

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCIÓN PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIAPAS
"2025, Año de ~~Rosario Castellanos Figuera~~. Por la Paz y la Justicia de los Pueblos de Chiapas"

RECIBIDO
03 DIC 2025
HORA: 10:41
TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.

Dip. Alejandra Gómez Mendoza.
Presidente de la Mesa Directiva de la
Sexagésima Novena Legislatura del
Honorable Congreso del Estado de Chiapas.
Presente

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
Diciembre 3 de 2025.
Oficio No. LMCM/LXIX/0100/2025.

H. CONGRESO DEL ESTADO
OFICIALÍA DE PARTES

RECIBIDO
03 DIC 2025
HORA: 09:11
TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.

CC08778

Por este medio y con fundamento en lo establecido en los artículos 48, fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; así como en los artículos 172 y 174 de la Ley del Congreso del Estado, me permito someter a la consideración de esta Honorable Soberanía Popular la **Iniciativa de Decreto por el que se adiciona la fracción XVIII al artículo 54 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas;** con el propósito de establecer una acción afirmativa en materia de inclusión laboral para las personas con discapacidad en el servicio público estatal y municipal.

Sin otro particular, le reitero mis distinguidas consideraciones y enviándole un cordial saludo.

Atentamente

Dip. Luz María Castillo Moreno.
Integrante de la Sexagésima Novena
Legislatura del Honorable Congreso del Estado.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIAPAS
LXIX LEGISLATURA
DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO

RECIBIDO
3 DIC 2025

HORA: _____
TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.

Claro

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIAPAS
LXIX LEGISLATURA
OFICIALÍA DE PARTES
RECIBIDO
03 DIC 2025
HORA: 09:28
TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS.



DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCIÓN PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

Iniciativa de decreto por el que se adiciona la fracción XVIII al artículo 54 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, por el que se decreta la acción afirmativa en materia de contratación laboral de las personas con discapacidad del Estado de Chiapas.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Situación de las personas con discapacidad en México y en Chiapas respecto al empleo.

La situación de las personas con discapacidad en México y, particularmente, en Chiapas, revela una realidad marcada por la exclusión laboral, la pobreza y barreras estructurales que limitan su participación en el mercado de trabajo, a pesar de los avances normativos y los compromisos internacionales asumidos por el país. En México, las estadísticas recientes indican que el 13.5% de la población civil (44.68 millones de personas en 2023) vive con alguna discapacidad, con una prevalencia que varía entre estados y grupos demográficos. Sin embargo, la tasa de empleo de este grupo se sitúa en un alarmante 22.7% en 2024, en contraste con el 65.5% de las personas sin discapacidad, según datos nacionales. Esta brecha se agrava por factores como la falta de accesibilidad (31.9% según ENADIS 2022) y las oportunidades laborales (15.8%), con un 44.9% de las personas con discapacidad reportando discriminación severa al buscar empleo.

En Chiapas, la situación es aún más crítica. La Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023 señala que el 5.9% de la población de 5 años o más presenta alguna discapacidad, una tasa inferior al promedio nacional, pero agravada por la alta pobreza (66.4% en 2020, la más alta del país) y la informalidad laboral, que alcanzó el 76% en el primer trimestre de 2025. Aunque no existen datos desagregados específicos sobre

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

empleo de personas con discapacidad en el estado, se estima que su participación laboral podría estar por debajo del 15%, reflejando las barreras de accesibilidad y la dependencia económica de remesas (\$2.04 mil millones en 2025). Las mujeres con discapacidad en Chiapas enfrentan una carga adicional, con mayor tiempo de discapacidad severa (5.67 años desde los 18 años frente a 3.66 años en hombres), lo que se suma a la marginalización indígena y rural.

Las observaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) en sus informes de 2014 y 2022 han identificado avances limitados en la inclusión laboral. El Comité destacó que, a pesar de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011) y el Programa Nacional de Trabajo y Empleo 2014-2018, persisten desigualdades, con una brecha salarial del 11% para personas con discapacidad y 23% para mujeres con discapacidad. En Chiapas, la falta de implementación uniforme de políticas nacionales, combinada con la alta dependencia de trabajos informales y la escasa cobertura de seguridad social, agrava esta exclusión. El Comité ha señalado la necesidad de incentivos al sector privado, datos desagregados y medidas de accesibilidad, aspectos que en Chiapas se ven obstaculizados por la reestructuración pendiente de la administración de justicia laboral, como lo plantea el Decreto Número 44 de la Ley del Servicio Civil.

La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, reformada en 2025 (Decreto 257), establece un marco de equidad e interés social (artículo 1) y define ampliamente a los trabajadores (artículo 3), pero no incluye disposiciones específicas para personas con discapacidad. La clasificación de trabajadores (artículos 4-6) y la exclusión de interinos y temporales de la basificación limitan las oportunidades de estabilidad laboral, un problema que se agrava en un contexto donde el 43.9% de las personas con discapacidad en México viven en pobreza (2021, CONEVAL) y enfrentan barreras educativas (9.23 años de escolaridad promedio frente a 12.99 sin discapacidad). En Chiapas, esta realidad se ve amplificada por la magnitud del aparato público estatal, que requiere una reestructuración para garantizar la inclusión, como sugieren los considerandos de la ley.

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

En conclusión, las condiciones de empleo para las personas con discapacidad en México y Chiapas reflejan una exclusión estructural que demanda acciones urgentes. Mientras el país avanza en normativas, la implementación en estados como Chiapas sigue rezagada, con tasas de empleo bajas, alta informalidad y pobreza extrema, lo que justifica la necesidad de una reforma específica en la Ley del Servicio Civil para promover la igualdad de oportunidades.

2. Acciones afirmativas en el entorno laboral para las personas con discapacidad.

Las acciones afirmativas en materia de inclusión laboral constituyen medidas temporales y específicas diseñadas para corregir desigualdades históricas y estructurales, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato para grupos vulnerables, como las personas con discapacidad. En el contexto laboral, estas acciones implican la implementación de políticas y estrategias que faciliten el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional de este grupo, mediante la reserva de plazas, adaptaciones razonables, capacitación especializada y eliminación de barreras discriminatorias. Estas medidas, respaldadas por instrumentos internacionales como los Convenios de la OIT (Nos. 111 y 159) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, buscan no solo cumplir con un mandato de justicia social, sino también aprovechar el potencial humano de millones de personas que, de otro modo, quedarían excluidas del mercado laboral.

La incorporación de la accesibilidad en el entorno laboral es un pilar fundamental para el éxito de las acciones afirmativas. La Observación General No. 2 sobre el Artículo 9 (Accesibilidad) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, emitida por el Comité CRPD, establece que la accesibilidad es un derecho humano esencial que debe garantizarse en todas las esferas de la vida, incluyendo el empleo. Este artículo obliga a los Estados Partes a adoptar medidas adecuadas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso igualitario a los lugares, servicios e información, eliminando barreras físicas, comunicativas y tecnológicas. La Observación subraya que la falta de

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

accesibilidad perpetúa la exclusión, con un impacto desproporcionado en regiones como Chiapas, donde el 31.9% de las personas con discapacidad enfrenta obstáculos significativos (ENADIS 2022). Además, destaca la necesidad de consultas con las personas con discapacidad y sus organizaciones para diseñar entornos laborales inclusivos, un aspecto que la Ley del Servicio Civil de Chiapas (artículo 2) podría integrar al reestructurar sus subunidades laborales. Sin accesibilidad, las políticas de inclusión quedan incompletas, ya que las personas con discapacidad no pueden desempeñar sus funciones de manera efectiva ni avanzar en sus carreras.

Por ello, resulta indispensable complementar estas medidas con la asignación de cuotas de empleo, una herramienta probada para acelerar la integración laboral. La asignación de un porcentaje mínimo de plazas reservadas, como el 1% propuesto en la iniciativa, responde a las recomendaciones del Comité CRPD (2014 y 2022) y al Convenio No. 159 de la OIT, que promueven medidas afirmativas para contrarrestar la baja tasa de empleo (22.7% nacional en 2024) y la exclusión en Chiapas (estimada por debajo del 15%). Esta estrategia no solo garantiza oportunidades inmediatas, sino que también fomenta una cultura de inclusión en el servicio público, alineándose con el objetivo de equidad e interés social de la Ley del Servicio Civil (artículo 1), reformada en 2025. La combinación de accesibilidad y cuotas se presenta como una solución integral para superar las barreras documentadas y cumplir con los principios de justicia laboral en el estado.

3. Fundamentación legal sobre el Bloque Convencional de los Derechos Humanos.

La iniciativa de reforma al artículo 54 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas se fundamenta en el Bloque Convencional de los Derechos Humanos, un conjunto de instrumentos internacionales vinculantes que México ha ratificado y que obligan a los estados a garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad. A continuación, se detallan los instrumentos legales relevantes y su aplicación:

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006):**

Esta convención, ratificada por México y entrada en vigor el 3 de mayo de 2008, reconoce en su Artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, incluyendo la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible. Obliga a los Estados Partes a tomar medidas legislativas para prohibir la discriminación en todas las etapas del empleo, proteger condiciones de trabajo justas (incluyendo igual remuneración y seguridad), asegurar el acceso a formación vocacional, promover el empleo en los sectores público y privado mediante programas afirmativos, y garantizar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo. La Observación General No. 2 sobre el Artículo 9 refuerza la necesidad de accesibilidad como un derecho humano esencial. Esta convención proporciona una base sólida para la reserva de plazas y certificaciones propuestas en la iniciativa, alineándose con el artículo 1 de la Ley del Servicio Civil que promueve la equidad.

- **Convenio sobre la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidades), 1983 (No. 159) de la OIT:**

Ratificado por México en 2001, este convenio establece principios para promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, exigiendo políticas nacionales que consideren las necesidades de las personas con discapacidad. Promueve medidas afirmativas, como adaptaciones razonables y formación profesional, y enfatiza la consulta con organizaciones de empleadores, trabajadores y personas con discapacidad. Su enfoque en el empleo en el sector público y privado respalda la propuesta de asignar cuotas (1%) en la Ley del Servicio Civil, especialmente en las subunidades laborales del artículo 2, para superar la baja tasa de empleo estimada en Chiapas (por debajo del 15%).

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

- **Recomendación sobre la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidades), 1983 (No. 168) de la OIT:**

Como complemento del Convenio No. 159, esta recomendación ofrece directrices prácticas, como la adaptación de lugares de trabajo, el diseño de puestos accesibles y la creación de servicios de orientación laboral. Fomenta la participación de todas las partes interesadas en la planificación de políticas, lo que apoya la coordinación con el Sistema Estatal DIF para los diagnósticos de accesibilidad propuestos en los transitorios de la iniciativa. Su énfasis en soluciones prácticas refuerza la necesidad de implementar medidas concretas en Chiapas.

- **Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111) de la OIT:**

Ratificado por México en 1961, este convenio prohíbe la discriminación en el empleo basada en discapacidad u otras categorías, obligando a los Estados a eliminar barreras en el acceso, las condiciones y la promoción laboral. Su enfoque en la igualdad de oportunidades se alinea con la reforma de 2025 (Decreto 257) que invalidó discriminaciones en el artículo 22, proporcionando un argumento legal para la acción afirmativa en la Ley del Servicio Civil.

- **Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre derechos laborales de personas con discapacidad:**

Hasta noviembre de 2025, no se identifican sentencias específicas de la CIDH entre 2023 y 2025 que aborden directamente los derechos laborales de las personas con discapacidad. Sin embargo, casos relevantes previos, como el de *González y otras ("Campo Algodonero") vs. México* (2009) y *Fondo, Vivienda y Urbanismo (FOVI) vs. Honduras* (2015), han establecido principios generales de no discriminación y accesibilidad que pueden extenderse al ámbito laboral. Estos

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

fallos exigen a los Estados garantizar condiciones de igualdad y eliminar barreras estructurales, lo que podría interpretarse como un respaldo indirecto a medidas como cuotas y adaptaciones en el empleo público, especialmente en un contexto como Chiapas con alta pobreza (66.4% en 2020) y exclusión laboral.

La integración de estos instrumentos en el Bloque Convencional refuerza la obligación de Chiapas de armonizar su legislación con los estándares internacionales. La Ley del Servicio Civil, con su enfoque en equidad (artículo 1) y flexibilidad en las subunidades laborales (artículo 2), puede servir como vehículo para implementar estas disposiciones, corrigiendo la exclusión documentada (22.7% de empleo nacional vs. 15% estimado en Chiapas) y cumpliendo con los compromisos asumidos por México.

4. Fundamentación legal en el Bloque Constitucional Mexicano.

La iniciativa de reforma al artículo 54 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas encuentra sustento sólido en el Bloque Constitucional Mexicano, que integra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes secundarias que regulan las relaciones laborales y la no discriminación. A continuación, se detallan los instrumentos legales relevantes y su aplicación, junto con las sentencias de la SCJN pertinentes:

- **Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (LFPED):**

Esta ley, publicada el 11 de junio de 2003, tiene como objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades y trato conforme al Artículo 1 de la Constitución. El Artículo 4 define la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción basada en discapacidad u otros motivos que impida el reconocimiento o ejercicio de derechos. El Artículo 9 incluye como conductas discriminatorias prohibir la libre elección de empleo, restringir el acceso, permanencia o ascenso laboral, y denegar ajustes razonables que garanticen igualdad de condiciones para personas con discapacidad. Además, el

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

Artículo 22 establece la obligación de las autoridades públicas de adoptar medidas para eliminar barreras, como la accesibilidad en el entorno laboral. Estas disposiciones respaldan la propuesta de reservar plazas y certificaciones de habilidades en Chiapas, alineándose con el principio de equidad de la Ley del Servicio Civil (artículo 1).

- **Ley Federal del Trabajo (LFT):**

Reglamentaria del Apartado A del Artículo 123 constitucional, la LFT, en su Artículo 2, promueve el trabajo digno o decente, definiéndolo como aquel en el que no existe discriminación por discapacidad u otros motivos, garantizando acceso a seguridad social, salario remunerador y condiciones de seguridad e higiene. El Artículo 3 prohíbe explícitamente establecer condiciones discriminatorias por discapacidad, estableciendo el trabajo como un derecho y un deber social que exige respeto a la dignidad y la igualdad entre hombres y mujeres. El Artículo 56 refuerza que las condiciones de trabajo deben basarse en la igualdad sustantiva, sin diferencias por discapacidad, salvo las exigencias específicas de un puesto. Estas disposiciones son compatibles con la estructura laboral de la Ley del Servicio Civil (artículos 2 y 4), sugiriendo la necesidad de adaptaciones para personas con discapacidad en roles de base y confianza.

- **Ley Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:**

Esta ley regula las relaciones de trabajo de los servidores públicos estatales y municipales, como los contemplados en la Ley del Servicio Civil de Chiapas. Aunque no incluye referencias explícitas a la no discriminación por discapacidad, su Artículo 1 establece que es de observancia general y busca equilibrar los factores de producción con la justicia social, un principio que puede interpretarse como inclusivo de personas con discapacidad. La ausencia de disposiciones

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCIÓN PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

específicas sobre discapacidad en esta ley resalta la necesidad de una reforma como la propuesta, que incorpore medidas afirmativas para cumplir con los estándares constitucionales de no discriminación.

• **Sentencias de la SCJN sobre discriminación laboral por discapacidad (2023-2025):**

Acción de Inconstitucionalidad 98/2022, 17 de enero de 2023 (Pleno):

▪ Esta sentencia declaró inconstitucionales normas que imponían requisitos discriminatorios para el acceso a cargos públicos, incluyendo aquellos que excluían indirectamente a personas con discapacidad por falta de ajustes razonables. La SCJN enfatizó que el Artículo 1 constitucional obliga a eliminar barreras estructurales, lo que respalda la propuesta de accesibilidad y cuotas en Chiapas.

Amparo Directo en Revisión 2380/2022, 17 de agosto de 2022 (Segunda Sala):

▪ Aunque fechada en 2022, su relevancia se extiende a 2023 por su impacto continuo. La sentencia ordenó la reinstalación de una trabajadora con cáncer de mama despedida injustamente, reconociendo que la discriminación por condición de salud (relacionada con discapacidad) viola el Artículo 123 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esto refuerza la necesidad de proteger a personas con discapacidad en el servicio público chiapaneco.

La integración de estos instrumentos y sentencias en el Bloque Constitucional Mexicano obliga a Chiapas a alinear su legislación con los principios de no discriminación y equidad. La Ley del Servicio Civil, con su reforma de 2025 (Decreto 257) que invalidó discriminaciones en el artículo 22, puede servir como vehículo para implementar estas disposiciones,

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

corrigiendo la exclusión laboral documentada (por debajo del 15% de empleo estimado en Chiapas frente al 22.7% nacional) y cumpliendo con los estándares constitucionales.

5. Exposición de la Reforma.

La presente iniciativa propone una reforma a la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas mediante la adición de la fracción XVIII al artículo 54, con el objetivo de establecer una acción afirmativa para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el servicio público estatal y municipal. Esta reforma, alineada con los principios de equidad (artículo 1), la flexibilidad de las subunidades laborales (artículo 2) y la definición amplia de trabajador (artículo 3), responde a las condiciones de exclusión documentadas (por debajo del 15% de empleo estimado en Chiapas vs. 22.7% nacional) y a los compromisos del Bloque Convencional y Constitucional. A continuación, se detalla el decreto paso a paso, incluyendo los transitorios:

- **Adición de la Fracción XVIII al Artículo 54:**

El artículo 54 de la Ley del Servicio Civil enumera las obligaciones de las entidades públicas estatales y municipales. Se propone adicionar la fracción XVIII, que establece: "Establecer en la plantilla laboral de su dependencia, una acción afirmativa para la contratación temporal o definitiva de personas con discapacidad." Esta medida busca garantizar un porcentaje mínimo de plazas reservadas, inicialmente propuesto en un 1%, para corregir las desigualdades históricas y promover la igualdad de oportunidades, en sintonía con el Convenio No. 159 de la OIT y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 27).

- **Certificación de Habilidades:**

Como parte de la fracción XVIII, se incluye la disposición: "Para efectos del párrafo anterior, el Sistema Estatal DIF y la Secretaría de Salud, conforme a la normatividad oficial, dispondrán de un Certificado de Habilidades Laborales para


DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

las personas con discapacidad que así lo soliciten." Este certificado evaluará las capacidades individuales, facilitando su integración en roles de base y confianza (artículos 5 y 6), y asegurando que las contrataciones se basen en competencias reales, cumpliendo con la Observación General No. 2 sobre accesibilidad.

• **Reporte Anual al Sistema Estatal DIF:**

Se añade: "Las dependencias deberán informar al Sistema Estatal DIF, la cantidad de plazas o empleos para cumplir anualmente con la acción afirmativa." Este mecanismo de monitoreo obliga a las dependencias a planificar y rendir cuentas, alineándose con las recomendaciones del Comité CRPD (2014 y 2022) sobre la necesidad de datos desagregados y seguimiento, y fortaleciendo la reestructuración de la justicia laboral propuesta en los considerandos del Decreto Número 44.

Transitorios

Primero: "El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Chiapas." Esta disposición asegura una implementación inmediata tras su aprobación, permitiendo que las medidas surtan efecto lo antes posible,

Segundo: "A fin de cumplir con lo dispuesto en el presente decreto, cada dependencia deberá entregar anualmente al Sistema Estatal DIF mediante oficio lo siguiente: I. El número de plazas o empleos, sean temporales o definitivos, para cumplir con la acción afirmativa, el cual deberá ser al menos del uno por ciento de la plantilla laboral. II. La descripción de cada una de las plazas o empleos, señalando las habilidades necesarias, la escolaridad mínima requerida y cualquier otro requisito indispensable para la contratación. III. El Sistema Estatal DIF realizará un diagnóstico de las plazas o empleos señalados en la fracción anterior a fin de realizar los ajustes necesarios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incluyendo las medidas de accesibilidad requeridas para el desempeño del empleo sin

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

discriminación. IV. Las dependencias se coordinarán con el Sistema Estatal DIF para realizar las evaluaciones y mejoras necesarias para la implementación anual de la acción afirmativa." Este transitorio detalla el proceso operativo, estableciendo un mínimo del 1% de plazas, descripciones específicas y diagnósticos de accesibilidad, en cumplimiento con la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (artículo 22) y la Recomendación No. 168 de la OIT.

Tercero: "Las dependencias realizarán el diagnóstico necesario para definir las plazas o empleos para cumplir con la acción afirmativa, durante el ejercicio fiscal 2026, a fin de iniciar la contratación temporal o definitiva en el ejercicio fiscal 2027." Esta disposición establece un cronograma claro, permitiendo a las dependencias prepararse y alinear presupuestos para la implementación efectiva.

Cuarto: "Las dependencias realizarán las medidas de accesibilidad necesarias con los recursos provenientes de su presupuesto regular correspondiente al ejercicio fiscal de 2027." Este transitorio asegura la financiación de adaptaciones, como lo exige la Observación General No. 2 sobre accesibilidad, garantizando que las mejoras sean sostenibles dentro del marco presupuestal existente.

Esta reforma representa un paso decisivo para integrar a las personas con discapacidad en el servicio público chiapaneco, corrigiendo la exclusión documentada y cumpliendo con los estándares internacionales y nacionales. La combinación de cuotas, certificaciones y transitorios operativos asegura una transición ordenada hacia un modelo laboral inclusivo, en sintonía con los principios rectores de la Ley del Servicio Civil reformada en 2025.

En consecuencia, se presenta ante esta H. Soberanía el siguiente cuadro comparativo seguido de la iniciativa de decreto.

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

CUADRO COMPARATIVO

DICE	DEBE DECIR
ARTICULO 54.- SON OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS ESTATALES Y MUNICIPALES A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 1º. DE ESTA LEY:	ARTICULO 54.- SON OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS ESTATALES Y MUNICIPALES A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 1º. DE ESTA LEY:
I. A XVII. ...	I. A XVII. ...
SIN CORRELATIVO	XVIII. ESTABLECER EN LA PLANTILLA LABORAL DE SU DEPENDENCIA, UNA ACCIÓN AFIRMATIVA PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL O DEFINITIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
SIN CORRELATIVO	PARA EFECTOS DEL PÁRRAFO ANTERIOR EL SISTEMA ESTATAL DIF Y LA SECRETARÍA DE SALUD CONFORME A LA NORMATIVIDAD OFICIAL, DISPONDRÁN DE UN CERTIFICADO DE HABILIDADES LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ASÍ LO SOLICITEN.
SIN CORRELATIVO	LAS DEPENDENCIAS DEBERÁN INFORMAR AL SISTEMA ESTATAL DIF, LA CANTIDAD DE PLAZAS O EMPLEOS PARA CUMPLIR ANUALMENTE CON LA ACCIÓN AFIRMATIVA

INICIATIVA DE DECRETO

ÚNICO. – Se adiciona la fracción XVIII del Artículo 54 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, para quedar en los siguientes términos:

ARTICULO 54.- ...

I. A XVII. ...

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

XVIII. ESTABLECER EN LA PLANTILLA LABORAL DE SU DEPENDENCIA, UNA ACCIÓN AFIRMATIVA PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL O DEFINITIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

PARA EFECTOS DEL PÁRRAFO ANTERIOR EL SISTEMA ESTATAL DIF Y LA SECRETARÍA DE SALUD CONFORME A LA NORMATIVIDAD OFICIAL, DISPONDRÁN DE UN CERTIFICADO DE HABILIDADES LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ASÍ LO SOLICITEN.

LAS DEPENDENCIAS DEBERÁN INFORMAR AL SISTEMA ESTATAL DIF, LA CANTIDAD DE PLAZAS O EMPLEOS PARA CUMPLIR ANUALMENTE CON LA ACCIÓN AFIRMATIVA

TRANSITORIOS.

PRIMERO. - EL PRESENTE DECRETO ENTRARÁ EN VIGOR AL DÍA SIGUIENTE DE SU PUBLICACIÓN EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.

SEGUNDO. - A FIN DE CUMPLIR CON LO DISPUESTO EN EL PRESENTE DECRETO CADA DEPENDENCIA DEBERÁ ENTREGAR ANUALMENTE AL SISTEMA ESTATAL DIF MEDIANTE OFICIO LO SIGUIENTE:

- I. EL NÚMERO DE PLAZAS O EMPLEOS, SEAN TEMPORALES O DEFINITIVOS, PARA CUMPLIR CON LA ACCIÓN AFIRMATIVA, EL CUAL DEBERÁ SER AL MENOS DEL UNO PORCIENTO DE LA PLANTILLA LABORAL.
- II. LA DESCRIPCIÓN DE CADA UNA DE LAS PLAZAS O EMPLEOS, SEÑALANDO LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA DESEMPEÑARLOS, LA ESCOLARIDAD MÍNIMA REQUERIDA Y CUALQUIER OTRO REQUISITO INDISPENSABLE PARA LA CONTRATACIÓN.
- III. EL SISTEMA ESTATAL DIF REALIZARÁ UN DIAGNÓSTICO DE LAS PLAZAS O EMPLEOS SEÑALADOS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR A FIN DE REALIZAR LOS AJUSTES NECESARIOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON

DIP. LUZ MARÍA CASTILLO MORENO
FRACCION PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MORENA

DISCAPACIDAD, INCLUYENDO LAS MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO DEL EMPLEO SIN DISCRIMINACIÓN.

- IV. LAS DEPENDENCIAS SE COORDINARÁN CON EL SISTEMA ESTATAL DIF PARA REALIZAR LAS EVALUACIONES Y MEJORAS NECESARIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN ANUAL DE LA ACCIÓN AFIRMATIVA.

TERCERO. - LAS DEPENDENCIAS REALIZARÁN EL DIAGNÓSTICO NECESARIO PARA DEFINIR LAS PLAZAS O EMPLEOS PARA CUMPLIR CON LA ACCIÓN AFIRMATIVA, DURANTE EL EJERCICIO FISCAL 2026, A FIN DE INICIAR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL O DEFINITIVA EN EL EJERCICIO FISCAL 2027.

CUARTO. - LAS DEPENDENCIAS REALIZARÁN LAS MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD NECESARIAS CON LOS RECURSOS PROVENIENTES DE SU PRESUPUESTO REGULAR CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL DE 2027.

Atentamente



Dip. Luz María Castillo Moreno.

Integrante de la Sexagésima Novena

Legislatura del Honorable Congreso del Estado.