es causa para disminuir el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

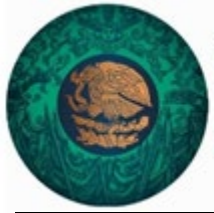
Artículo 511.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo, seguridad de la vida y **la salud de las personas trabajadoras, incluyendo las medidas correspondientes para garantizar la inclusión de las personas trabajadoras con discapacidad.**

II. ...

III. Colaborar con **las personas trabajadoras y empleadoras** en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene, salubridad y **discapacidad.**

Artículo 993 Bis. La persona empleadora que no cumpla con el porcentaje mínimo de personas trabajadoras con discapacidad establecido en la fracción XVI Ter del artículo 132, se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL



Dirección
General de
Apoyo
Parlamentario

**DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES**

TRANSITORIOS.

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

SEGUNDO. Las personas empleadoras contarán con un plazo de 180 días naturales posteriores a la entrada en vigor de este decreto para adecuar su normatividad, infraestructura y estructura organizacional de sus centros de trabajo, para dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el presente decreto.

TERCERO. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedir los lineamientos operativos necesarias para garantizar su cumplimiento dentro de un plazo de 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor de este decreto.

Luis Santos Galindo.