

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO DE MONTERREY LICENCIATURA EN
DERECHO**



**PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL:
DISCRIMINACIÓN Y DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS
VULNERADOS**

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

LEONOR GUADALUPE MOREIRA FLORES

DR. JOSÉ FABIÁN RUIZ VALERIO ASESOR DE FORMA

DR. ANTONIO GUERRA GÓMEZ ASESOR DE FONDO

Ciudad Santa Catarina, Nuevo León a jueves 03 de mayo de 2023

A Dios, por guiarme en el camino y no permitir que me rindiera.

A mis padres, por ser mi apoyo incondicional.

en todo momento para lograr mis sueños.

A mi hermano por brindarme su cariño.

A mis amigos por echarme porras cuando lo necesitaba.

A mi asesor de tesis por compartirme su sabiduría

y ser un gran maestro.

A la Facultad Libre de Derecho por ser mi casa

durante todos estos años de aprendizaje.

*Y a todas aquellas personas que a lo largo de mi carrera
universitaria me impulsaron a crecer y a vencer mis miedos.*

Simplemente ¡Gracias! Pues, sin ustedes no estaría aquí.

Sin olvidar de dar las gracias a las bibliotecarias,

*Ruth y Wendy, pues su labor nos hace la vida
de estudiante de la FLDM más fácil. Y a todo el personal de la
FLDM ¡Gracias por su paciencia, su cariño y dedicación!*

RESUMEN

Es indudable que los derechos humanos han tomado una gran relevancia en la disciplina jurídica durante estos últimos años, específicamente en México esto se ve reflejado a partir la reforma constitucional del año 2011. A partir de este momento clave se situó a los tratados internacionales de derechos humanos en la cúspide de la pirámide, es decir, al mismo nivel que la constitución, convirtiéndolos en ley suprema de nuestro país. Ahora bien, una de las características fundamentales de los derechos humanos es que son inalienables a las personas, esto conlleva a su vez que el individuo goce de ellos en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el laboral. Es por ello que estos derechos deben de ser respetados por parte del patrón a pesar de no estar contemplados específicamente en la ley laboral, a diferencia de derechos como el salario mínimo, vacaciones, jornada laboral máxima, etc., de ahí la razón por la cual la doctrina contemporánea los ha denominado “*derechos laborales inespecíficos*”. Por otra parte, uno de los grupos más vulnerables a sufrir discriminación laboral son claramente las personas con discapacidad, lo que conlleva a la realización de violaciones claras a ciertos derechos laborales inespecíficos y específicos por parte de las empresas. Éstas vulneraciones pueden ser evitadas y en su caso debidamente sancionadas mediante la existencia de una buena legislación y la correcta aplicación de políticas públicas que garanticen la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tal y como lo han hecho los países líderes en estos temas, como Venezuela.

Palabras clave: Personas con discapacidad, discriminación, derechos laborales inespecíficos, inclusión laboral, México.

ABSTRACT

Undoubtedly, human rights have taken on great importance in the legal discipline during recent years. Specifically in Mexico, this is reflected starting from the constitutional reform of 2011, which placed International Treaties in this area at the top of the pyramid, that is, at the same level as the Constitution, making them part of the supreme law of our country. Now, one of the fundamental characteristics of human rights is that they are inalienable to people, which in turn means that individuals enjoy them in all areas of their lives, including the workplace. Therefore, they must be respected by the employer, despite of not being specifically contemplated in labor law, unlike rights such as minimum wage, vacation time, maximum working hours, etc. hence, this is the reason why contemporary doctrine has called them "non-specific labor rights." On the other hand, one of the most vulnerable groups to suffer from labor discrimination is clearly disabled people, a situation that in turn leads to clear violations of certain non-specific and specific labor rights by companies, which can be avoided and duly sanctioned through the existence of good legislation and the correct implementation of public policies that guarantee the labor inclusion of people with disabilities, as has been done by leading countries on these issues, such as Venezuela.

Keywords: Disabled people, discrimination, unspecific labor rights, labor inclusion, Mexico.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

7

CAPÍTULOS

I.	DERECHOS HUMANOS QUE SE VULNERAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL	
A.	Derechos laborales específicos e inespecíficos	9
B.	Derecho a la no discriminación	16
1.	Concepto general de discriminación	17
2.	Perspectiva constitucional y laboral	19
C.	Derecho al trabajo	22
1.	Enfoque constitucional	23
2.	Perspectiva de los Tratados Internacionales	23
D.	Derecho a la vida digna	25
1.	Concepto del derecho humano a la vida digna	25
II.	ANÁLISIS DEL AMPARO EN REVISIÓN 1387/2012	32
A.	Concepto y tipos de discapacidad	32
B.	La nueva perspectiva de la Corte	38
C.	Hechos del caso	43
D.	Análisis y resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	46
E.	Análisis del caso a la luz de la Legislación y las Políticas Públicas en México	49
1.	Legislación Relevante	50
a.	Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad	50
b.	Ley federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	51
c.	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	52
2.	Políticas Públicas y Programas Relevantes	53
a.	Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad	53
b.	Política Interna de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	55

c. Plataforma Digital “Éntrale: alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad”	57
III. DERECHO INTERNACIONAL: LAS RECOMENDACIONES DE LA OIT Y EL DERECHO VENEZOLANO	61
1. Recomendaciones de la OIT Relacionadas con la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo	61
2. Legislación Venezolana	64
CONCLUSIONES	70
MESOGRAFÍA	76

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo analizaremos cuáles son los derechos laborales inespecíficos que se vulneran al presentarse un acto de discriminación en contra de una persona con discapacidad, así como los que se vulneran como resultado de la poca inclusión laboral en México.

Para cumplir este objetivo, a través del amparo en revisión 1387/2012 se analizarán las principales políticas públicas y el marco regulatorio que existe en nuestro país sobre el tema, el cual básicamente se compone de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el tratado internacional ratificado por México denominado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Posteriormente, se comparará lo anterior con la legislación venezolana, dado que esta es una de las legislaciones latinoamericanas más avanzadas y desarrolladas en el tema, y con las recomendaciones de la OIT relacionadas con la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, esto con el fin de exponer claramente las carencias y áreas de oportunidad que tiene la inclusión laboral en México generando con esto una propuesta para mejorarla.

La relevancia del tema gira en torno a que la discriminación generada por la poca inclusión laboral de las personas con discapacidad en México afecta al 4.9% de la población total del país. De acuerdo con estadísticas oficiales emitidas por el INEGI 6,179,890 personas que se encuentran dentro del territorio nacional tienen alguna discapacidad, sin embargo, esto es un problema del que nadie está hablando, lo que genera

que este tipo situaciones sucedan frecuentemente en las empresas, pero que pasen desapercibidas.

Es por ello, que el principal objetivo de la presente tesis es hacer visible este problema, así como enfatizar la gravedad de que la mayoría de los derechos humanos en el ámbito laboral no hayan sido tomados en cuenta formalmente en la legislación mexicana a diferencia de otros países, por ello la denominación de “derechos laborales inespecíficos”. De ahí que básicamente el enfoque utilizado en este trabajo es el de normativo-sociológico.

Capítulo I

DERECHOS HUMANOS QUE SE VULNERAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

En el presente capítulo se explicará de manera breve en qué consisten los derechos laborales específicos y sus diferencias con los inespecíficos, para posteriormente exponer los tres derechos humanos principales que se vulneran al presentarse algún tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

A. DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS E INESPECÍFICOS

Antes de mencionar los conceptos, de derechos laborales específicos e inespecíficos, es indispensable tener en cuenta un poco de contextualización acerca de algunos de los antecedentes de los derechos humanos que han existido a lo largo de las distintas épocas de la historia, limitándonos a señalar únicamente los que son relevantes para el entendimiento de nuestro tema, esto al tener en consideración la gran amplitud de los antecedentes que existen respecto del desarrollo y evolución de los derechos humanos y la imposibilidad de abarcar su totalidad en el presente apartado.

Los derechos humanos, de acuerdo con la definición proporcionada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se entiende que son:

“Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.”¹

Lo que caracteriza a este tipo de derechos es que son universales por ser para todas las personas; inalienables, es decir, que no deben de suprimirse al menos que exista una justificación para ello y siguiendo las garantías procesales respectivas; interdependientes e indivisibles, es decir, que el avance de un derecho facilita el avance de otros, pero a su vez la privación o afectación a un derecho humano también impacta de manera negativa en el ejercicio de otros del mismo tipo (es por ello que existen mecanismos de ponderación de derechos humanos tales como el test de proporcionalidad o la interpretación conforme, que ayudan a resolver qué derecho prevalece sobre otro, en caso de que dos o más de éstos entren en conflicto.)

Respecto de los antecedentes de este tipo de derechos encontramos que de acuerdo a la autora Ana María Colmenares Bastidas,² en los primeros años de la humanidad, los derechos humanos no estaban reconocidos, el libro de los muertos es de los primeros antecedentes que encontramos acerca del tema, pues este era un documento redactado por una población egipcia años antes de cristo en donde se contemplaba un rezo a la diosa Matt con el fin de rogarle por un derecho a la defensa antes de que un acusado estuviera frente a un tribunal. Incluso dicha autora sostiene que en dicho documento se presentaban los primeros indicios de derechos humanos laborales al contemplar una disposición que establecía la posibilidad de rogar para no ser acusado en juicio de sustracción de semillas en el campo, en el cual el individuo trabajaba.

La biblia es un importante antecedente, pues, fue un libro inspirador de los derechos humanos, dado que sus mandamientos que se basan en el respeto que los seres

¹ Organización de las Naciones Unidas. **Derechos Humanos**. Disponible en línea: Autor < <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>> (Consulta: Marzo 24, 2022)

² Colmenares Bastidas, Ana María. *Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano*. En: **Revista latinoamericana de Derecho Social**. Julio – Dic., 2011, número 13, (pp. 57-86)

humanos deben tenerse entre sí, estos contienen derechos humanos como por ejemplo el mandamiento de “no matarás” (protege el derecho a la vida), el de no robarás (protege el derecho de propiedad), “no levantarás falso testimonio” (derecho a la honra), etc.³

Un poco más adelante en la historia, en la época medieval, aproximadamente en el año de 1188 se emitieron una serie de leyes que fueron compiladas en la carta leonesa (la cual años más tarde fue inspiración de la carta magna inglesa) que establecía la libertad personal, la libertad procesal y el derecho a la propiedad de todos los hombres.⁴

En lo que respecta a la época moderna, en ella surgieron 3 documentos que fueron especialmente importantes para el desarrollo de los derechos humanos; la “Petition Rights” en el año 1628; el “Acta de Habeas Corpus” en el año de 1689, y el “Bill of Rights en el año de 1689”, los cuales básicamente otorgaban garantías individuales a los súbditos del rey, lo que se traducía en el establecimiento de restricciones al poder del monarca. De igual forma, durante esta época, específicamente en el año de 1651, el filósofo Thomas Hobbes fue el primero en dar una definición del término “derecho del hombre” como la libertad de cualquier individuo de utilizar su poder de la forma en que quisiera, el cual representaba para él un “derecho individual subjetivo”.⁵

Sin embargo, tal y como lo menciona el autor Jesús Rodríguez y Rodríguez⁶ no fue hasta el 26 de agosto de 1789, con la aprobación de la Declaración de los Derechos Hombre y del Ciudadano, la cual fue consecuencia de la revolución francesa, que se reconocieron explícitamente los principales derechos humanos. Fue así que, con la aceptación de los derechos humanos, poco a poco los distintos países los fueron plasmando en sus cartas magnas a partir del siglo XIX.

³ Loc Cit.

⁴ Loc Cit.

⁵ Loc Cit

⁶ Rodríguez y Rodríguez, Jesús. **Se aprueba la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano**. Disponible en línea: CNDH<<https://www.cndh.org.mx/index.php/noticia/se-aprueba-la-declaracion-de-los-derechos-del-hombre-y-del-ciudadano#:~:text=Tales%20derechos%20son%20la%20libertad,no%20emane%20expresamente%20de%20ella.>> (Consulta: abril 20, 2023)

Pero no fue hasta el siglo XX, específicamente al finalizar la segunda guerra mundial, en el año de 1945, que en la celebración de la Conferencia de San Francisco se funda la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por parte de 51 países como China, Francia, Estados Unidos, Argentina, Brasil, México, entre otros, y con dicho acontecimiento se abre la discusión respecto de la importancia de los derechos humanos en el ámbito internacional, pues la ONU logró en poco tiempo sentar las bases de este tipo de derechos con la firma de la Carta de las Naciones Unidas el día 26 de junio del mismo de su fundación, para entrar en vigor 4 meses después, el día 24 de octubre del mismo año, y posteriormente con la Declaración Universal de Derechos Humanos, tres años más tarde, en 1948.⁷

En lo que respecta a México la reforma constitucional más significativa en el tema ha sido la del 2011, la cual tal y como lo menciona el autor Andrés Villalobos Blanc⁸ no solo cambió el término de “garantías individuales” que se contemplaba en nuestra texto constitucional desde el año de 1917 al término “de los derechos humanos y sus garantías”, sino que también colocó en un mismo nivel que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a los tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por nuestro país. Esto implica que las leyes y demás ordenamientos legales tengan que respetar no solamente los derechos contemplados dentro de los primeros artículos de la norma suprema sino también los que establezcan estos preceptos internacionales.

La complejidad de lo anterior es la constante evolución de los derechos humanos, por lo cual cada vez se enfatiza más en su estudio, incluso ya se habla de generaciones de derechos humanos, que es una clasificación de estos mismos en función del momento

⁷Organización de las Naciones Unidas. **Derechos Humanos.** Ob Cit.; Organización de las Naciones Unidas. **Estados Miembros Fundadores de la ONU.** Disponible en línea < <https://research.un.org/es/unmembers/founders>>. (Consulta abril 20, 2023); Organización de las Naciones Unidas. **Carta de las Naciones Unidas.** Disponible en línea: ONU <<https://www.un.org/es/about-us/un-charter>> . (Consulta abril 20,2023)

⁸ Villalobos Blanc, Andrés. **Diferencia entre derechos humanos y derechos fundamentales (garantías individuales y garantías constitucionales).** Disponible en línea: Revistas Jurídicas <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/15711/16635>> (Consulta: abril 20, 2023)

histórico en el que surgieron o se les reconoció, la cual de acuerdo a la autora Magdalena Aguilar Cuevas ⁹se establece básicamente de la siguiente manera:

- Primera generación: Surge en la Revolución Francesa y se encuentra integrada por los derechos civiles y políticos como por ejemplo a la vida, a la libertad y a la igualdad.¹⁰
- Segunda generación: Surge como resultado de la Revolución Industrial. La constituyen derechos sociales, económicos y culturales, como por ejemplo los derechos laborales, el derecho a la educación, a la seguridad, a la salud, etc. Algo importante de mencionar es que la constitución mexicana de 1917 fue la primera en el mundo en establecer derechos sociales al reconocer en su artículo 123 el derecho de huelga y de paro de los trabajadores.¹¹
- Tercera Generación: Surgen en la segunda mitad del siglo XX y son denominados los derechos de los pueblos o de solidaridad, como por ejemplo el derecho a la cooperación internacional y regional, derecho a la paz, el derecho al medio ambiente, etc. ¹²
- Cuarta generación: Actualmente, con la aparición y el uso del internet (cibespacio) y de las demás tecnologías de la información es indudable que ha surgido un gran cambio en la sociedad, sobre todo en lo que a interacciones humanas se refiere y con esto la necesidad de la creación de una cuarta generación de derechos humanos muy novedosos relacionados estrechamente con el tema tecnológico, la cual se encuentra en plena etapa de desarrollo y construcción, destacando entre ellos; el derecho a la conectividad (acceso a internet), a la seguridad digital, a existir digitalmente, a la libertad y

⁹ Aguilar Cuevas, Magdalena. **Las tres generaciones de los derechos humanos**. Disponible en línea: UNAM < <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/viewFile/5117/4490>> (Consulta: marzo 24, 2022)

¹⁰ **Loc. Cit.**

¹¹ **Loc. Cit.**

¹² **Loc. Cit.**

responsabilidad digital, a la privacidad virtual, a la paz cibernética, entre otros.

13

Una vez comentado todo lo anterior, empezaremos a abordar, los derechos humanos en el ámbito laboral, para lo cual debemos tomar en cuenta lo establecido a continuación.

Existen derechos que se contemplan expresamente en la legislación laboral a favor de los trabajadores, los cuales podemos clasificar en dos sencillas categorías; 1) los individuales, los cuales goza todo trabajador (salario mínimo, establecimiento de una jornada laboral máxima, vacaciones, etc.) y 2) los colectivos, que surgen al coaligarse los trabajadores para la defensa de sus intereses formando cualquier modalidad de agremiación (el sindicalismo, convenios colectivos de trabajo, huelga, paros etc.).

Estos derechos son conocidos como “derechos humanos laborales específicos” pues están dirigidos exclusivamente a los trabajadores y surgen ante la existencia de la desigualdad entre los dos factores de producción, es decir, entre el capital y el trabajo. que generó en el pasado grandes abusos y muestras de explotación inhumana del primero sobre el segundo, lo cual se pretende evitar con la creación de normas expresas, a fin de proteger a la clase trabajadora.

Hasta hace muy poco tiempo, la postura aceptada de manera general era la que afirmaba que el trabajador ejercía la titularidad de los derechos laborales que le correspondían por ley dentro de la empresa, los cuales se separaban de los derechos que le correspondían por su carácter de persona o ciudadano, pues se creía que estos eran ejercidos por el trabajador fuera de la empresa en sus relaciones con la sociedad en general y sobre todo frente al Estado.

¹³ Guerrero Martínez, Rodolfo. **Derechos humanos de cuarta generación y las tecnologías de la información y comunicación:** Disponible en línea: Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco <
http://historico.cedhj.org.mx/revista%20DF%20Debate/articulos/revista_No12/ADEBATE-12-art8.pdf>. (Consulta abril 26, 2023)

Este entendimiento se puede ver claramente reflejado en las palabras de Antonio Bayos en su obra el Derecho del Trabajo: un modelo para armar, cuando establece que:

“Quedando el trabajador sometido a una ley propia y específica en la que. Establecen preceptos obligatorios sobre su comportamiento en casa de su señor, da tal forma que la fábrica aparecía como una zona franca y sagrada de la sociedad civil, en las que los derechos del ciudadano no tendrían recepción.”¹⁴

Sin embargo, con la importancia que han tomado los derechos humanos en estos últimos años, actualmente se ha venido desarrollando una nueva ola de pensamiento expresada de manera doctrinal y jurisprudencial, la cual comenzó en Europa para posteriormente extenderse a Latinoamérica, que se expresa claramente en las palabras de Umberto Romagnoli:

Al ingresar a la fábrica, el trabajador no deja colgados en la reja, junto a su gorra, los derechos humanos de que es titular, ni los guarda en el ropero del vestuario, junto a su abrigo, para retomarlos al final de la jornada, por el contrario, él sigue siendo titular de los derechos esenciales a todas las personas, como el derecho a la dignidad, honor, intimidad, libertad de expresión, libre pensamiento, etcétera”¹⁵

En palabras del autor Mario Pasco Cosmópolis:

“Son ciudadanos que, al mismo tiempo y naturalmente, son trabajadores y, por lo tanto, esos derechos que en su origen no son estrictamente laborales se convierten en derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se ejercen.”¹⁶

Esta nueva ideología consiste en plantear que el trabajador por el hecho de entrar a una empresa y/o firmar un contrato de trabajo no deja de ser titular de los demás derechos que goza toda persona por la simple razón de ser persona, es decir, los que son inherentes a su calidad de ser humano y deben respetarse por el patrón a pesar de no encontrarse expresamente contemplados en las legislaciones laborales, por ello es que son

¹⁴Baylos, Antonio. **Derecho del Trabajo: un modelo para armar** Citado por Contreras Pablo. “Discriminación y relaciones laborales en Chile: en búsqueda de la igualdad”. Disponible en línea: **Revista Derecho y Humanidades No. 11, 2005** < https://www.pcontreras.net/uploads/9/6/2/1/9621245/contreras_2005_discriminacin_y_relaciones_laborales_en_chile.pdf> (Consulta: abril 20, 2023)

¹⁵Romagnoli, Umberto, Baylos Antonio y Aparicio Joaquín. **Ciudadanía, empleo y trabajo**. Citado por Óscar Ermida Uriarte. **Derechos humanos laborales en el derecho Uruguayo**. Disponible en línea < <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-14-31.pdf>> (Consulta: Marzo 24, 2022)

¹⁶Pasco Cosmópolis, Mario. **Los derechos laborales inespecíficos**, 2012. **Disponible en línea: Revista Chilena de derecho del trabajo y la seguridad social. No5, 2012** < file:///Users/leonormoreira/Downloads/42978-1-150647-1-10-20160915.pdf> (Consulta: Marzo 24, 2022)

conocidos como “derechos laborales inespecíficos” o “derechos de ciudadanía en empresa”, los cuales son distintos a los derechos de la ciudadanía de empresa, pues esta última tal y como lo menciona el autor Miguel Gutiérrez Pérez es:

“Ciudadanía específica, aunque ideológicamente vinculada con la ciudadanía de la sociedad política, que trata de incorporar los principios democráticos de participación al interior de la fábrica, otorgando a los trabajadores prerrogativas o derechos, específicamente laborales, frente al poder del empresario en el ámbito de la organización y gestión de la empresa .”¹⁷

Por lo que al hablar de derechos de ciudadanía de empresa podríamos mencionar como ejemplo el de la libertad sindical y de negociación colectiva que tienen los trabajadores adentro de una empresa, entre otros.

En cambio, la ciudadanía en empresa se basa en la idea de que el trabajador no solo goza y ejerce aquellos derechos atributivos del trabajo (derechos laborales específicos), sino que también los que le son inherentes como persona y ciudadano (derechos laborales inespecíficos), han dado lugar al surgimiento de nuevos derechos y sobre todo la reelaboración de otros que cada vez representan en mayor medida limitaciones a las facultades del patrón como por ejemplo el derecho que tienen los trabajadores a la propia imagen, a la privacidad, a la información, a la opinión etc.

Por lo anterior, ha surgido el planteamiento de una nueva problemática a resolver, consistente en determinar en qué supuestos se considera que el ejercicio de roles dentro del ámbito del trabajo representa un menoscabo realizado por parte del patrón hacia los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores, y en cuáles no, y sus consecuencias.

B. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

1. Concepto general de discriminación.

¹⁷ Gutiérrez Pérez, Miguel. **Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos**. Disponible en línea: Dialnet <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119463>>. (Consulta: abril 20, 2023)

De acuerdo con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) la definición de discriminación es la siguiente:

*“Discriminar significa seleccionar, excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa”.*¹⁸

Es decir, la discriminación consiste en hacer una distinción injustificada hacia una persona al no otorgarle un trato igualitario que a los demás simplemente por sus características o por pertenecer a un grupo socialmente vulnerable como las mujeres, los indígenas, las personas LGBTTH, los migrantes, los pobres, las personas con discapacidad, entre otros, la cual se denomina “discriminación sistemática”.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó en la sentencia de Amparo en Revisión 1387/2012, la cual será objeto de nuestro análisis en el siguiente capítulo, la definición de discriminación laboral y sus dos principales tipos, sosteniendo que:

*“La discriminación en el trabajo se actualiza mediante cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados motivos, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; en consecuencia, las normas generales que establezcan distinciones basadas en motivos prohibidos son constitutivas de discriminación ilegal. Por su parte, la discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas en apariencia neutras, pero que en realidad provocan un trato desigual a personas que presentan determinadas características.”*¹⁹

Por lo anterior, es posible afirmar que un trato discriminatorio, cualquiera que sea su tipo, es consecuencia de los estereotipos que se forman al atribuirle características generales a todos los miembros de un cierto grupo, bajo la falsa creencia de que todos estos son uniformes, y también de los prejuicios que se generan al juzgar a una persona que no se conoce a partir de motivos meramente superficiales.

¹⁸ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. **La discriminación y el derecho a la no discriminación**. Disponible en línea: Autor < <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf> > (Consulta: Marzo 24, 2022)

¹⁹ Amparo directo en Revisión 1387/2012. Primera Sala. Enero 22, 2014. Disponible en línea: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/buscadores-juridicos/sentencias-relevantes-en-materia-de-derechos-humanos/1300?field_tema_value=&field_sinopsis_value=&field_numero_de_expediente_value=&page=6 (Consulta: Febrero 15, 2023)

Por ende, tanto los estereotipos como los prejuicios son patrones que se van transmitiendo y repitiendo de generación en generación y en esencia nacen de un sentimiento de rechazo y de una falta de respeto hacia lo diferente por considerarlo malo, erróneo o inaceptable, lo cual genera mucha intolerancia.

La discriminación claramente afecta a uno de los derechos humanos más importantes que existen, el cual es el derecho a la igualdad, que constituye incluso la piedra angular de la teoría de los derechos humanos, dado que como ya lo mencionamos anteriormente, la universalidad que los caracteriza se basa en la igualdad de derechos para todas las personas.

Ahora bien, hay que tomar en cuenta lo afirmado por el máximo tribunal en la sentencia anteriormente referida, respecto a que:

“Las distinciones o preferencias que puedan resultar de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia adoptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas discapacitadas no pueden ser consideradas discriminatorias”²⁰

Es decir, pueden existir tratos desiguales que no se consideren discriminación, pero para que esto sea posible deben de estar previstos expresamente en la ley y perseguir el fin de apoyar a personas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad frente a otros.

Por otro lado, en el ámbito laboral, específicamente de acuerdo con el numeral dos del artículo primero de la Convención 111 de la OIT, no se consideran discriminación las preferencias o distinciones que se basen en la calificación exigida para ocupar el puesto de un empleo determinado.

²⁰ Idem (p. 48).

La influencia del tratado internacional antes mencionado se ve claramente reflejado en el tercer párrafo del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, pues en esta disposición legal se prevé expresamente que:

“No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.”

Por lo tanto, si una empresa no le otorga el trabajo a un solicitante, dado que este último no cumple con algunos de los requisitos solicitados para la vacante, dicha exclusión no representa conducta discriminatoria, puesto que se encuentra debidamente justificada en una falta de capacidad para desarrollar las actividades que el mismo trabajo exige.

2. Perspectiva constitucional y laboral.

En el artículo primero constitucional en el que se establece el reconocimiento de los derechos humanos, en su quinto párrafo se prevé la prohibición a toda discriminación, protegiendo de esta manera el derecho a la no discriminación, enunciando expresamente 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”

Respecto al ámbito laboral en la Ley Federal del Trabajo, en el segundo párrafo del artículo tercero se establece que:

“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.”

Por lo anterior el derecho a la no discriminación es un derecho específico laboral, pues se encuentra contemplado expresamente en el ordenamiento jurídico de la materia, ahora bien aterrizándolo aún más a lo que nos compete en nuestro análisis, la norma anteriormente mencionada está prohibiendo que un empleador trate a un empleado o solicitante a algún puesto que se encuentre capacitado para el mismo de manera desfavorable por percatarse que la persona en cuestión tiene algún tipo de discapacidad.

Las conductas discriminatorias que nieguen o restrinjan un derecho laboral se encuentra contemplado como delito en el artículo 353 BIS del Código Penal, fracción II para el Estado de Nuevo León, al establecer dicha disposición que:

“Comete el delito de discriminación quien, por razón de origen étnico o nacional, idioma o lengua, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos humanos y libertades mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas: II... Niegue o restrinja un derecho laboral, limite o restrinja un servicio de salud;

Quien encuadre en este delito será merecedor de una pena de prisión de entre tres meses y un año o una sanción entre 25 a 100 días de trabajo comunitario más una multa, esto de acuerdo con el artículo 353 BIS 1.

Sin embargo, ninguno de estos ordenamientos define lo que se entiende por “Discriminación por Motivos de Discapacidad, para lo cual debemos de acudir al concepto establecido en el artículo segundo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en el cual se determina que:

“Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.

A pesar de que ordenamientos de derecho interno como internacionales contemplan disposiciones para evitar cualquier tipo de conducta discriminatoria hacia las

personas con discapacidad, la realidad es completamente lo contrario a lo establecido en el papel.

Lo anterior, ya que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de los 650 millones de personas con discapacidad que existen en el mundo 450 millones de ellas están en edad de trabajar; sin embargo, en el mercado laboral a una escala mundial las personas con discapacidad registran un mayor desempleo y generan menores ingresos en comparación a las personas sin discapacidad. Lo anterior se debe a que son contratados para trabajos de bajo nivel con una escasa seguridad social, esto a su vez generan que alrededor del 80% de los miembros de este grupo socialmente vulnerable viva en zonas rurales de países en vías de desarrollo y tengan poco o nulo acceso a los servicios que requieren y por ende se encuentren en una situación económica desfavorable.²¹

Por todas las razones anteriores, es que muchas personas con discapacidad han perdido la esperanza de encontrar un empleo y simplemente dejan de intentarlo, lo que trae como consecuencia inmediata que dichos sujetos se encuentren económicamente inactivos generando una pérdida aproximada de entre 1.37 y 1.94 trillones de dólares anuales del PIB.²²

Además de todo, los pocos o nulos ingresos de las personas con discapacidad hace casi imposible que estas mismas cubran los gastos cotidianos adicionales, como ayudas personales, que en muchos casos son indispensables para que logren una vida autónoma, los cuales pueden llegar a representar una fuerte carga económica, incluso de acuerdo a datos obtenidos por el INEGI en el año 2012 se ha considerado que en hogar con personas

²¹ Organización Internacional del trabajo. **Datos sobre discapacidad en el mundo de trabajo**. Disponible en línea: Autor <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf> (Consulta: abril 20, 2023)

²² **Loc. Cit.**

con discapacidad puede llegar a realizarse el triple de gasto en alimentos, vivienda y cuidados de la salud que el que se realiza en hogares sin personas con discapacidad.²³

Enfocándonos estrictamente en México de acuerdo con lo establecido en el comunicado de prensa número 713/21, emitido por el INEGI el 3 de diciembre de 2021, el 5.7% de la población total del país tiene alguna discapacidad.²⁴

Ahora bien, de acuerdo a lo expuesto en el documento anteriormente mencionado nos encontramos con que la tasa de participación económica presenta una diferencia muy significativa, tratándose de personas con discapacidad en comparación a individuos que no tienen algún tipo de estas condiciones, pues mientras estos últimos alcanzan el 67%, los primeros solamente representan el 38% de la participación económica del país, preponderando entre las personas con discapacidad algún problema para caminar, subir o bajar, esto tomando en cuenta que el 41% de las personas que pertenecen a este grupo vulnerable en nuestro país padecen dicha dificultad.²⁵

Debemos de tomar en consideración que los tipos de discapacidad señalados anteriormente no son los únicos, pues existe una lista mucho más amplia de ellos, sin embargo, ese tema y la definición de discapacidad será abordado más a detalle en el siguiente capítulo.

C. DERECHO AL TRABAJO

1. Enfoque constitucional

²³ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. **Ficha Temática de personas con discapacidad**. Disponible en línea: Autor < <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20PcD%281%29.pdf> > (Consulta: abril 20, 2023)

²⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad (datos nacionales). Disponible en línea: Autor < https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf > (Consulta: marzo 24, 2022)

²⁵ **Loc. Cit**

La libertad de trabajo se encuentra contemplado en el artículo quinto de la constitución mexicana, el cual establece en su primer y tercer párrafo que:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. [...] Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial [...].”

El equivalente a esta disposición constitucional es el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo. A su vez, el derecho al trabajo se establece en el artículo 123 apartado A de la misma carta magna, pues en su primera línea se expresa que *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”*. Así mismo, el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo aclara de manera expresa que el trabajo es un derecho.

Por todo lo anteriormente mencionado es claro que el derecho al trabajo es un derecho laboral específico, al igual que el derecho a la no discriminación, pero no solamente se encuentra regulado en la constitución y en la ley laboral, sino que también diversos tratados internacionales lo contemplan, por lo cual es el siguiente aspecto que desarrollaremos.

2. Perspectiva de los Tratados Internacionales

El derecho humano al trabajo se encuentra establecido en disposiciones internacionales, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la cual, a diferencia de otras Declaraciones, es obligatoria para todos los Estados, esto dado que con el paso del tiempo ha sido considerada como costumbre internacional.

Y en su artículo 23 de dicha convención se expresa que:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Estos cuatro puntos previstos en dicho artículo, si nos detenemos a analizarlos, nos damos cuenta de que de manera efectiva reflejan en esencia todo lo establecido en el artículo 123 constitucional, apartado A.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos no es la única normativa internacional que contempla este derecho humano al trabajo, pues, también se prevé en el Artículo 6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el cual se dispone que:

“1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

Como es posible notar, a diferencia de la Declaración Universal de los Derechos humanos mencionado, en este último, si bien se establecen solamente dos puntos, estos están definidos más ampliamente y considerando elementos más específicos que la Declaración Universal de los Derechos Humanos no contempló, pero que efectivamente se encuentran dentro de la configuración del derecho humano al trabajo como lo es la orientación y formación técnico profesional de los trabajadores que hace posible estar mejor preparado para el desempeño de un trabajo determinado.

Pues bien, de acuerdo a todo lo expuesto anteriormente, es posible afirmar que el derecho al trabajo, el cual, como habíamos mencionado en el apartado A de este capítulo, se encuentra contemplado en la clasificación de derechos humanos de segunda generación, reviste de una especial importancia y que no puede pasar desapercibido, dado el carácter esencial que tiene el trabajo en la vida del ser humano, siendo el medio principal para allegarse de recursos económicos necesarios para subsistir, por ello es que ordenamientos jurídicos de distintos niveles en mayor o en menor medida lo contemplan.

E. DERECHO A LA VIDA DIGNA

Tal y como ya lo dejamos en claro en el apartado anterior, en el ámbito laboral una situación discriminatoria en contra de las personas con discapacidad afecta derechos laborales específicos tales como el de no discriminación y del trabajo; sin embargo, indudablemente ante esta situación se afectan también derechos laborales inespecíficos por lo que en este apartado abordaremos como ejemplo de ello el derecho a la vida digna.

1. Concepto del derecho humano a la vida digna

Hablar de vida digna implica de entrada tener en claro el concepto de calidad vida, el cual es bastante complejo, pues conlleva el análisis de básicamente cinco aspectos diferentes:

- Bienestar físico (la salud)
- Bienestar material (alimentos, vivienda, transporte)
- Bienestar social (relaciones interpersonales)
- Desarrollo y actividad (educación, trabajo, productividad)
- Bienestar emocional (autoestima)

Incluso existe un indicador establecido por la ONU llamado Índice de Desarrollo Humano (IDH) que es comúnmente utilizado para medir la calidad de vida y el grado de desarrollo de los países y su cálculo toma en cuenta tres variables (salud, educación y riqueza), las cuales se definirán brevemente a continuación ²⁶

- Esperanza de vida: Se refiere al cálculo del número de años que en promedio se espera que viva una persona después de nacer. En México, según datos emitidos por el INEGI en 2020, la esperanza de vida en México es de 75 años.²⁷(salud).
- Educación: El nivel de educación de la población de un determinado país se mide a través de la tasa de alfabetismo que tengan los adultos en ese determinado territorio. ²⁸
- Producto Interno Bruto (PIB): Es una forma de medir el crecimiento de un país, su cálculo se obtiene de la sumatoria de todos los bienes, servicios e inversiones que se producen en el país durante un año. Es decir, cuando el PIB sube significa que están aumentando de manera general el consumo, el gasto y la inversión en el territorio. Lo anterior genera un efecto positivo en la economía, dado que esto causa el crecimiento de los ingresos en las empresas, que a su vez trae como consecuencia la generación de más empleos y el aumento de salarios de los trabajadores, de lo contrario cuando el consumo disminuye el PIB baja se reduce el empleo y la inversión. (riqueza).²⁹

Por ende, es correcto afirmar que el derecho humano a la vida digna a su vez conlleva a tener que considerar el derecho a la salud, a la alimentación, a la nutrición, a

²⁶ Iberdrola. **¿Qué es el Índice de Desarrollo Humano y por qué ha caído por primera vez desde 1990?** Disponible en línea: Autor < <https://www.iberdrola.com/compromiso-social/indice-desarrollo-humano>>. (Consulta: abril 10, 2023); Ministerio de Economía y Finanzas de Perú. **¿Qué es el Índice de Desarrollo Humano IDH y qué mide?** Disponible en línea: Autor<https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=esES&Itemid=100694&view=article&catid=750&id=4858&language=es-ES> (Consulta: abril 10, 2023)

²⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. **Estadísticas a propósito del día mundial de la población datos nacionales.** Disponible en línea: Autor< https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_POBLAC21.pdf> (Consulta: abril 10, 2023)

²⁸ Iberdrola. **Ob Cit**; Ministerio de Economía y Finanzas de Perú. **Ob Cit**.

²⁹ **Loc Cit**.

la educación, a la vivienda, derecho al trabajo, entre otros más, teniendo en cuenta que este último es el de mayor relevancia para nuestro análisis.

Lo anterior lo podemos ver reflejado en la redacción del numeral 1 del artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el cual establece que:

“1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”

Asimismo, el numeral 1 del artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por México en el año de 1981, contempla lo siguiente:

“1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Parte tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.”

Es posible concluir que el derecho al trabajo guarda una estrecha relación con el derecho a la vida digna, puesto que el primero es una de las bases fundamentales para conseguir garantizarla, esto al considerar al trabajo como el medio que tiene el ser humano para allegarse de recursos económicos con los cuales pueda adquirir lo necesario para vivir dignamente (como por ejemplo vestido y alimentos), es por ello que el estado debe asegurar que el salario mínimo permita una vida digna para los trabajadores y sus familias.

Incluso, como ya lo hemos referido anteriormente en el apartado anterior, la propia constitución, en su artículo 123 apartado A, hace mención del trabajo digno. En lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, igualmente en los primeros tres párrafos de su artículo segundo se establece que:

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; 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. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. (...)”

La OIT define al trabajo digno o decente, como:

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.³⁰

Lo cierto es que la realidad que en México se experimenta es completamente lo opuesto a lo mencionado con anterioridad, pues en nuestro país millones de personas no cuentan con un trabajo digno que les proporcione acceso a la seguridad social y a un salario remunerador que represente un ingreso que cubra los mínimos vitales de los mismos trabajadores y de sus familias. Esto se demuestra claramente con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, del cuarto trimestre del año 2021 (octubre- diciembre), en los cuales podemos observar básicamente lo siguiente:³¹

- De la población total nacional (127,996,051 personas), 59.7% se encuentra económicamente activa (58,761,793) y el restante 40.3% (39,722,559) es económicamente inactiva.³²

³⁰ Organización Internacional del Trabajo. **Trabajo Decente**. Disponible en línea: Autor < <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> > (Consulta: Mayo 4, 2022)

³¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo**. Disponible en línea: Autor < https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2021_trim4.pdf > (Consulta marzo 24, 2022)

³² **Loc. Cit.**

- De la población nacional económicamente activa, 96.3% (56,611,211 personas) se encuentra ocupada y el restante 3.7% (2,150,582 personas) oficialmente están desocupadas.³³
- De la población económicamente activa que se encuentra ocupada, 55.8% (31,609,319 personas) se encuentran en el sector informal.³⁴

Lo preocupante, es que más de la mitad de la población que se encuentra económicamente activa se vea obligada a acudir a trabajos informales para poder sobrevivir y sacar adelante a su familia, realizando actividades que se encuentran al margen de la ilegalidad, poniendo incluso muchas veces en riesgo la seguridad de la persona, esto aunado a que en este tipo de empleos existe un ingreso insuficiente para cubrir las necesidades humanas, por lo tanto, claramente carecen del requisito de ser dignos.

Todo esto, evidencia el poco o nulo esfuerzo por parte del Estado Mexicano en cumplir con las disposiciones que los propios tratados internacionales establecen, a pesar de que estos cuentan con un carácter constitucional, lo que trae como consecuencia que el derecho humano a la vida digna para todos los mexicanos y no solo para unos cuantos (clases sociales privilegiadas) realmente se queden en buenas intenciones, en la teoría de disposiciones normativas, sin que estas se lleven a la realidad.

Ahora bien, estos derechos humanos a la vida y a un trabajo digno se vuelven todavía un tema más complicado al tratarse de personas con discapacidad, pues en la mayoría de los casos a éstas últimas se les impide y obstaculiza el acceso a conseguir un empleo, a pesar de estar cualificados para desempeñarlo esto a pesar de que puedan

³³ Loc. Cit

³⁴ Loc. Cit.

presentar un rendimiento en el trabajo igual o incluso mayor que el de la población que no tiene alguna discapacidad.

Ante esta presunta imposibilidad que tienen las personas con discapacidad para acceder a oportunidades laborales que les permita obtener los recursos necesarios para la lograr la satisfacción del mínimo vital, creemos que es importante definir si en nuestro país y/o en el ámbito internacional existe alguna manera de garantizarles una vida digna a estas personas.

La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada con número de registro digital 211316, ha referido al respecto que:

*El derecho al mínimo vital se fundamenta en la dignidad humana, la solidaridad, la libertad, la igualdad material y el Estado social, al considerar que **las personas, para gozar plenamente de su libertad, necesitan un mínimo de seguridad económica y de la satisfacción de sus necesidades básicas. Por ende, constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas.***³⁵

Las prácticas discriminatorias de los empleadores contra de las personas con discapacidad que se realizan todos los días y que se reflejan en las altas tasas de desempleo que sufre este sector de la población, se traduce en una minusvalía, la cual se define por la ONU en las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad como:

“La pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra "minusvalía" describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. Esa palabra tiene por finalidad centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad”

Lo que es claramente un gran atropello de derechos humanos, pues la idea de este tipo de personas no puede trabajar se ha quedado tan impregnada en nuestra sociedad que

³⁵ **Mínimo vital.** Conforme al derecho constitucional mexicano y al internacional de los derechos humanos, se encuentra dirigido a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas físicas y no de las jurídicas. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tribunal de Circuito. Clave.9o.A.1 CS. (SJF: 10ª época, T II, marzo 2016, p.1738). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2011316>> La nueva perspectiva de la Corte. Fecha (Mayo 4, 2022)

la aceptamos como una realidad absoluta que no amerita cuestionamiento alguno, al ser algo que naturalmente suponemos, lo cual es necesario cambiar a la brevedad posible.

Esta mentalidad no es exclusiva de México, pues existe a nivel mundial y ha generado consecuencias graves y significativas en la vida de estas personas, pues, por ejemplo, la ONU ha señalado que:

“El Banco Mundial estima que el 20% de los más pobres del mundo tienen discapacidades, y tienden a ser considerados dentro de sus propias comunidades como las personas en situación más desventajosa.”³⁶

El artículo séptimo de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad contempla una serie de alternativas para empezar a darle solución a esta problemática, tales como:

- Apoyo activo por parte de los estados para lograr la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo a través de la implementación de medidas como por ejemplo exenciones fiscales para empresas que empleen a personas con discapacidad.
- Programas de medidas estatales para adaptar lugares de trabajo de tal forma que resulten accesibles para personas con discapacidad.
- Campañas para concientizar a la población en general respecto del impacto negativo que tienen las conductas discriminatorias derivadas de prejuicios en contra de las personas con discapacidad.
- Garantizar empleos en el sector público a personas con discapacidad.

³⁶ Organización de las Naciones Unidas. **Algunos datos sobre la discapacidad.** Disponible en línea: Autor < <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>> (Consulta: Mayo 4, 2022)

- Asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso para los trabajadores con discapacidad.

Es por todo lo anterior, que recientemente, a través de la resolución de casos, se ha tenido un poco de claridad acerca de algunas de estas cuestiones, ejemplo de ello es el amparo en revisión 1387/2012, resuelto por la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a continuación será objeto de nuestro análisis.

Capítulo II.

ANÁLISIS DEL AMPARO EN REVISIÓN 1387/2012

En el presente capítulo se analizará un caso de discriminación laboral en contra de una persona con discapacidad con el objetivo de proporcionar un ejemplo al lector que le permita aterrizar y entender de una mejor manera la teoría.

En este apartado se mencionarán los conceptos fundamentales que implica el caso, la actual perspectiva de la Suprema Corte acerca del tema, y las principales políticas y programas tanto públicos como privados, así como la reglamentación aplicable a éste.

A. Concepto y tipos de discapacidad

Antes de abordar el análisis del caso en cuestión, es importante definir el concepto de discapacidad y hacer mención brevemente de los diferentes tipos que existen.

La Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como:

“La restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia”³⁷

Entendiendo, a su vez, que la deficiencia es:

“Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias son trastornos en cualquier órgano, e incluyen defectos en

³⁷ Padilla Muñoz, Andrea. **Discapacidad: Contexto, concepto y modelos**. Disponible en línea < scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562010000100012> (Consulta: Mayo 4, 2022)

*extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental, o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones”.*³⁸

Es decir, en palabras sencillas, la discapacidad comprende tener alguna condición diferente a lo conocido como “normal” ya sea por alguna cuestión física o incluso mental. Por ello, se afirma que las discapacidades se definen en función de la manera en que afectan la vida de una persona, de manera permanente o transitoria.

Ahora bien, en lo que respecta a su clasificación, son siete los principales tipos de discapacidad, los cuales se enuncian y se explican brevemente a continuación:³⁹

1. Discapacidad física: Personas que presentan deficiencias corporales, pérdida o ausencia de una parte de su cuerpo que les genera distintos grados de dificultad para realizar actividades que conllevan ciertos movimientos corporales.⁴⁰
2. Discapacidad auditiva: Personas que presentan deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos.⁴¹
3. Discapacidad visual: Personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos o incluso el rostro de otra persona.⁴²
4. Sordoceguera: Es una discapacidad que resulta de la combinación de una deficiencia visual y auditiva, que genera como consecuencia que las personas presenten grandes problemas de comunicación y de acceso a la información.⁴³

³⁸ Loc. Cit

³⁹Gobierno de Colombia. **Categorías de Discapacidad:** Disponible en línea: Autor <
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>> (Consulta: mayo 4, 2022)

⁴⁰ Loc. Cit

⁴¹ Loc. Cit.

⁴² Loc. Cit.

⁴³ Loc. Cit.

5. Discapacidad intelectual: Personas que presentan deficiencias en sus capacidades mentales generales, tales como el razonamiento, el lenguaje, la resolución de problemas y/o el aprendizaje.⁴⁴
6. Discapacidad mental (también llamada psicosocial): Personas con alteraciones en el pensamiento, emociones, sentimientos, comportamientos, relaciones, etc., generadas por una deficiencia en el sistema neuronal.⁴⁵
7. Discapacidad múltiple: Presencia de dos o más deficiencias asociadas que pueden ser físicas, sensoriales, mentales o incluso intelectuales.⁴⁶

Lo anterior, toma relevancia al momento de la integración de las personas con discapacidad a la sociedad, pues estar consciente de las exigencias que cada tipo de estas siete deficiencias tiene permite tomar las medidas necesarias para hacer esta integración social de este grupo vulnerable de una manera correcta.

Es decir, por ejemplo, una persona que presente alguna discapacidad física, para lograr un mayor grado de independencia pueden recurrir a productos de apoyo como prótesis, sillas de ruedas, bastones, muletas y para su incorporación cómoda a la sociedad será necesario adaptar ciertos espacios para facilitarles su movilidad, distinto a las personas que tengan alguna discapacidad auditiva, pues, estas requieren otro tipo de ayuda como el uso de intérpretes o el lenguaje de señas, por lo que requerirán de la sociedad otro tipo de medidas para sentirse incorporado a ella como el uso de anuncios visuales de información y prevención de situaciones de riesgo.

Ahora bien, tratándose del plano jurídico, la primera sala ha determinado básicamente la utilización de dos tipos de medidas para lograr la inclusión y el trato

⁴⁴ Loc Cit.

⁴⁵ Loc Cit

⁴⁶ Loc Cit

igualitario de las personas con discapacidad que garantice la no discriminación hacia estas mismas, las cuales se mencionan a continuación:

“Medidas de naturaleza negativa, relativas a disposiciones que vedan la posibilidad de discriminar a una persona con discapacidad por la sola presencia de una diversidad funcional; y (ii) medidas de naturaleza positiva, consistentes en elementos diferenciadores que buscan la nivelación contextual de las personas que poseen alguna diversidad funcional con el resto de la sociedad, también conocidas como ajustes razonables.”⁴⁷

Las medidas negativas son todas aquellas disposiciones normativas que prohíben cualquier trato discriminatorio hacia las personas con discapacidad, algunas de ellas son:

- Artículo primero constitucional
- Artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo
- Primer párrafo del artículo noveno de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Artículo 9 de la Ley Federal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (“LFIPD”)

Un ejemplo de medidas de naturaleza positiva es la implementación de adaptaciones al procedimiento considerando las exigencias de cada tipo de discapacidad.

Es importante mencionar, que la Ley Federal del Trabajo, si bien contempla el derecho a la no discriminación por discapacidad, no contiene en ella ninguna disposición que distinga los tipos de discapacidad, al respecto la Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado en el siguiente sentido.

“La Junta no puede alegar como impedimento para adoptar medidas razonables y suficientes que atiendan la condición de discapacidad de un trabajador, la falta de regulación jurídica en la ley de la materia (...) Si el sistema jurídico mexicano consagra el deber de todas las autoridades de lograr la plena inclusión de las personas con diversos grados y tipos de discapacidad en el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales, impidiendo todas las formas de discriminación(...), la Junta no puede eludir esa exigencia, debiendo atender la solicitud que se le formule al respecto y

⁴⁷**Discapacidad. Valores instrumentales y finales que deben ser aplicados en esta materia.** Tesis”Tesis Aislada. Amparo en Revisión. Primera Sala. Clave 1a. VIII/2013. (SJF: 10ª época, T I, enero 2013, p.635) Disponible en línea: SCJN < <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2002521>> (Consulta: Mayo 4, 2022)

*determinar las medidas razonables en consideración de la discapacidad del promovente o, incluso, determinarlas de oficio, al advertir dicha condición de vulnerabilidad”.*⁴⁸

Es decir, la opinión del supremo tribunal es que si bien la ley no establece las medidas que se deben tomar para lograr la inclusión de cada tipo de discapacidad en específico, eso no significa que las autoridades laborales no estén obligados a hacerlo, pues suponer esa postura sería desobedecer expresamente un mandato constitucional, es por ello que se le impone a la junta de conciliación y de arbitraje establecer las medidas razonables que sean necesarias para garantizar el acceso a la tutela judicial a un trabajador con discapacidad, atendiendo para ello el tipo de deficiencia que presenta.

Esta aportación de la primera sala acerca de la existencia de estas dos medidas se vio contemplado expresamente en el artículo cuarto de la LFIPD, en el cual básicamente se establece que las personas con discapacidad gozan de todos los derechos que se establecen en el orden jurídico mexicano y que es deber de las autoridades el ejercicio de medidas prohibitivas y acciones afirmativas, con el fin de prevenir o corregir la desigualdad y la desventaja que viven a diario las personas con discapacidad así como impulsar la igualdad de oportunidades y la inclusión de estas últimas en los ámbitos políticos, económicos, social y cultural.

Lo anterior claramente envuelve el ámbito laboral, al ser uno de los ámbitos en los cuales mayor desigualdad de oportunidades para personas con discapacidad se presenta día a día.

Lo anterior, dado que es bien conocido que en la realidad las empresas y los patrones en general se suelen guiar por estereotipos físicos que existen de acuerdo a la

⁴⁸ **Trabajadores con discapacidad. Para lograr su plena inclusión en el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales, la junta debe determinar las medidas razonables y suficientes en consideración a su tipo de discapacidad, sin que pueda alegar una falta de regulación jurídica en la ley de la materia.** Tesis Aislada. Amparo en revisión. Tribunal Colegiado de Circuito. Clave Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2016766>>. Consulta: Mayo 4, 2022)

profesión y/o cargo laboral que desempeñe una persona, lo cual conlleva a que se generen conductas discriminatorias por características físicas tan simples como el color de cabello, el estilo de vestir, el peso, tatuajes.

Si se discrimina por apariencia física cuanto más se presentarán conductas discriminatorias por alguna discapacidad hacia personas que claramente sí cumplen con todos los requisitos y tienen las aptitudes necesarias para desempeñar el trabajo, por lo cual se han impulsado por parte de la autoridad varias políticas públicas que serán objeto de nuestro análisis en el capítulo tercero del presente documento.

B. La nueva perspectiva de la Corte

Durante los últimos años la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sus criterios ha presentado una tendencia de tomar en cuenta como uno de los elementos de la discapacidad a la “Diversidad funcional”, entendiendo a ésta de acuerdo con el “*Protocolo De Actuación Para Quienes Imparten Justicia En Casos Que Involucren Derechos De Personas Con Discapacidad*” elaborado por la misma SCJN como:

*“La característica de la persona consistente en un órgano, una función o un mecanismo del cuerpo o de la mente que no funciona, o que no funciona de igual manera que en la mayoría de las personas”*⁴⁹

Podemos observar que dicho concepto es muy similar al de “Deficiencia” establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el cual fue comentado anteriormente, sin embargo, lo novedoso en este documento es la definición de “Discapacidad”, pues en este se establece que ésta última conlleva:

*“Los factores sociales que restringen, limitan o impiden a las personas con diversidad funcional, vivir una vida en sociedad”.*⁵⁰

⁴⁹ JIMÉNEZ LARA, A. **Conceptos y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes**, (en DE LORENZO, R., y PÉREZ BUENO, L.C. (directores), *Tratado sobre Discapacidad*, editorial Arazandi, Pamplona, 2007, pp. 201.). Citado por: Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Protocolo De Actuación Para Quienes Imparten Justicia En Casos Que Involucren Derechos De Personas Con Discapacidad*. 2ª ed. México, 2014, p.21

⁵⁰ **Loc. Cit.**

Esta definición se encuentra acorde con la perspectiva que se estipula en Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la cual fue aprobada por 191 Estados Miembros de la OMS, entre ellos México, en mayo del año 2001, mediante la resolución 54.21 en la 54° Asamblea Mundial de la Salud.⁵¹

En dicha resolución se establecen 1.424 categorías organizadas en una estructura jerárquica que consta de 4 niveles de la salud y de aspectos relacionados con la salud, enfatizando los conceptos de funcionamiento, el cual engloba básicamente las funciones corporales, principalmente de tipo fisiológicas, psicológicas y anatómicas, e igualmente contempla las actividades, la participación, y la discapacidad, entendiendo que esta última conlleva a su vez tres aspectos.⁵²

En primer lugar, las deficiencias entendidas como ausencias y/o alteraciones en dichas funciones, en segundo lugar, las limitaciones en la actividad que se refiere a las dificultades para realizar cierto tipo de tareas y en tercer lugar las restricciones en la participación, entendidas estas últimas como los problemas de desenvolvimiento que se suelen presentar respecto de las situaciones sociales, así como los factores ambientales que interactúan con cada uno de estos.⁵³

Dicha clasificación representó definitivamente un cambio de ideología, pues anteriormente la tendencia era visualizar a la discapacidad como una condición que conlleva una falta de salud que padecía un cierto grupo de personas que se presentaba en la mayoría de los casos desde su nacimiento, lo que conlleva a tratar “la salud” y la

⁵¹ **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.** OMS. 54° Asamblea Mundial de la Salud. Ginebra, mayo 14-22, 2001. Disponible en línea: Gobierno de México <<https://www.gob.mx/conadis/documentos/clasificacion-internacional-del-funcionamiento-de-la-discapacidad-y-de-la-salud-cif>>. (Consulta: febrero 6, 2023)

⁵² Fernández- López, Juan Antonio y otros. *Funcionamiento y discapacidad: la clasificación internacional del funcionamiento (CIF)*. En: **Revista Española de Salud Pública, España**, España, 2009, Volumen 83, número 6. <https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000600002> (Consulta: Febrero 6, 2023)

⁵³ **Loc. Cit.**

“discapacidad” como conceptos distintos e incluso hasta cierto punto excluyentes, sin embargo, la tendencia actual que se ve reflejada en las disposiciones de la CIF es la aceptación de la probabilidad de que todos los seres humanos podemos experimentar en un momento determinado de nuestra vida algún tipo de discapacidad, entendiendo que esta es resultado entre el estado de salud de algún individuo y factores contextuales los cuales son principalmente de dos tipos:⁵⁴

- Externos: Que se refieren a factores ambientales como el clima, la geografía, actitudes sociales, estructurales, legales, etc.⁵⁵
- Internos: que se refieren a factores personales como la edad, el sexo, la educación, la profesión, etc. ⁵⁶

En resumen, y en palabras de los autores Juan Antonio Fernández-López, María Fernández-Fidalgo, Reed Geoffrey, Gerold Stucki y Alarcos Cieza, la diferencia entre “discapacidad” y “funcionamiento”, que son los dos principales conceptos del CIF, consiste en que:

“Discapacidad es el término genérico que incluye déficits, limitaciones y restricciones e indica los aspectos negativos de la interacción entre el individuo (con una condición de salud dada) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales). Por el contrario, funcionamiento es el término genérico que incluye función, actividad y participación, indicando los aspectos positivos de esa interacción. Son las dos caras de una misma moneda dependiente de la condición de salud y de la influencia de los factores contextuales.”⁵⁷

Dada la especial importancia que han adquirido los elementos sociales en este tema, se ha generado una nueva tendencia en los criterios de nuestro supremo tribunal respecto del tema de la discapacidad consistente en hablar acerca de la llamada “diversidad cultural”, como anteriormente lo habíamos mencionado, pero también el de considerar la “inclusión social” como un factor fundamental para ello.

⁵⁴ Loc Cit.

⁵⁵ Loc Cit

⁵⁶ Loc Cit

⁵⁷ Fernández- López, Juan Antonio y otros. **Ob Cit.**

Un ejemplo de lo anterior es lo establecido en la tesis con número de registro 2025602 en el cual básicamente la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que es preferible utilizar la figura de apoyo para la vida independiente y la inclusión en la comunidad de personas con discapacidad establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en lugar del estado de interdicción declarado judicialmente como se utilizaba anteriormente.

En dicha tesis se define los conceptos de “vida independiente” e “inclusión en la comunidad” de la siguiente manera:

“La vida independiente implica que la persona con discapacidad elija y controle su modo de vida y sus actos cotidianos, adoptando las decisiones que le afectan con autonomía, ya sea que pueda realizar dichos actos o actividades por ella misma con independencia funcional o que requiera de asistencia personal y/o de otros medios materiales para ello. Por otra parte, el derecho a ser incluido en la comunidad, implica hacer posible la participación plena y efectiva de la persona con discapacidad en la vida de su comunidad, teniendo acceso en condiciones de igualdad con las demás personas a la vida social, esto conlleva su acceso a todos los servicios que se ofrecen al público y actividades en el ámbito social [...] por ejemplo, las oportunidades de acceder a la educación, al empleo, a la vivienda, a los servicios en materia de salud, actividades económicas, al transporte, a las actividades recreativas, culturales, deportivas, religiosas, a los medios de comunicación, a la vida política, etcétera, a través de diseños universales incluyentes, tanto de infraestructura como de participación social .”⁵⁸

Como podemos advertir la utilización de la nueva alternativa conlleva a contemplar la diversidad funcional específica de la persona y las barreras particulares que se presentan en su entorno, lo cual hace posible la atención de cada caso con el tipo de apoyo que responda las necesidades y requerimientos específicos de la persona con discapacidad y que dichas medidas sean consentidas por esta última, particularidad que no se presenta al hablar de estado de interdicción.

Lo anterior, dado que el estado de interdicción o también llamada “muerte civil”, implica una restricción total a la capacidad jurídica de la persona con discapacidad que

⁵⁸ **Persona con discapacidad. Los apoyos para la vida independiente y la inclusión en la comunidad, deben ser consentidos por ella.** Jurisprudencia. Amparo Directo Primera Sala. Clave 1a./J. 144/2022 (SJF: 11ª época, T I, diciembre 2022, p. 995). Disponible en línea: SCJN < <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025602> > (Consulta: Febrero 6, 2023)

consiste en que todo acto que pretenda realizar esta última debe de ser a través de su tutor, forzosamente y por ende negar de forma indirecta la participación de la persona del mundo jurídico.

Entonces, la figura de la interdicción es claramente inconstitucional al violar el derecho humano a la igualdad, y los derechos de una vida independiente y de la partición e inclusión en la sociedad, todos estos defendidos en la actualidad por el supremo tribunal de nuestro país.

Además de lo anterior, la figura de la interdicción es contrario del artículo 22 de nuestra carta magna, el cual de acuerdo a la interpretación de la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación prohíbe cualquier tipo de sanción excesiva en cualquier materia ya sea civil, penal, administrativa, etc., como lo es el estado de interdicción al no solo ser un trato cruel, inhumano y degradante para la persona sino también una medida que claramente no responde a las particularidades de cada caso en concreto.

En consecuencia, la figura de la interdicción vulnera derechos humanos y es totalmente contradictorio a la perspectiva actual tanto internacional como nacional que se ha adoptado recientemente acerca del tema.

A manera de síntesis, todo lo planteado en este apartado conlleva a afirmar que como bien lo establece el *Protocolo De Actuación Para Quienes Imparten Justicia En Casos Que Involucren Derechos De Personas Con Discapacidad*⁵⁹, de acuerdo con la tendencia actual, los tres elementos que configuran una discapacidad son:

- La presentación de una diversidad funcional
- El entorno o contexto en el que se envuelve la persona con diversidad funcional

⁵⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Protocolo De Actuación Para Quienes Imparten Justicia En Casos Que Involucren Derechos De Personas Con Discapacidad**. 2ª ed. México, 2014, p.21

- La interacción de los dos elementos anteriores que trae como consecuencia lograr una participación y plena de la persona con diversidad funcional en la sociedad.

Además de esto, es de suma importancia mencionar que es de especial interés de nuestro estudio el derecho de inclusión a la comunidad al que alude la corte, anteriormente explicado, dado que representa uno de los principales fundamentos más actuales para defender la igualdad de oportunidades laborales y el derecho a la no discriminación en el trabajo de las personas con discapacidad, los cuales podrían representar nuevos derechos laborales inespecíficos, puesto que aún y cuando no están contemplados en la ley laboral formalmente, su existencia se encuentra reconocida en instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, formando parte de nuestro sistema jurídico y protegiendo garantías y derechos humanos de las personas.

C. Hechos del caso

Teniendo clara la postura actual que existe en el tema de la discapacidad, procederemos a abordar concretamente los hechos del caso del Amparo en Revisión 1387/2012, los cuales son los siguientes:

- **3 de julio del año 2007:** Se publicó en una bolsa de trabajo universitaria una vacante para pasante en derecho corporativo que señalaba expresamente la no contratación de personas con discapacidad.
- **15 de julio del 2009:** La quejosa demandó la indemnización por daño moral y el pago de gastos y costas, por considerar que con dicha oferta de trabajo se le discriminó, debido a la parálisis cerebral infantil que padecía.
- **04 de agosto del 2009:** Se admite la demanda por la Juez Quinto de lo Civil del Distrito Federal.

- **07 de abril de 2011:** Se resuelve como improcedente la demanda, se absuelve a la demandada y se condena a la demandante al pago de gastos y costas.
- Se interpone recurso de apelación.
- **27 de julio de 2011:** La Quinta Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal resuelve dicho recurso en el sentido de confirmar la sentencia recurrida, condenando a la apelante al pago de gastos y costas de ambas instancias.
- Ante dicha resolución se promueve un amparo directo.
- **14 de octubre de 2011:** El Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, concede el amparo, ordenando que se deje sin efecto la resolución impugnada y se emita una nueva en la cual se estudien los agravios sin tomar en cuenta el argumento consistente en que la celebración del convenio conciliatorio celebrado entre las partes ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación creó nuevas situaciones de derecho que impiden determinar si existió la violación de un daño moral.
- **10 de noviembre 2011:** Se deja sin efecto la resolución emitida el 27 de julio de 2011, pero nuevamente se confirma la sentencia apelada y se condena a gastos y costas a la apelante en ambas instancias.
- **06 de diciembre de 2011:** Se promueve un amparo ante esta nueva resolución, señalando como autoridad responsable a la Quinta Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
- **19 de abril de 2012:** El Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, resuelve negar el amparo solicitado.
- **08 de mayo del 2012:** Se interpone recurso de revisión.

- **09 de mayo de 2012:** El recurso de revisión es recibido en el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito y se remite el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual fue turnado a la Primera Sala en la ponencia de la ministra Olga Sánchez Cordero.

El recurso de revisión se consideró procedente dado que en la resolución impugnada se realizó una interpretación del artículo primero constitucional y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Una vez considerado procedente, se procedió a considerar lo resuelto en la sentencia impugnada, para posteriormente estudiar los conceptos de violación y agravios planteados por la quejosa.

Por lo que respecta a lo primero, podemos determinar que los principales argumentos sostenidos por el Tribunal Colegiado de Circuito versan sobre:

- No era necesario que la distinción contenida en la oferta de trabajo estuviera dirigida a una persona en específico para calificarla de conducta discriminatoria.
- Para estar en posibilidades de exigir una indemnización por daño moral, el afectado debe de cumplir con las condiciones de selección, al igual que las demás personas que se encuentran interesadas en participar en el proceso para ocupar el puesto de pasante, lo cual no fue acreditado por la quejosa.

Respecto de los conceptos de violación, los planteados por la quejosa básicamente fueron los siguientes:

- La publicación de la vacante atentaba contra la dignidad humana al menoscabar su derecho al libre acceso al empleo y por ende existe la presunción legal de que ha sufrido un daño moral.

- Es incorrecto afirmar que no reunía los requisitos necesarios, puesto que no se le permitió demostrarlos al ser excluida desde el inicio del proceso y, por lo tanto, no es aplicable el artículo sexto de Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal invocado por la autoridad responsable.
- Violación al 133 constitucional al considerar jerárquicamente superior a las normas federales, como lo son la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, y el Código Civil ante los Tratados Internacionales.
- En ninguna disposición legal se contempla que para que se actualice un acto discriminatorio, este deba ser personalizado o individualizado.

A su vez, los agravios sostenidos por la quejosa consistían en exponer la violación de los siguientes preceptos:

- Artículo 5 y 27 de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad al establecerle la carga de la prueba de acreditar que se encontraba en igualdad de condiciones frente a las demás personas a quienes se dirigió la oferta de trabajo a la quejosa
- Violación del artículo primero constitucional al actualizarse en el caso en concreto una situación discriminatoria al ser discapacitada.

D. Análisis y resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Es importante mencionar que conforme a todo lo anterior, la Suprema Corte en su análisis advirtió dos inconsistencias por parte del Tribunal Colegiado consistentes en la omisión del análisis de la violación al artículo 133 constitucional y de la existencia de una libertad de acceso al empleo inmersa en nuestra Carta Magna.

Ahora bien respecto de la violación del artículo 133 constitucional reclamada por la quejosa, el supremo tribunal se pronunció en el sentido de darle la razón a esta última, lo anterior considerando que la no discriminación y la igualdad son componentes fundamentales de los derechos humanos, en los ordenamientos tanto nacionales como internacionales y que efectivamente dicho precepto constitucional obliga a los jueces a preferir los derechos humanos contenidos en ella y en los tratados internacionales aún y cuando en normas inferiores se establezcan disposiciones en contrario, y a resolver en cada caso en concreto atendiendo al principio pro persona.

Lo anteriormente establecido toma especial relevancia en el tema objeto de nuestro estudio, pues, tal y como es señalado por la Corte, los derechos humanos tienen el nivel jerárquico superior a una norma federal de acuerdo a lo establecido en los artículos 1 y 133 de nuestra Carta Magna, a partir de la reforma constitucional del año 2011; y considerando que los llamados derechos laborales inespecíficos son en realidad los derechos humanos que tiene el trabajador por su calidad de persona, los cuales como ya lo hemos mencionado no se desprende del empleado al momento de entrar a laborar a la empresa, nos lleva a afirmar que en caso de conflicto entre un derecho laboral específico contemplado en la Ley Federal del Trabajo y uno inespecífico contemplado en algún tratado internacional, impera este último sobre el primero.

La cuestión anterior, considero personalmente que es una de las cuales evidencia la importancia de comenzar a concientizarnos en nuestro país acerca de la existencia y determinación de los derechos laborales inespecíficos y sus alcances, sin olvidar que el trabajo conlleva una relación de subordinación. Pues de lo contrario, el uso abusivo de derechos laborales inespecíficos por parte del trabajador hacia el patrón podría llegar a generar el desequilibrio entre los factores de producción.

Ahora bien, respecto de los argumentos expuestos por la quejosa, referentes a la existencia y vulneración de la libertad del empleo, ambos fueron declarados fundados por

la Primera Sala, referentes a la existencia y vulneración de la libertad del empleo al determinar que los derechos humanos de igualdad y no discriminación son vinculantes no solamente frente a los órganos de gobierno, sino que su eficacia jurídica se extiende a ciertas relaciones entre dos particulares, como es el caso en concreto, pues este se dio entre una empresa privada y la joven universitaria; esto dado que la Corte determina que la discriminación por discapacidad sin una justificación razonable que impide claramente el acceso a las fuentes de trabajo es contrario al artículo primero y quinto constitucional, aun en conflictos suscitados entre particulares. Dado lo anterior, la Primera Sala toma la decisión de revertir la carga de la prueba a la empresa oferente, para efectos de probar que los requisitos plasmados en la referida publicación no representan una situación excluyente carente de razonabilidad.

En consecuencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al analizar el caso en concreto, determinó que en este, se actualizó un acto discriminatorio, dado que la exclusión de personas con discapacidad se estableció de manera expresa desde un inicio del proceso con la publicación de la convocatoria y sin encontrarse sustentado en una base razonable, bloqueando el acceso de la quejosa a las demás etapas de la contratación, negándole de manera ilegítima la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

El tribunal supremo determinó que lo anterior constituye una conducta ilícita que vulnera o menoscaba ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas, que legitima a la quejosa a exigir el pago de la indemnización por daño moral por parte de la ahora quejosa a la empresa oferente.

Por otra parte, respecto de lo sostenido por el Tribunal Colegiado sobre la carga de la prueba impuesta a la ahora quejosa de demostrar que se encontraba en una relación de igualdad en referencia a los demás requisitos de la vacante con los demás postulantes, la Primera Sala se pronunció en desacuerdo con este órgano judicial, al considerar principalmente dos cuestiones:

Primeramente, no se le puede exigir a la quejosa que pruebe cumplir con los demás requisitos de la vacante, si esta última fue excluida desde el inicio del proceso de contratación, pues sostener lo contrario conllevaría a generar un efecto revictimizador, que conllevaría a su vez una humillación de la persona discriminada, lo cual va en contra de la dignidad humana.

En la segunda cuestión considerada por la Corte, se señaló que el Tribunal Colegiado no consideró la existencia de casos en que determinada persona (en especial al tratarse de una categoría sospechosa, como lo es la discapacidad) no se encuentra en una situación de paridad ante las demás personas, y un trato desigual hacia esta que no se encuentre justificada trae como consecuencia un trato excluyente que es considerado discriminatorio.

En resumen, la resolución de la Primera Sala consistió en afirmar que efectivamente en el caso en concreto se presentó una violación al derecho de igualdad y una afectación a la libertad de empleo y que existe la obligación de la empresa oferente de responder por daño moral mediante el pago de una indemnización. Por lo tanto, se le concedió el amparo a la quejosa, revocando la sentencia del Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, ordenando a la autoridad responsable (la Quinta Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal), que dicte nueva sentencia en la que se determine el monto de indemnización por daño moral a pagar por la empresa responsable.

E. Análisis del caso a la luz de la Legislación y Políticas Públicas Relevantes en México

Como es posible visualizar, en la sentencia respectiva se desarrollan por la Corte diversos conceptos novedosos de tendencia humanista, con el fin de proteger y salvaguardar el derecho humano a la no discriminación laboral de personas con

discapacidad, el cual se encuentra protegido por diversas leyes de carácter nacional e internacional. Dichos instrumentos legales no se quedan solo en la letra, sino que a través de casos como el analizado por la Primera Sala podemos ver la cristalización de sus disposiciones en la realidad, que pueden ser ejecutadas de una mejor manera con apoyo de políticas públicas existentes en nuestro país.

Por lo que en este apartado se analizará la resolución emitida por la Suprema Corte respecto al Amparo en Revisión 1387/2012, con fundamento en las disposiciones de la legislación actual que considero de especial relevancia al caso, y otras que se reflejan en lo establecido por el máximo tribunal, y que son posibles de aterrizar a un plano ejecutable mediante el uso de políticas públicas.

1. Legislación Relevante

a. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Este ordenamiento legal fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de mayo del año 2011, su creación fue consecuencia de la ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad hecha por parte de nuestro país en el año 2007.

De esta normativa, considero de especial importancia mencionar el artículo 11, del cual recientemente se publicó una reforma en el Diario Oficial de la Federación, el día 27 de octubre del año 2022, en sus primeras cuatro fracciones con el principal objetivo de designarle la responsabilidad de proteger los derechos al trabajo digno y al empleo en igualdad de oportunidades, a la capacitación, y demás derechos laborales de las personas con discapacidad a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo anterior, dicha autoridad actualmente es la encargada de prohibir cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad desde la selección hasta la liquidación laboral.

Siendo su competencia además de todo lo anterior, el diseño, ejecución, evaluación y promoción de políticas públicas que fomenten la inclusión laboral de las personas pertenecientes a este sector vulnerable de la población tanto en el sector público como en el privado, así como el asesoramiento técnico y legal en estos temas a los sectores productivos sociales y privados y la elaboración e instrumentación del llamado “programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad”, del cual hablaremos más adelante en el presente trabajo de investigación.

Todo lo anterior constituye el elemento central del caso en cuestión, por lo que actualmente para casos similares sería una buena estrategia señalar como autoridad responsable a dicha Secretaría con fundamento en dicho artículo.

A pesar de lo anterior, es necesario tomar en cuenta que dicha ley ha sido criticada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, al señalarla como insuficiente y llena de lagunas por no contemplar en ella procedimientos de denuncia y mecanismos de evaluación que aseguren de una manera efectiva la accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad, es por ello que dicho órgano recientemente le ha recomendado a nuestro país examinar la compatibilidad de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad respecto de la propia Convención.

b. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Actualmente, en su artículo 15 Ter, y fracción segunda del 15 Quáter, se contempla la existencia de las llamadas “medidas de nivelación”, las cuales básicamente tienen como finalidad eliminar todo tipo de barrera que impida a cualquier persona el acceso efectivo a la igualdad de oportunidades, y una de ellas es la adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Este concepto novedoso fue incorporado a la ley en el año 2014, unos meses después de que la Primera Sala emitiera la resolución del caso analizado, sin embargo, considero que, de haber existido en ese momento, muy probablemente hubiera sido mencionado por el máximo tribunal, dado que hubiera encontrado en estas disposiciones un fundamento para su argumento consiste en que la propia publicación de la vacante representaba una barrera a la igualdad de oportunidades.

c. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El instrumento legal de carácter internacional que sin duda se encontraba vigente al momento de la resolución del caso fue la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues su artículo 27⁶⁰ es citado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el desarrollo de la sentencia, pues es dicha disposición la que reconoce el derecho de trabajar de las personas con discapacidad y específicamente en su inciso a) se establece la obligación de los Estados Parte, entre ellos México, de prohibir toda clase de discriminación por motivos de discapacidad, incluyendo las condiciones de selección, contratación y empleo, facultad que actualmente y de acuerdo con el artículo 11, fracción I, de la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad se

⁶⁰ 1. Los Estados Parte 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 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; -23- 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.

delegó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como lo mencionamos anteriormente.

Este es un ejemplo muy claro de la importancia que tienen los tratados internacionales, sobre todo en materia de derechos humanos a partir del año 2011, en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, esto no ha sido suficiente para abordar el problema que representa la inclusión laboral de personas con discapacidad en nuestro país, pues de acuerdo a las observaciones finales sobre los informes periódicos presentados por México en el año 2022 ante el Comité sobre los Derechos de las personas con discapacidad en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 35 de dicha convención, se advierte que en nuestro país sigue existiendo una baja tasa de empleo de las personas con discapacidad dada la falta de reglamentación respecto de medidas de apoyo y ajustes razonables para este grupo vulnerable en el ámbito laboral, así como la falta de programas enfocados a formarlos y capacitarlos profesionalmente.

2. Políticas Públicas y Programas Relevantes

a. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad

Este programa bajo el lema “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, vigente desde el año 2021 hasta el año 2024, tiene como objetivos principales el fortalecimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad e impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno para estas mismas.

Para lograr la inclusión laboral, este programa contempla principalmente la utilización de dos mecanismos ya existentes:

El primero de estos es la estrategia del Servicio Nacional de Empleo llamada “Abriendo Espacios”, la cual es una consejería laboral especializada en grupos en situación de vulnerabilidad, como lo son las personas con discapacidad, que inició sus labores desde el año 2001. Su labor consiste principalmente en brindar apoyo para encontrar empleo a las personas que enfrentan mayores barreras para ello, las cuales son evaluadas con el Sistema de Muestras de Trabajo Valpar, que básicamente consiste en la aplicación de una serie de pruebas que simulan las exigencias de trabajos reales, como lo son la toma de decisiones, el seguimiento de órdenes, etc., por lo que sus resultados determinan las habilidades, capacidades, aptitudes de la persona con discapacidad, lo cual permite establecer el perfil laboral de la persona para orientarlo eficazmente hacia opciones de empleo que sean aptos para el interesado.⁶¹

El segundo mecanismo en el cual se apoya el primer objetivo de este programa consiste en el uso del Distintivo de Empresa Incluyente⁶² que reconoce a las empresas que fomentan la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, entre ellas las personas con discapacidad y que por ende son posibles sujetos del estímulo fiscal establecido en el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el cual establece lo siguiente:

“Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes. El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de los citados trabajadores.”

⁶¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. **Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024**. Diario Oficial de la Federación junio 6, 2021. Disponible en Línea: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0> (Consulta: febrero 19, 2023); Unidad Nacional del Servicio Nacional de Empleo. **Lineamientos de Operación de Abriendo Espacios 2022**. Disponible en línea: Autor <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/702886/06_LineamientosAbriendoEspacios2022_vfinal.pdf> (Consulta: febrero 19, 2023)

⁶² **Loc. Cit.**

De acuerdo con lo anterior, dicho estímulo fiscal básicamente consiste en la deducción a favor del empleador de personas con discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje del 25% del salario efectivamente a estos trabajadores. Este incentivo fiscal, aunque si bien representa un avance significativo en el tema, considero que contempla diversas condicionantes que excluyen todavía a una gran parte de la población con discapacidad, pues sólo contempla cuatro tipos de discapacidad y pone como condicionantes la presentación de por lo menos un 80% de discapacidad y la presentación forzosa del certificado expedido por el IMSS. Esto es contrario a lo sostenido por la Suprema Corte, la cual al definir el concepto de la “diversidad funcional” no hace distinción alguna por el porcentaje de deficiencia que constituye la discapacidad, ni tampoco excluye algún tipo de estas.

Ahora bien, para lograr el segundo objetivo de este programa, consistente en el impulso para el fomento de trabajos dignos a favor de las personas con discapacidad, se le establece a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la responsabilidad de llevar a cabo programas de mantenimiento y mejora de infraestructura que responda a las necesidades de las personas con discapacidad, esto lo encontramos sumamente ligado a la deducción del 100% de inversiones de activo fijo destinadas a realizar adaptaciones a las instalaciones de la empresa para facilitar el acceso y el uso de estas últimas a los trabajadores con discapacidad, la cual se establece en la fracción XII, del artículo 206 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

b. Política interna de inclusión laboral para personas con discapacidad en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación mejor conocido por sus siglas como “CONAPRED”, es el principal órgano del Estado encargado de

salvaguardar el derecho de igualdad de todos los ciudadanos y evitar cualquier situación discriminatoria, por lo cual promueve políticas y medidas tendientes a fomentar la inclusión social y es el encargado de recibir y resolver quejas por presuntos actos discriminatorios, ya sean por parte de particulares (como empresas o empleadores) o incluso de autoridades.

Este órgano, cuenta con una política interna⁶³ que incrementa la inclusión productiva de las personas con discapacidad, favoreciendo la contratación, capacitación y promoción laboral de estas, a través de medidas como las mencionadas a continuación:

- La obligación de que un 5% del total de su personal tengan algún tipo de discapacidad.⁶⁴
- La impartición de capacitaciones con el fin de que los trabajadores con discapacidad mejoren sus conocimientos y habilidades que le permitan un mejor desempeño laboral.⁶⁵
- La publicación de vacantes que alienten a las personas con discapacidad a aplicar a estas.⁶⁶
- Acompañamiento de personal profesional para lograr la incorporación laboral de personas con discapacidad que lo necesiten.⁶⁷
- Promoción de medidas para adecuar las actividades laborales que resulten beneficiosas para un trabajador que adquiera alguna discapacidad a fin de

⁶³ **Política interna de inclusión laboral para personas con discapacidad en el consejo nacional para prevenir la discriminación.** Disponible en línea: CONAPRED
<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/4_2%20Politica%20inclusion%20laboral%20para%20PCD%20del%20CONAPRED.pdf> (Consulta: febrero 19, 2023)

⁶⁴ **Loc Cit**

⁶⁵ **Loc Cit.**

⁶⁶ **Loc Cit.**

⁶⁷ **Loc Cit.**

evitar despido, descensos de puestos o reducciones de salarios que la perjudiquen.⁶⁸

- Asegurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de ascensos que las personas sin discapacidad.⁶⁹
- Brindar apoyos de acuerdo con el tipo de discapacidad, como por ejemplo asegurar la accesibilidad de las instalaciones de **CONAPRED** para las personas con algún tipo de discapacidad física, o en caso de tratarse de alguna mental como el evitar situaciones de estrés o de presión que no puedan ser manejadas por la persona en cuestión, así como proporcionar los materiales de trabajo en sistema Braille para los trabajadores con discapacidad visual.⁷⁰

A su vez, la misma política contempla la existencia de un Comité de Seguimiento y Evaluación, cuya función principal es asegurar el cumplimiento de todos los puntos anteriormente mencionados mediante una revisión periódica, así como proponer nuevas y actualizadas estrategias de inclusión laboral para fomentar la capacitación, promoción y/o permanencia de las personas con discapacidad, para posteriormente rendir un Informe Anual de Resultados a la presidencia de **CONAPRED**.⁷¹

c. **Plataforma digital “Éntrale: alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad”**

Creada por el Consejo Mexicano de Negocios, asociación civil integrada por empresas mexicanas como Bachoco, BanRegio, Bimbo, Cemex, Lala, Televisa, Soriana,

⁶⁸ Loc Cit

⁶⁹ Loc Cit.

⁷⁰ Loc Cit

⁷¹ Loc Cit.

entre otras, creada en el año de 1962 con el objetivo de promover el bienestar social y el desarrollo económico del país. “Éntrale”⁷², básicamente consiste en una plataforma digital diseñada para lograr fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, creando oportunidades de empleo para este sector vulnerable de la población a través de la vinculación entre empresas que pertenezcan al Índice de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (IILPCD), herramienta que permite conocer de forma integral que tan incluyente y accesible es una empresa para personas con discapacidad en sus procesos internos, evaluando su proyecto de inclusión social, políticas y prácticas empresariales mediante una calificación objetiva en una escala del 0 al 100⁷³.

Las empresas miembros de “Éntrale” reciben diversos beneficios, entre los cuales se encuentra la posibilidad de acceder distintos beneficios como el contar con una base de datos que contiene currículums de personas con discapacidad que buscan una oportunidad laboral, así como el acceso a manuales que contemplan las mejores prácticas corporativas para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tomando en cuenta los casos de éxito tanto de empresas mexicanas como extranjeras.⁷⁴

Además de todo esto, las 4 empresas con las mejores prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en el año serán merecedoras del premio “Éntrale”, en el año 2021 las empresas ganadoras fueron; Accenture, GM, Lala y The Home Depot⁷⁵. Todos estos incentivos han generado, que, al día de hoy, sean más de 500 empresas miembros de dicha plataforma, y más de 7,000 personas con discapacidad contratadas.⁷⁶

⁷² Consejo Mexicano de Negocios. **Éntrale: alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad.** Disponible en línea: Éntrale <<https://entrale.org.mx/pages/entrale>>. (Consulta: febrero 19, 2023)

⁷³ Éntrale. **Índice de inclusión laboral de personas con discapacidad.** Disponible en línea: Autor <<https://entrale.org.mx/inclusion/>> (Consulta: febrero 19, 2023); ⁷³ Consejo Mexicano de Negocios. **Índice de inclusión laboral de personas con discapacidad.** Disponible en línea: Autor <<https://www.inclusionlaboral.org/general-5>> (Consulta: febrero 19, 2023)

⁷⁴ Consejo Mexicano de Negocios. **¿Por qué ser una empresa aliada?** Disponible en línea: Éntrale <<https://entrale.org.mx/pages/empresas>>. (Consulta: febrero 19, 2023)

⁷⁵ Foro Éntrale. **Premio Éntrale.** Disponible en línea: Autor <<https://www.foroentrale.com/premio-entrale>>. (Consulta: febrero 19, 2023)

⁷⁶ Éntrale. **¿Quiénes son las empresas más comprometidas con la inclusión de personas con discapacidad?** Disponible en línea: Autor <<https://entrale.org.mx/blog/author/entrale/#:~:text=Ciudad%20de%20M%C3%A9xico%2C%20a%2018%20de%20octubre%20de%202021&text=Son%20m%C3%A1s%20de%20500%20empresas,capital%20humano%20talentoso%20y%20comprometido.>> (Consulta: febrero 19, 2023)

Este es un claro ejemplo de que los particulares también podemos tomar iniciativas que impacten de manera positiva en nuestro entorno social con acciones y estrategias específicas, que incluso pueden llegar a ser incluso más efectivas, en cuestión de resultados, que las propias soluciones otorgadas por el gobierno.

Como expusimos a lo largo del presente capítulo, a diferencia del momento en que sucedió el caso objeto de nuestro análisis en un apartado anterior, actualmente se cuenta con diversos programas y políticas dirigidas a fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y evitar cualquier tipo de trato discriminatorio que estas últimas puedan sufrir a causa de su discapacidad.

Sin embargo, a pesar de la existencia de estas políticas y programas tanto del sector público como del privado, de la “bonita teoría” y de las “buenas intenciones” que en ellas se establece, de acuerdo con un estudio de campo realizado por la Universidad del Valle de México el año pasado (2022) el 59% de las personas encuestadas afirmaron tener la percepción de que las personas con discapacidad son de los grupos más afectados por situaciones discriminatorias.⁷⁷

La discriminación hacia las personas con discapacidad sigue siendo una situación del día a día en México, a pesar de parecer que se cuenta con los medios necesarios para que esto ya no suceda.

Lo anterior, dado que sin desmeritar el gran paso que la adopción de estas políticas y programas ha representado en el tema, es claro que los esfuerzos no han sido suficiente para acabar con la discriminación hacia personas con discapacidad.

Lo anterior dado que en la realidad estas políticas públicas no se implementan de una manera correcta, lo que acarrea como consecuencia que en vez de presentarse un

⁷⁷ Alcázar Dávila, Atilano Arturo. **La Discriminación en México, un problema social generalizado**. Disponible en línea: Universidad del Valle de México <<https://opinionpublica.uvm.mx/blog/la-discriminacion-en-mexico-un-problema-social-generalizado/>> (Consulta: febrero 19, 2023)

aumento en el empleo para las personas con discapacidad, sigue dominando notoriamente desempleo hacia estas últimas. Esto aunado a que tampoco se utilizan por parte de los juzgadores las medidas y las herramientas contempladas en dichas políticas públicas para la resolución de controversias actuales que versen sobre este tema.

Todo esto prueba la falta de reflejo de resultados que este tipo de mecanismos deberían tener en la práctica que existe en nuestro país.

CAPÍTULO III.

DERECHO INTERNACIONAL: LAS RECOMENDACIONES DE LA OIT Y EL DERECHO VENEZOLANO

Como fue mencionado anteriormente, parece ser que la legislación y los mecanismos existentes en México para evitar la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, son deficientes, y lejos de ser efectivos, pareciera que solo se quedan en letra muerta. Por lo anterior, es de suma importancia conocer las formas en que los países más avanzados sobre el tema, en este caso Venezuela, han abordado dicha problemática, y tomarlo como referencia para mejorar los mecanismos tanto legales como políticos ya existentes en nuestro país.

En el presente capítulo analizaremos las principales disposiciones legales venezolanas y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acerca del tema, para que posteriormente nos sea posible emitir una propuesta para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México en el apartado de conclusiones.

1. Recomendaciones de la OIT relacionadas con la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo

En virtud de la decisión tomada por el Consejo de Administración de la OIT en su 277ª reunión en el año 2000, estas recomendaciones fueron adoptadas en una reunión de expertos celebrada en Ginebra del 3 al 12 de octubre de 2001.

Estas recomendaciones se encuentran sumamente ligado al contenido del Convenio 159 de la OIT, acerca de la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, entendiendo a estas últimas como:

“Toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

Por lo cual, en dicho convenio básicamente se establece la readaptación profesional de las personas con discapacidad como una obligación de los Estados Miembros a través de la aplicación y formulación de políticas nacionales, con la finalidad de lograr la integración o reintegración de estas personas en la sociedad, y fue ratificado por México en el año 2001⁷⁸. Lo anterior, es posible con el apoyo de instrumentos como lo son estas recomendaciones de la OIT, que tiene como objetivo ser una guía, que posteriormente se pueda ver reflejado en la legislación de cada país, que se encuentra dirigida a empresas, ya sean chicas, medianas o grandes, públicas o privadas para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad en búsqueda de algún empleo y de trabajadores con discapacidades adquiridas.

Para lograr lo anterior, básicamente contempla la participación de tres sujetos distintos; los empleadores, las autoridades y los representantes de trabajadores. Todos estos a su vez se apoyarán en organizaciones expertas en temas que involucren personas con discapacidad.

Todos ellos, participarán activamente para lograr fomentar medidas tendientes a evitar cualquier tipo de acción o actitud discriminatoria en contra de este sector vulnerable de la población, como, por ejemplo:⁷⁹

- La implementación de incentivos por parte de las autoridades como los subsidios salariales, que incentiven las oportunidades laborales y el mantenimiento en el empleo de personas con discapacidad que sean de debido conocimiento del empleador (obligación de la autoridad de informar).⁸⁰

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo. **Ratificaciones de México**. Disponible en línea: Autor < https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764> (marzo 24, 2023)

⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo. **Recomendaciones prácticas de la OIT: Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo**. Disponible en línea: Autor < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218554.pdf> (marzo 24, 2023)

⁸⁰ Ídem (pp. 30)

- Impartición de campañas de sensibilización sobre discapacidad y la no discriminación dentro de la empresa hacia todos sus trabajadores.⁸¹
- Comunicación hacia todo el personal que se incorpore a la empresa en el momento de su capacitación acerca de todas las adaptaciones y medidas que pueden ser implementadas en el horario o sitio de trabajo para lograr el desempeño efectivo de algún trabajador con discapacidad.⁸²
- Publicación de las ofertas de trabajo en cada uno de los soportes accesibles para las personas con discapacidad.⁸³
- Que el personal de Recursos Humanos de las empresas se encuentre capacitado para realizar entrevistas a personas con discapacidad.⁸⁴
- La información básica respecto del puesto y lugar del trabajo debe de encontrarse en un formato que le permita al trabajador con discapacidad estar debidamente informado.⁸⁵
- Tomar medidas para mejorar la accesibilidad a los locales de trabajo de los empleados con discapacidad, lo cual conlleva a que la señalización dentro del lugar sea accesible incluso para personas con deficiencias visuales y que la información proporcionada por medio de sonidos como una alarma contra incendios pueda ser transmitidas a personas con deficiencias auditivas mediante el uso de otros dispositivos, como, por ejemplo, luces intermitentes.

86

⁸¹ Loc Cit

⁸² Ídem(p.35)

⁸³ Ídem (p. 38)

⁸⁴ Ídem (p.40)

⁸⁵ Ídem. (p.41)

⁸⁶ Ídem (p.54)

- Planificar medidas de emergencia que garanticen a los trabajadores con discapacidad la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo de forma segura en caso de ser necesario.⁸⁷

En todas estas medidas establecidas por la OIT, se puede visualizar ejemplos de la forma en cómo se aterriza a la realidad el cumplimiento de todas estas disposiciones tanto nacionales como internacionales, que se han mencionado a lo largo de esta tesis, tendientes a garantizar igualdad de condiciones laborales a las personas con discapacidad y evitar cualquier discriminación en contra de estas últimas.

Otro ejemplo de lo mismo es la legislación venezolana, que se analizará a continuación.

2. **Legislación Venezolana.**

Venezuela ha sido uno de los países latinoamericanos más avanzados respecto del tema de los derechos laborales inespecíficos, pues en gran medida la doctrina existente y disponible en español corresponde a la autoría de venezolanos como Ana María Colmenares Bastidas o de peruanos como Mario Pasco Cosmópolis, ambos se han mencionado a lo largo de nuestra investigación y cuyas ideas han trascendido en diversas disposiciones de distintos ordenamientos legales de dicho país, comenzando con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual en su artículo 81, establece que:

“Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.”

⁸⁷ Ídem (p.54)

En la primera parte de dicha disposición se contempla expresamente el reconocimiento de derechos laborales inespecíficos hacia las personas con discapacidad, esto tomando en cuenta que de acuerdo con la autora Ana María Colmenares Bastidas, este tipo de derechos presentan las siguientes características:

“Son fuente de discusión, estableciendo límites a los poderes del empleador. Su ejercicio atiende a los límites de interpretación humana, doctrina internacional, jurisprudencia internacional y todo lo relacionado con las interpretaciones del orden público. En cuanto a la titularidad, están dirigidos a todas las personas por igual, sin distinción alguna.”⁸⁸

Esto dado a que todos los derechos contemplados en el artículo 81 de la constitución de Venezuela (derechos de integración familiar y comunitaria, al ejercicio pleno y autónomo de capacidad, a la protección de la dignidad humana y a la igualdad de oportunidades) no solo van directamente dirigidos hacia las personas con discapacidad, sino que también son un claro ejemplo derechos laborales inespecíficos.

Lo anterior es posible afirmarlo dado que para interpretar y desentrañar el significado de todos estos derechos (que no son estrictamente del trabajador, sino que más bien son derechos humanos que le corresponden a cualquier persona, cuyo respeto conllevará límites al patrón), es necesario remitirnos a los tratados internacionales, así como la doctrina y la jurisprudencia.

De igual forma, en dicha disposición venezolana, también se contemplan derechos laborales específicos, es decir, que son exclusivos de trabajadores, como lo son los derechos a condiciones laborales satisfactorias y a la capacitación laboral.

Por lo anterior, algo interesante a resaltar del artículo 81 de la constitución venezolana, es que se prueba que los derechos laborales inespecíficos y los derechos laborales específicos no son cien por ciento excluyentes el uno del otro, ni necesariamente

⁸⁸ Colmenares Bastidas, Ana María. **Ob cit.** (pp. 57-86)

se contraponen, sino que en gran medida se pueden llegar a complementar entre ellos, a pesar de que su naturaleza sea distinta.

Además de la constitución, existen principalmente dos leyes en Venezuela que contemplan disposiciones respecto del tema de nuestro análisis, la primera de estas es la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y las Trabajadoras, en la cual, en primer lugar se establece en su artículo 21 la prohibición de toda conducta discriminatoria en el trabajo de manera muy similar a lo dispuesto en el artículo tercero de nuestra Ley Federal del Trabajo, que fue objeto de nuestro análisis en el primer capítulo, sin embargo, a diferencia de esta última, en la legislación laboral venezolana se contempla específicamente tratos desiguales a grupos vulnerables de la sociedad que no se consideraran discriminación, pues bien en dicho numeral establece que:

“...No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendientes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.”

Lo anterior, si bien es cierto que se ha reconocido por los tribunales y la doctrina mexicana, no se ha incorporado de una manera expresa en la legislación laboral de nuestro país. De igual forma, la ley laboral venezolana en su artículo 26 se reconoce expresamente el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, distinto a la legislación mexicana en la que se contempla expresamente en una ley especial (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad) pero no en la ley laboral.

Incluso la ley laboral venezolana dedica su capítulo octavo al establecimiento de disposiciones del trabajo de las personas con discapacidad, en el cual se contempla básicamente:

- La obligación del estado de desarrollar políticas públicas para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad (artículo 289), asegurando esta última para lograr la máxima protección integral a las personas con discapacidad, especialmente las que se encuentran en pobreza (artículo 351).

- El establecimiento de una cuota mínima para las empresas de que por lo menos un 5% de sus trabajadores deben contar con algún tipo de discapacidad (artículo 290).
- La protección del derecho a un trabajo digno para las personas con discapacidad que garanticen la vida productiva de estas últimas a través de la incorporación o reincorporación a las actividades socio productivas, como una obligación del estado que le compete a las autoridades laborales, de seguridad y protección social. (artículo 291).

Este tipo de disposiciones en el caso mexicano respecto de la obligación del Estado consistente en el desarrollo de políticas públicas que incentiven la inclusión laboral de personas con discapacidad se pueden visualizar básicamente en tratados internacionales que nuestro país ha ratificado como lo es la Convención 159 de la OIT, y en la fracción II del artículo 11 de la ley especial que existe de la materia (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad) pero no dentro del contenido expreso de la Ley Federal del Trabajo.

A su vez, es de suma relevancia mencionar que en lo que respecta a la obligación de las empresas de contar con un porcentaje mínimo de personas con discapacidad en su nómina no se encuentra disposición similar dentro de la legislación mexicana, sino únicamente en algunas políticas internas de organismos públicos como la **CONAPRED**.

Con todo lo anteriormente expuesto queda en evidencia la falta de especificidad en la ley laboral mexicana en comparación con la venezolana, y el arduo trabajo que nos queda por realizar en estos temas, pero no solo en nuestra legislación laboral, también en la especial, pues la segunda legislación venezolana en la que se encuentra apoyada el artículo 81 de la constitución de dicho país, es la Ley para Personas con Discapacidad, que sería equiparable en gran medida a nuestra Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Después de realizar una comparación de ambos ordenamientos encontramos que en ellos se presentan diferencias significativas, que se generan en esencia por la generalidad de la legislación mexicana y la puntualidad de la venezolana, algunas de ellas se plasmarán en el siguiente cuadro:

COMPARACIÓN ENTRE LEGISLACIÓN MEXICANA Y VENEZOLANA

Diferencia	Disposición Venezolana	Disposición Mexicana
Complejidad en la definición de discriminación	En su artículo 5 se establece una definición de discriminación compleja y completa. ⁸⁹	En su artículo 2, fracción IX, se establece una definición de discriminación de una manera muy general. ⁹⁰
Definición específica de persona con discapacidad	Se contempla en su artículo 6 ⁹¹	No se contempla.

⁸⁹ Artículo 5. Definición de discapacidad. Se entiende por discapacidad la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

⁹⁰ IX. Discapacidad. Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

⁹¹ Artículo 6. —Definición de personas con discapacidad. Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante; científica, técnica y profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Establecimiento de una cuota mínima de trabajadores con discapacidad para empresas tanto públicas con privadas	Se contempla una cuota mínima del 5% en su artículo 28 ⁹²	No se contempla.
Contempla la existencia de empleos con apoyo integral	Si se contempla, en su artículo 29, al establecer que los trabajadores con discapacidad intelectual deben de encontrarse bajo supervisión y vigilancia	No se contempla expresamente.

La legislación de un país como Venezuela, que es uno de los mayores expositores latinoamericanos en lo que respecta a la defensa de los llamados “derechos laborales inespecíficos”, debe de ser referencia para que los países como México logren desarrollar sus propias disposiciones y así evitar quedarse atrás en temas tan importantes en el mundo actual como lo son estos.

⁹² Artículo 28. —Empleo para personas con discapacidad. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras....

CONCLUSIONES

La discapacidad de manera muy simple la podemos definir como cualquier tipo de deficiencia o falta de capacidad que presenta alguna persona que le impide realizar alguna actividad de la vida diaria.

Hablar acerca de la discapacidad toma especial importancia al considerar que la mayoría de las personas conocemos a alguien, ya sea un familiar, un amigo, etc., que tenga algún tipo de discapacidad (ya sea visual, auditiva, mental, física, intelectual, múltiple o sordoceguera.) o incluso a veces somos nosotros mismos los que la padecemos, como es mi caso.

Por ende, teniendo en consideración que existen aproximadamente 650 millones de personas con discapacidad en el mundo (siendo yo una de ellas), y la importancia que en él ha tomado la progresividad de los derechos humanos estos últimos años, hablar acerca de la exclusión laboral y la discriminación que sufren este sector vulnerable de la población se vuelve claramente relevante.

Esta investigación se concentró principalmente en tres grandes puntos, en el primero de ellos abordamos los conceptos, características y toda la demás teoría necesaria para lograr el entendimiento por parte del lector acerca de que los derechos laborales inespecíficos, como los derechos humanos que posee el trabajador por el simple hecho de ser persona, los cuales no se pierden al momento en el que este último entra a trabajar a una empresa.

Lo anterior, a pesar de que dichos derechos no se encuentran estipulados expresamente en un ordenamiento laboral (a diferencia de los derechos laborales específicos) dado que al ser derechos humanos estos tienen carácter constitucional gracias a la reforma que sufrió nuestra carta magna en el año 2011, por ende, deben de ser respetados por el patrón y protegidos por el Estado.

Todo esto, para que nos fuera posible determinar que los derechos directamente vulnerados al presentarse una situación o conducta discriminatoria en contra de alguna persona con discapacidad por parte de las empresas son básicamente el derecho al trabajo, a la no discriminación, y a la vida digna, este último siendo un derecho laboral de carácter inespecífico y los otros dos de carácter específico.

El análisis de estos tres derechos, así como la reglamentación existente para garantizar tanto su tutela como su protección, nos fue posible realizarlo en gran parte a través de la discusión del caso del Amparo Directo en Revisión 1387/2012 presentada en el segundo capítulo del presente documento. El análisis de este asunto resuelto por la Suprema Corte, nos encaminó a descubrir no solamente la opinión de los tribunales de nuestro país al respecto, sino también que las principales fuentes del derecho internacional respecto a la inclusión laboral y la no discriminación en el lugar de trabajo de personas con discapacidad son básicamente las Convenciones 111 y 159 de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En cambio, en lo que respecta al ámbito nacional contamos principalmente con 4 ordenamientos legales, la propia Constitución Política de nuestro país, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Lo anterior, nos hizo percatarnos que, contrario a lo que se pensaba al iniciar la presente investigación, en nuestro país sí existe legislación en torno al tema, así como diversos programas y políticas tanto privadas como públicas y hasta sorprendentemente estímulos fiscales que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México, e incluso existen organizaciones u autoridades encargadas de vigilar su cumplimiento.

Sin embargo, tomando en cuenta que, de acuerdo con estadísticas oficiales emitidas por el INEGI, en México solo el 38.5% de los 6,179,890 de personas con discapacidad en nuestro país son económicamente activas, por consiguiente, es claro que la tendencia actual sigue siendo la discriminación hacia las personas con discapacidad en todas las esferas sociales, incluso en la laboral, aún y con la reglamentación, mecanismos e incentivos que existen hoy en día para evitarlo.

Lo establecido anteriormente, de acuerdo con mi opinión, pone en evidencia que dicha legislación es insuficiente para generar una eficaz inclusión laboral en la realidad de las empresas mexicanas, pues pareciera que estas disposiciones son más de carácter optativo y no tanto obligatorio para las empresas, esto debido a la forma tan general en que estas disposiciones se encuentran redactadas y la falta de especificación de sanciones en caso de su incumplimiento.

Lo que precede se confirma con lo establecido por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en sus recomendaciones dirigidas hacia nuestro país contenidas dentro de las observaciones finales emitidas por dicho órgano respecto de los informes periódicos presentados por México en el año 2022, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 35 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Lo previamente expuesto aunado a que la falta de aplicabilidad de todas estas leyes e incluso de la propia Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es causado muy probablemente por la falta de asignación de recursos suficientes (o incluso nulos en algunos casos) dentro de los presupuestos del gobierno federal, así como también en los estatales y municipales designados a vigilar y hacer efectiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad que garantice el debido y correcto cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en dicha convención.

Ahora bien, hablando de los tres niveles de gobierno, como nos fue posible percatarnos a lo largo de la presente investigación las leyes específicas y relevantes que existen en nuestro país acerca de estos temas relacionados con la discriminación hacia las personas con discapacidad son federales, no estatales ni municipales.

Es indiscutible el hecho de que el tema de discapacidad está íntimamente ligado con un gran perjuicio social muy antiguo el cual ha ocasionado que la percepción generalizada de los mexicanos sea la de visualizar a las personas con discapacidad como destinatarios de la caridad social y no como cualquier individuo común, idea que se sigue transmitiendo indirectamente en mensajes de campañas de eventos como “Teletón”.

Esto sumado a la notoria falta de concientización y transmisión de información respecto de estos temas que existe en este momento en la población mexicana en general, lo cual es generado por la escasa o nula difusión de campañas publicitarias destinadas a fomentar el conocimiento de las herramientas (incluso de los incentivos fiscales) que existen en nuestro país para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que a su vez acarrea como consecuencia una tendencia generalizada y errónea de la población a pensar que no existe nada para combatir dicha problemática.

Pues a lo largo del capítulo tres del presente documento tuvimos oportunidad de visualizar la experiencia de los países que más han evolucionado al respecto como lo es Venezuela a través del derecho comparado, lo cual nos demostró que tanto la transmisión y difusión de información destinada a la concientización de la población en general acerca de la existencia de los derechos laborales inespecíficos, así como el establecimiento de obligaciones en la ley hacia empresas tanto públicas como privadas orientadas a lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad, juegan un papel fundamental para garantizar su respeto.

En breves palabras, después del trabajo de investigación realizado, se ha llegado a la conclusión de que definitivamente nuestra legislación, aún y cuando ha tenido buenos

acercamientos, se encuentra aún en pañales en lo que respecta a los derechos laborales inespecíficos y al fomento de una verdadera y eficaz inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas mexicanas.

Para cambiar dicha situación debemos evitar que las disposiciones legales del tema únicamente representen “puras buenas intenciones” del legislador, que nunca se aplican y que por ende se convierten en letra muerta, y mejorar realmente la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Mi propuesta para lograr lo anterior consiste en una serie de reformas en nuestra legislación tanto en la laboral como en las especiales de la materia (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la Ley federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación) para efectos de establecer expresamente en estos ordenamientos legales disposiciones que establezcan como una obligación el que por lo menos el 5% de los empleados en la nómina de una empresa sean personas con discapacidad.

Previendo a su vez, que en caso de incumplimiento por parte del sujeto obligado se aplicará una multa de una suma de dinero que represente realmente una pérdida monetaria significativa para la empresa infractora, la cual se determinará proporcionalmente por parte de la autoridad considerando el rango de sus ingresos y el tamaño de esta. Dicho monto será destinado a una nueva organización gubernamental autónoma que se encargará de realizar propaganda y difusión de información acerca de la discriminación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México, así como también tendrá la tarea de promover y fomentar a las empresas la importancia que tiene una correcta accesibilidad y la readaptación profesional a los puestos de trabajo hacia los trabajadores con alguna discapacidad y las distintas formas que existen para lograrlo dependiendo del tipo de discapacidad del que se trate.

Este tipo de soluciones, además del caso venezolano, han tenido éxito tanto en las legislaciones europeas como Alemania, Francia e Italia, así como en las asiáticas como China, Japón o Tailandia, por lo que es un modelo lo bastante probado para funcionar en

México. Considerando como un punto innovador de mi propuesta el fijar esta obligación de una cuota mínima de trabajadores con discapacidad no solo a las empresas, sino también a los distintos poderes, y organismos del Estado, pues la autoridad debería ser el primero en poner el ejemplo en estos temas, por lo cual esta obligación también se incorporaría a los textos de sus reglamentos interiores y demás ordenamientos que rijan a las distintas autoridades pertenecientes a los tres poderes, implementándose para su realización medidas similares a las adoptadas con las famosas y recientes “cuotas de género”.

Implementando todo lo anterior, fomentaría poner en el radar de las empresas mexicanas el respeto de los denominados “derechos laborales inespecíficos”, lo que podría encaminar a que en nuestro país realmente pueda llegar a existir una verdadera y efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad y así garantizar el respeto de los este tipo de derechos que se vulneran al presentarse una situación discriminatoria en contra de cualquier miembro de dicho grupo vulnerable, de lo contrario, seguiremos estando obsoletos en temas tan relevantes y actuales como estos.

MESOGRAFÍA

A. DOCTRINA

Aguilar Cuevas, Magdalena. **Las tres generaciones de los derechos humanos.** Disponible en línea: UNAM < <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/viewFile/5117/4490>>

Alcázar Dávila, Atilano Arturo. **La Discriminación en México, un problema social generalizado.** Disponible en línea: Universidad del Valle de México<<https://opinionpublica.uvm.mx/blog/la-discriminacion-en-mexico-un-problema-social-generalizado/>>

Baylos, Antonio.**Derecho del Trabajo: un modelo para armar.** Citado por Contreras Pablo. “Discriminación y relaciones laborales en Chile: en búsqueda de la igualdad”. Disponible en línea: **Revista Derecho y Humanidades No. 11, 2005**<https://www.pcontreras.net/uploads/9/6/2/1/9621245/contreras_2005_discriminacion_y_relaciones_laborales_en_chile.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. **Ficha Temática de personas con discapacidad.** Disponible en línea: Autor < <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20PcD%281%29.pdf>> (Consulta: abril 20, 2023)

Colmenares Bastidas, Ana María. *Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano.* **En: Revista latinoamericana de Derecho Social.** Julio – Dic., 2011, número 13.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. **La discriminación y el derecho a la no discriminación.** Disponible en línea: Autor < <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>>.

Derechos humanos laborales en el derecho uruguayo. Disponible en línea <<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-14-31.pdf>>

Consejo Mexicano de Negocios. **Éntrale: alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad.** Disponible en línea: Éntrale <<https://entrale.org.mx/pages/entrale>>.

Consejo Mexicano de Negocios. **Índice de inclusión laboral de personas con discapacidad.** Disponible en línea: Autor <<https://www.inclusionlaboral.org/general-5>>

Consejo Mexicano de Negocios **¿Por qué ser una empresa aliada?** Disponible en línea: Éntrale <<https://entrale.org.mx/pages/empresas>>.

Éntrale. **Índice de inclusión laboral de personas con discapacidad.** Disponible en línea: Autor <<https://entrale.org.mx/inclusion/>>

Éntrale. **¿Quiénes son las empresas más comprometidas con la inclusión de personas con discapacidad?** Disponible en línea: Autor<<https://entrale.org.mx/blog/author/entrale/#:~:text=Ciudad%20de%20M%C3%A9xico%2C%20a%2018%20de%20octubre%20de%202021&text=Son%20m%C3%A1s%20de%20500%20empresas,capital%20humano%20talentoso%20y%20comprometido.>>

Foro Éntrale. **Premio Éntrale.** Disponible en línea: Autor<<https://www.foroentrale.com/premio-entrale>>

Fernández- López, Juan Antonio y otros. *Funcionamiento y discapacidad: la clasificación internacional del funcionamiento (CIF)*. En: **Revista Española de Salud Pública, España, España, 2009, Volumen 83, número 6.** <https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000600002>

Gobierno de Colombia. **Categorías de Discapacidad:** Disponible en línea: Autor < <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>>

Iberdrola. **¿Qué es el Índice de Desarrollo Humano y por qué ha caído por primera vez desde 1990?** Disponible en línea: Autor < <https://www.iberdrola.com/compromiso-social/indice-desarrollo-humano>>.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. **Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad (datos nacionales).** Disponible en línea: Autor < https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf >

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.** Disponible en línea: Autor < https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2021_trim4.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. **Estadísticas a propósito del día mundial de la población datos nacionales.** Disponible en línea: Autor < https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_POBLAC21.pdf>

Guerrero Martínez, Rodolfo. **Derechos humanos de cuarta generación y las tecnologías de la información y comunicación:** Disponible en línea: Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco < http://historico.cedhj.org.mx/revista%20DF%20Debate/articulos/revista_No12/ADEBATE-12-art8.pdf>.

Gutiérrez Pérez, Miguel. **Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos.** Disponible en línea: Dialnet
<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119463>>.

JIMÉNEZ LARA, A. **Conceptos y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes,** (en DE LORENZO, R., y PÉREZ BUENO, L.C. (directores), *Tratado sobre Discapacidad*, editorial Arazandi, Pamplona, 2007, pp. 201.). Citado por: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo De Actuación Para Quienes Imparten Justicia En Casos Que Involucren Derechos De Personas Con Discapacidad. 2ª ed. México, 2014, p.21

Ministerio de Economía y Finanzas de Perú. **¿Qué es el Índice de Desarrollo Humano IDH y qué mide?** Disponible en línea:
Autor<https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=esES&Itemid=100694&view=article&catid=750&id=4858&lang=es-ES>

Lineamientos de Operación de Abriendo Espacios 2022. Disponible en línea: Autor
<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/702886/06_LineamientosAbriendoEspacios2022_vfinal.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. **Trabajo Decente.** Disponible en línea:
Autor <<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>>

Organización Internacional del trabajo. **Datos sobre discapacidad en el mundo de trabajo.** Disponible en línea: Autor <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. **Ratificaciones de México.** Disponible en línea:
Autor <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTY_ID:102764>

Organización Internacional del Trabajo. **Recomendaciones prácticas de la OIT: Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.** Disponible en línea: Autor <

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218554.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. **Algunos datos sobre la discapacidad.**

Disponible en línea: Autor < <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>>

Organización de las Naciones Unidas. **Derechos Humanos.** Disponible en línea:

Autor < <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>>

Organización de las Naciones Unidas. **Estados Miembros Fundadores de la**

ONU. Disponible en línea < <https://research.un.org/es/unmembers/founders>>.

Organización de las Naciones Unidas. **Carta de las Naciones Unidas.** Disponible

en línea: ONU <<https://www.un.org/es/about-us/un-charter>>.

Organización de las Naciones Unidas. Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de México. Disponible en línea: ONU <<file:///Users/leonormoreira/Desktop/G2232296.pdf>>

Padilla Muñoz, Andrea. **Discapacidad: Contexto, concepto y modelos.**

¿Disponible en línea <scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562010000100012>

Pasco Cosmópolis, Mario. *Los derechos laborales inespecíficos*, 2012. **Disponible en**

línea: Revista Chilena de derecho del trabajo y la seguridad social. No 5, 2012 < <file:///Users/leonormoreira/Downloads/42978-1-150647-1-10-20160915.pdf>>

Política interna de inclusión laboral para personas con discapacidad en el consejo nacional para prevenir la discriminación. Disponible en línea: CONAPRED <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/4_2%20Politica%20inclusion%20laboral%20para%20PCD%20del%20CONAPRED.pdf>

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación junio 6, 2021. Disponible en Línea: Diario Oficial de la Federación <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Protocolo De Actuación Para Quienes Imparten Justicia En Casos Que Involucren Derechos De Personas Con Discapacidad.** 2ª ed. México, 2014.

Riofrío Martínez-Villalba, Juan Carlos. **La cuarta ola de los derechos humanos: Los derechos digitales.** Disponible en línea Corte Interamericana de Derechos Humanos <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33897.pdf>>

Rodríguez y Rodríguez, Jesús. **Se aprueba la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.** Disponible en línea: CNDH <<https://www.cndh.org.mx/index.php/noticia/se-aprueba-la-declaracion-de-los-derechos-del-hombre-y-del-ciudadano#:~:text=Tales%20derechos%20son%20la%20libertad,no%20emane%20expresamente%20de%20ella.>>

Romagnoli, Umberto, Baylos Antonio y Aparicio Joaquín. **Ciudadanía empleo y trabajo.** Citado por Óscar Ermida Uriarte.

Villalobos Blanc, Andrés. **Diferencia entre derechos humanos y derechos fundamentales (garantías individuales y garantías constitucionales).**

Disponible en línea: Revistas Jurídicas <
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/15711/16635>>

B. LEGISLACIÓN

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. OMS. 54º Asamblea Mundial de la Salud. Ginebra, mayo 14-22, 2001. Disponible en línea: Gobierno de México <<https://www.gob.mx/conadis/documentos/clasificacion-internacional-del-funcionamiento-de-la-discapacidad-y-de-la-salud-cif>>.

Constitución política de los estados unidos mexicanos (P.O. febrero 5, 1917/ mayo 28, 2021)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial Extraordinaria, diciembre 30, 1999). Disponible en línea: Organización de los Estados Unidos Americanos <https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf>

Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación (convenio 111). OIT 42ª reunión cit, Ginebra, 1958. Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c111>

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (convenio 159). OIT. 69ª reunión, Ginebra, 1983. Disponible en línea: Organización Internacional del

Trabajo<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304>.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU. Nueva York, marzo 30, 2007. Disponible en línea: CNDH<<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>>

Código penal para el estado de nuevo león (P.O. marzo 26, 1990/ marzo 18, 2022)

Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU, Asamblea General de las Naciones Unidas, París, 1958. Disponible en línea: Organización de las Naciones Unidas < <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>

Ley del impuesto sobre la Renta (P.O. diciembre 11, 2013/ noviembre 12, 2021)

Ley Federal del Trabajo. (P.O. abril 1, 1970/ julio 7, 2021).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (P.O. junio 11, 2003/ abril 4, 2012)

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (P.O. mayo 30, 2011/ enero 6, 2023)

Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores (Venezuela, Gaceta Oficial, mayo 7, 2012) Disponible en línea: < https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf>

Ley para personas con discapacidad. (Venezuela, nov. 15, 2006/enero 5, 2006). Disponible en línea: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_leydiscapacidad_ven.pdf.

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. ONU. Disponible en línea: Organización de las Naciones Unidas < <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities> > (Consulta: mayo 4, 2022)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ONU. Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), 1966. Disponible en línea: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

C. JURISPRUDENCIA

Amparo directo en Revisión 1387/2012. Primera Sala. Enero 22, 2014. Disponible en línea: SCJN <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/buscadores-juridicos/sentencias-relevantes-en-materia-de-derechos-humanos/1300?field_tema_value=&field_sinopsis_value=&field_numero_de_expediente_value=&page=6> .

Discapacidad. Valores instrumentales y finales que deben ser aplicados en esta materia Tesis Aislada. Amparo en Revisión. Primera Sala. Clave 1a. VIII/2013. (SJF: 10ª época, T I, enero 2013, p.635) Disponible en línea: SCJN < <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2002521> >

Mínimo vital. Conforme al derecho constitucional mexicano y al internacional de los derechos humanos, se encuentra dirigido a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas físicas y no de las jurídicas. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tribunal de Circuito. Clave. I.9o. A.1 CS. (SJF: 10ª época, T II, marzo 2016,

p.1738). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2011316>> (Consulta: mayo 4, 2022)

Persona con discapacidad. Los apoyos para la vida independiente y la inclusión en la comunidad, deben ser consentidos por ella. Jurisprudencia. Amparo Directo-Primera Sala. Clave 1a./J. 144/2022 (*SJF: 11ª época, T I, diciembre 2022, p. 995*). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025602>> (Consulta: febrero 6, 2023)

Trabajadores con discapacidad. Para lograr su plena inclusión en el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales, la junta debe determinar las medidas razonables y suficientes en consideración a su tipo de discapacidad, sin que pueda alegar una falta de regulación jurídica en la ley de la materia. Tesis Aislada. Amparo en revisión. Tribunal Colegiado de Circuito. Clave XVI.2o.T.5 L. (*SJF: 10ª época, T III, abril 2018, p.2401*).). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2016766> > (Consulta: mayo 4, 2022)