**OACNUDH solicitud de insumos, resolución A/HRC/43/7 del CoDH sobre “El derecho al trabajo”. Efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad.**

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD) marca la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de la elaboración del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para personas con discapacidad (PCD). El Programa de Apoyo al Empleo de STPS cuenta con la herramienta de vinculación laboral de PCD “Plataforma Abriendo Espacios”. [[1]](#footnote-1).

A su vez, se destacan el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para PCD y el Programa de Apoyo al Empleo, cuyo objetivo es brindar a PCD elementos para capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones. [[2]](#footnote-2)

Por otro lado, es importante mencionar el Programa Sustantivo de Inclusión Laboral para las PCD del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, el cual impulsa la capacitación e inclusión laboral de PCD con base en sus potencialidades.

El derecho al trabajo digno y decente está enmarcado en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (LFT). Contempla:

Respeto a la dignidad humana del trabajador/a. Prohíbe la discriminación por discapacidad, entre otros motivos.

Acceso a seguridad social, salario remunerador y capacitación.

Condiciones óptimas de seguridad e higiene.

Respeto a los derechos colectivos e individuales.

La LFT prevé que las condiciones de empleo para todos los trabajadores/as, incluyendo PCD, deben constar en un contrato individual o colectivo; la ausencia de éste no priva al trabajador/a de sus derechos laborales.

Las condiciones de trabajo establecidas en los contratos deben basarse en el principio de igualdad sustantiva y en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la LFT, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por discriminación.

En 2019 se fortaleció la normatividad laboral con la reforma que:

Traslada la impartición de justicia laboral a tribunales especializados dependientes del Poder Judicial.

Fortalece la libertad y la democracia sindicales e instaura el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de sus directivas, la definición de los términos contractuales y la resolución de conflictos laborales.

En 2018 se reportó 5,176 servidores/as públicos/as con discapacidad: 2,255 física; 297 mental; 58 intelectual; y 2,566 sensorial.

Para el cumplimiento de la NOM-034-STPS-2016, la STPS promueve el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo, a fin de impulsar y posicionar en el mercado laboral a los centros de trabajo que implementen y operen políticas de inclusión laboral de PCD.

La NOM-034-STPS-2016 establece obligaciones del patrón y elementos de instrumentación, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo para PCD. Al ser una NOM, los puestos de trabajo no se certifican; la evaluación de la conformidad se realiza a través de visitas de inspección desarrolladas por la STPS para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Al patrón que incumpla con las normas de seguridad e higiene y de prevención de riesgos laborales, la LFT prevé sanciones de 250 a 5 mil veces el salario mínimo.

Resoluciones judiciales

En el Amparo Directo en Revisión 1387/2012[[3]](#footnote-3), la Primera Sala resolvió que la sola publicación de una oferta de trabajo que excluyó a quienes tenían una discapacidad implica discriminación puesto que tal oferta laboral estaba dirigida a quien cubría un determinado perfil académico, lo que lleva a entender que la labor era de carácter intelectual y no físico, por lo que la diferenciación o exclusión de quien sufre una discapacidad no encuentra una relación lógica o razonable entre el fin y la medida. Lo anterior, sostuvo la Sala, aun cuando la persona que se estimó afectada no intentó participar en el proceso de selección, pues no es dable exigirle presentar su solicitud a pesar de haber sido excluida prima facie desde el anuncio, lo que iría en contra de la dignidad de la persona.

En el Amparo Directo en Revisión 3708/2016[[4]](#footnote-4), la Segunda Sala de la Suprema Corte conoció de un caso en el que una empresa terminó la relación con una persona después de que tuvo conocimiento que padecía cáncer con metástasis en pulmones. La Sala consideró que al ser el cáncer una enfermedad de larga duración, curable o no, que impide a la persona realizar el trabajo o que sólo le permite realizarlo de manera limitada, puede generar una condición de discapacidad. Así, tratándose de la terminación del contrato de trabajo, puede existir discriminación cuando se margina al trabajador por tener una discapacidad. Por lo tanto, la Sala estimó que al separar de su actividad laboral a una trabajadora discapacitada se requiere de una mayor carga argumentativa y probatoria a cargo del empleador para despejar la presunción de discriminación, y no simplemente alegar que incurrió en faltas de probidad u honradez previstas en la ley laboral.

En el Amparo en Revisión 588/2014[[5]](#footnote-5), la Segunda Sala estudió el caso de una persona con discapacidad que recibía dos pensiones de orfandad por el fallecimiento de su madre y padre, respectivamente; las cuales le fueron suspendidas al solicitar pensión por jubilación en virtud de su trabajo como profesor universitario. La Segunda Sala consideró que sólo existe incompatibilidad de la pensión de orfandad con la pensión por jubilación cuando el trabajo represente una remuneración o un beneficio suficiente para la manutención del beneficiario atendiendo a las condiciones de su discapacidad. Para sostener lo anterior, la Sala reconoció que las personas con discapacidad tienen el derecho a un nivel de vida adecuado y protección social, lo cual implica que el Estado debe promover el trabajo digno para ellas y, además, las medidas de empleo para estas personas no deben interpretarse en el sentido de limitar, restringir u obstaculizar otros derechos a los que tienen acceso por su condición de discapacidad.

En el Amparo en Revisión 146/2018[[6]](#footnote-6), una persona promovió juicio de amparo ante el incumplimiento de leyes laborales que prevén que en el sector público se contrate al menos al 2% de personas con discapacidad. Del análisis normativo, la Segunda Sala observó que el precepto impugnado prevé una medida directamente relacionada con el fin perseguido porque adopta un sistema de inclusión y prevé medidas –incluyendo las políticas públicas– para que se cumpla su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás dentro del sector público. Ante ello, la Sala determinó otorgar un plazo de 6 meses para que las autoridades responsables adoptaran las políticas públicas y medidas pertinentes para la creación de la bolsa de trabajo en el sector público para personas con discapacidad, las cuales incluyen la elaboración de un calendario con objetivos y metas establecidos.

Medidas no jurisdiccionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Mediante el Acuerdo de Administración del 19 de septiembre de 2016, el Ministro Presidente de la Suprema Corte instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral en el Alto Tribunal[[7]](#footnote-7), en virtud del cual se publicó una convocatoria dirigida a personas con discapacidad. A partir de entonces, para lograr mayor inclusión de estas personas que trabajan en la Suprema Corte, se han realizado 80 acciones de seguimiento a las personas que conforman el Programa Integral de Inclusión Laboral, con el fin identificar sus requerimientos de ajustes razonables, accesibilidad y sensibilización. En esa línea, se han gestionado diversas adecuaciones físicas al entorno laboral, con la finalidad de que las personas con discapacidad ejerzan sus funciones en igualdad de condiciones. Asimismo, en 2019 se realizaron talleres de sensibilización sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, que fueron impartidos a 900 empleados de la Suprema Corte[[8]](#footnote-8).

1. En: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjorJ_b2K_pAhUQWqwKHTsKDEcQFjAAegQIBBAB&url=http%3A%2F%2Fabriendoespacios.gob.mx%2F&usg=AOvVaw0YeveB9I43iTRiFzCxNd4Z> [↑](#footnote-ref-1)
2. En <https://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018> <https://www.empleo.gob.mx/sne/programas-apoyo-empleo> [↑](#footnote-ref-2)
3. Resuelto el 22 de enero de 2014, por mayoría de 4 votos. Del asunto derivó la tesis de rubro: “**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. NOTAS RELEVANTES QUE EL OPERADOR DE LA NORMA DEBE CONSIDERAR AL EXAMINAR LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA MEDIDA A LA LUZ DE DICHOS PRINCIPIOS, FRENTE A LAS LLAMADAS "CATEGORÍAS SOSPECHOSAS", A FIN DE NO PROVOCAR UN TRATO DIFERENCIADO O UNA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL**”. [↑](#footnote-ref-3)
4. Resuelto el 31 de mayo de 2017, por mayoría de 3 votos. [↑](#footnote-ref-4)
5. Resuelto por la Segunda Sala en sesión del 4 de febrero de 2015, por mayoría de tres votos. [↑](#footnote-ref-5)
6. Resuelto por la Segunda Sala en sesión del 20 de junio de 2018, por unanimidad de cinco votos. No se encontraron tesis. [↑](#footnote-ref-6)
7. Se puede consultar en el sitio <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AA_DEL_19-09-2016_DEL_PRESIDENTE.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
8. Comunicado de Prensa de 22 de octubre de 2019, disponible en <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=5985> [↑](#footnote-ref-8)