

EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ELEMENTO NECESARIO PARA SU EFECTIVA INCLUSIÓN SOCIAL

Mariana Díaz Figueroa¹

En la presente entrega se busca realizar un acercamiento a la problemática que enfrentan las personas con discapacidad para ejercer su derecho al trabajo, pues la negación del mismo genera impunidad al fomentar la falta de inclusión social y de acceso a una vida digna. Por ello, se contextualiza la problemática tanto a nivel internacional como nacional, se hace mención de lo que implica el derecho al trabajo, así como lo que debe entenderse por discriminación por motivos de discapacidad, aterrizando todo lo anterior en casos concretos que permiten verificar la situación de México y concluir con algunas reflexiones sobre el tema.

Como se advierte en la investigación “La accesibilidad como elemento indispensable para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad”,² impulsada por Impunidad Cero en enero de 2017, puede afirmarse que la discapacidad no es una característica individual, basada en diagnósticos, sino un resultado social derivado de las barreras físicas y actitudinales impuestas por la sociedad, que limitan o eliminan el ejercicio de derechos. Según la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014 (ENADID) del INEGI en México, casi 7.1 millones de habitantes se enfrentan a una discapacidad, esto representa el 6% de la población.³ Sin embargo, los temas relacionados con la discapacidad suelen verse erróneamente como cuestiones ajenas que en nada afectan a la sociedad en su conjunto, haciendo invisible la constante problemática que existe al respecto; así, se pierde de vista que “cada persona es

¹ Mariana Díaz Figueroa es académica de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México y miembro de la Comisión de Discapacidad de dicha Facultad. Cuenta con dos maestrías: una en Protección Internacional de los Derechos Humanos y Democracia, y otra en Derecho Electoral. Es cofundadora de Transversal, Acción sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, A.C.

Mi agradecimiento al equipo de Impunidad Cero y a Federico Reyes Heróles por hacer visibles estos temas, pues con ello se contribuye a eliminar las barreras actitudinales que dan paso a la discapacidad, así como a la Maestra Luna Mancini por su invaluable retroalimentación y a Susana Romero quien colaboró en la obtención de la información pública.

² Mariana Díaz Figueroa, “La accesibilidad como elemento indispensable para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad”, *Este País*, núm. 309, enero de 2017, pp. 21-29.

³ “Boletín de prensa 9”, INEGI, 2015; ENADID, 2014.

distinta, por lo que las leyes y políticas públicas deben procurar responder adecuadamente a la diversidad de la población”.⁴

I. Aproximación a la problemática

De acuerdo con el Departamento de Información Pública de la ONU y datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de las personas en edad de trabajar, 386 millones son personas con discapacidad. Sin embargo, en algunos países, hasta un 80% de éstas se encuentran desempleadas.⁵ Como menciona la OIT, las personas con discapacidad “con frecuencia están relegadas a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo”, asimismo, afirma que “entre las personas con discapacidad, los hombres tienen el doble de probabilidad que las mujeres de tener trabajo.”⁶

Al respecto, los índices de participación en el mercado laboral son notablemente inferiores a los de las personas sin discapacidad, tal falta de participación “supone un gran derroche de potencial que conlleva una pérdida del PIB de entre 3% y 7%”.⁷ Por su parte, en el Informe Mundial sobre la Protección Social 2014-2015, la OIT subraya: “Muchos países no brindan la suficiente cobertura a las personas con discapacidad en sus programas de protección social y, cuando se han adoptado disposiciones a tal efecto, éstas no suelen facilitar su participación en el mercado laboral”.⁸

En consecuencia, tal como afirma la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad en su informe de agosto de 2015:

la pobreza afecta de manera desproporcionada a las personas con discapacidad, que están excesivamente representadas entre los más pobres del mundo, experimentan tasas de pobreza y privación más elevadas y niveles de ingresos más bajos que los de la población en general. Un estudio que utilizó datos y métodos comparables de 15

⁴ Carmen Amat, Luna Mancini e Irene Tello Arista, “A ocho meses de Impunidad Cero: problemáticas y propuestas”, *Este País*, núm. 312, abril de 2017.

⁵ Departamento de Información Pública de la ONU, 2006.

⁶ OIT, “Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo”, 2007.

⁷ OIT, “The of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People With Disabilities from The World of Work”, Documento de trabajo núm. 43, Sector del Empleo, 2009.

⁸ OIT, “Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017”, Ginebra: 2015, p.1.

países en desarrollo de África, Asia y América Latina y el Caribe⁹ detectó una correlación significativa entre la discapacidad y la pobreza multidimensional en al menos 11 de los países estudiados. Asimismo, las personas con discapacidad corren un riesgo considerablemente más elevado de experimentar pobreza económica relativa en la mayoría de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en algunos de los cuales las tasas de pobreza dentro de este grupo de personas superan el 30%.¹⁰

En los países de la OCDE, el empleo de las personas con discapacidad es, en promedio, un 40% menor al nivel total. A la par, las personas con discapacidad experimentan un desempleo dos veces mayor.¹¹

Adicionalmente, se deja de lado que las personas con discapacidad suelen tener gastos cotidianos adicionales, como puede ser el caso de ayudas técnicas o personales, los cuales representan un aspecto importante para lograr una vida autónoma, pero que pueden llegar a implicar una fuerte carga económica. Algunos estudios estiman que cubrir estos gastos puede significar casi el 50% de los ingresos de una persona;¹² sin embargo, en general, esto no se toma en cuenta, pues el resto de la población no invierte en ello. Al respecto, debe mencionarse que, para muchas personas con discapacidad, “el acceso a un apoyo de calidad es una condición fundamental para vivir y participar plenamente en la comunidad haciendo elecciones como las demás personas. Sin un apoyo adecuado, las personas con discapacidad están más expuestas a un trato negligente o a ser institucionalizadas [...] Para una gran parte, el apoyo es una condición indispensable para participar de forma activa y significativa en la sociedad y, al mismo tiempo, conservar su dignidad e independencia”.¹³ Por lo que es indispensable contemplar tales aspectos en la contratación y pago de las personas con discapacidad, de lo contrario, se vulnera su empoderamiento al perder poder e independencia en el ejercicio de sus derechos, lo que de alguna manera también genera impunidad.

⁹ A. Posarac, S. Mitra y B. Vick, *Disability and Poverty in Developing Countries: A Snapshot from the World Health Survey*, Banco Mundial, núm. 1109, abril de 2011; Eurostat, “Disability Statistics: Poverty and Income Inequalities”.

¹⁰ Catalina Devandas-Aguilar, “Derechos de las personas con discapacidad”, agosto 2015, pp. 10-12.

¹¹ OECD, “Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers -A Synthesis of Findings Cross OECD Countries”, 2010.

¹² A. Posarac, S. Mitra y B. Vick, *op.cit.*

¹³ Catalina Devandas-Aguilar, “Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad”, 20 de diciembre de 2016, p.5.

II. El derecho al trabajo a la luz del principio de no discriminación por motivos de discapacidad

El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por sus siglas en inglés) consagra el derecho al trabajo y es descrito en la Observación General N°.18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) como “esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia, y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad”.¹⁴

Al respecto, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés) reconoce, en su artículo 27, el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, lo que incluye tener la oportunidad de optar por un trabajo libremente elegido en un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible; obligando al Estado a salvaguardar y promover el ejercicio del referido derecho.

Ahora bien, debido a que el derecho a la no discriminación ha sido reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), como un principio de *ius cogens*¹⁵ por tratarse de una norma de derecho imperativo que integra el orden público internacional, y a la cual no pueden oponerse válidamente el resto de las normas del derecho internacional, y menos aun las que forman parte del derecho doméstico de los Estados; el término discriminación hace referencia a “toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos”.¹⁶ Por su parte, el Comité de Derechos Humanos (CCPR, en la nomenclatura de la ONU) ha señalado que “el goce en condiciones de igualdad de los derechos y libertades no significa identidad de trato en toda circunstancia”.¹⁷ Además, el

¹⁴ Comité DESC, Observación General 18, 2005.

¹⁵ Principio de derecho internacional consuetudinario contemplado en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, como una norma imperativa de derecho internacional general, por lo que deben ser observadas por todos los Estados.

Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 102 a 104.

¹⁶ Corte IDH, *op.cit.*, párr. 84.

¹⁷ ONU: CCPR: OG 18, 1998, párr. 8.

principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, generan obligaciones para los Estados de garantizar y respetar los derechos humanos¹⁸ y para lograrlo “deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación *de jure* o *de facto*.”¹⁹

Una vez aclarado lo anterior, conviene precisar que, en concreto, el tema de discriminación por motivos de discapacidad es abordado y definido tanto en el artículo 2 de la CRPD como en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, fracción IX, como: “Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar 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”. Especificándose en el artículo 3 de la mencionada ley que la observancia de la misma corresponde a los tres poderes en sus tres órdenes de gobierno incluyendo a los órganos paraestatales, descentralizados de la administración pública federal, los organismos públicos autónomos en sus respectivas competencias, así como a las personas físicas o morales de los sectores social y privado que presten servicios a las personas con discapacidad. Al respecto, debe precisarse que no se considera discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado con el fin de “promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia”.²⁰

Ahora bien, haciendo un análisis integral del marco normativo al que se ha hecho referencia, es posible desprender que para considerar que una norma, acto u omisión genera discriminación por motivos de discapacidad, deben de actualizarse tres elementos:

- a) un trato diferenciado, de exclusión o de restricción,
- b) motivado por una causa de discapacidad y

¹⁸ Corte IDH, *op.cit.*, párr. 85.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, art. I, 2.b.

c) que dicha norma, acto u omisión tengan por objeto obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos o la igualdad real de oportunidades de las personas con discapacidad.

Independientemente de lo anterior, conviene precisar que cuando se habla de discriminación de las personas con discapacidad debe entenderse ésta como de tipo estructural, lo que implica reconocer, como lo menciona Roberto Saba, “la existencia de una opresión histórica reflejada en diversas prácticas sociales, muchas veces reproducidas por las instituciones que generan una exclusión sistemática de este grupo de la población”.²¹

Por otro lado, si bien es cierto que el Estado es el ente obligado por excelencia a garantizar los derechos humanos de todas las personas, y en el caso concreto el derecho a la no discriminación, de las personas con discapacidad, no menos cierto es que todas las personas (particulares) tienen la obligación de evitar cometer acciones que puedan resultar discriminatorias, lo anterior es así, debido a la eficacia horizontal de los derechos humanos²² ya que “todas las personas que habitan dentro del territorio mexicano; se encuentran de la misma forma, obligadas por lo menos a desarrollar una conducta de respeto a los derechos humanos, aspecto que no solamente va dirigido a las autoridades. Llegar a una conclusión contraria sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares”²³ aspecto que también ha sido reconocido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en la tesis 1a. CLI/2011, de rubro: “DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES”.

Así, es posible identificar que la discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito laboral puede ser ejercida tanto por instituciones públicas como privadas. Además, ésta puede ocurrir en diferentes momentos, tal como se desprende de la interpretación del artículo 27 de la CRPD:

1. Desde la oferta de empleo: cuando se menciona que para una vacante no se aceptan personas con discapacidad o se establecen requisitos discriminatorios; sobre el tema, la SCJN se

²¹ Roberto Saba, “(Des)igualdad estructural”, *El Derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Marcelo Alegre y Roberto Gargarella (coords.), Buenos Aires: Lexis Nexis, 2017, p.11.

²² Entendiéndose que los derechos humanos son un límite al poder no solamente público, sino también de los particulares.

²³ Miguel Carbonell, “*El derecho a no ser discriminado entre particulares -y- La no discriminación en el texto de la Constitución Mexicana*”, México: CONAPRED, 2006, p.25

pronunció por primera vez en el amparo directo en revisión 1387/2012 (que promoví cuando era estudiante de derecho);²⁴ sobre este asunto se determinó que, si bien las empresas tienen la libertad de establecer ciertos requisitos para un puesto, éstos no pueden incluir criterios discriminatorios (como lo sería la discapacidad). Es decir, deben valorarse, en cada caso, las aptitudes y habilidades de la persona independientemente de la situación de discapacidad a la que se enfrenta.²⁵

También se determinó que exigir que la persona tenga que ir a solicitar el empleo y obligar a que se lo nieguen personalmente, para considerar actualizada la discriminación, genera revictimización, al no tomar en cuenta que la solicitud por sí misma es discriminatoria, ya que esta situación le niega la posibilidad para obtener el empleo. Sin embargo, un tema que no fue abordado, y que es de vital importancia, es la forma de reparar las discriminaciones por motivos de discapacidad. Las reparaciones, desde mi perspectiva, deberían ser integrales, lo cual implica que la determinación de una cantidad por daño moral no es suficiente. Por lo tanto, se deben dictar medidas tendientes a modificar los patrones socioculturales, responsables de la discriminación, y formular mecanismos para evitar que actos similares se repitan.

2. *En la contratación:* cuando en la selección existen estereotipos o prejuicios basados en motivos de discapacidad o no se realicen los ajustes razonables necesarios que permitan competir en igualdad de condiciones a todos los aspirantes. Esta condición de igualdad comprende desde poder demostrar sus habilidades y conocimientos, hasta una posibilidad real de obtener el puesto.

3. *Durante la relación laboral:* es importante se puedan realizar los ajustes razonables para que la persona pueda hacer el trabajo adecuadamente, también será importante que las labores asignadas estén libres de estereotipos y se tomen en cuenta sus habilidades y conocimientos.

Como mencionó Carlos Ríos Espinosa y otros miembros del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), en su voto particular conjunto: “uno de los objetivos

²⁴ El caso de discriminación laboral de la investigadora Mariana Díaz Figueroa y los esfuerzos legales que ha realizado para acabar con ésta han sido documentados en distintos medios. El lector interesado puede consultar: Estefanía Vela, “Mariana, la mujer que litigó el primer caso de discriminación en el empleo ante la SCJN”, 25 de enero de 2018. Noticieros Televisa, “Favor de abstenerse: discriminación Laboral (parte 1)”, 3 de marzo de 2015.

²⁵ La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que el caso litigado por la investigadora Mariana Díaz Figueroa existió daño moral al haber sido excluida de una vacante publicada en una bolsa de trabajo universitaria debido a su situación de discapacidad. La historia de este litigio ha sido documentada en el programa del Canal Judicial, Derechos Garantizados, 100 años de la Constitución, Cápsula “Dejar Huella”.

específicos de los “ajustes razonables”²⁶ es compensar las limitaciones reales con el fin de promover el empleo de las personas con discapacidad, de manera que la falta de capacidad real para realizar dichas funciones no pueda considerarse el principal obstáculo para el empleo de una persona”.²⁷ Siguiendo esta lógica, los ajustes razonables van más allá de las modificaciones en la infraestructura física, pues se refieren también a tecnologías de la información, ajustes en los procesos y/o en la jornada laboral, de ser necesario.

4. *En la conclusión de la relación laboral:* se debe tomar en cuenta que el término “motivos de discapacidad” es lo suficientemente amplio para comprender aquellas distinciones no objetivas ni razonables que pueden estar dirigidas tanto a las personas que enfrentan directamente una discapacidad, como a sus familiares. Esta problemática puede presentarse cuando la discapacidad se adquiere durante la relación laboral.

Derivado de lo antes expuesto, es posible afirmar que el hecho de que los empleadores tanto públicos como privados no tomen en cuenta los puntos mencionados refuerza la impunidad en el tema ya que muchas actitudes discriminatorias siguen siendo en gran medida invisibilizadas o avaladas por la propia sociedad, al reconocerlas como “naturales”.

III. Estereotipos y toma de conciencia

Respecto al tema de discriminación por motivos de discapacidad, conviene resaltar que gran parte del problema se genera debido a los estereotipos que se tienen respecto a las personas con discapacidad, entendiendo éstos como ideas preconcebidas falsas que la sociedad tiene tan interiorizadas que se reflejan en el actuar cotidiano, las leyes, las políticas públicas, entre otros.

En el ámbito laboral, es común enfrentarse a ciertos estereotipos que refieren a las personas con discapacidad como enfermas, no aptas, incapaces, improductivas, como una carga para la empresa, dependientes, objetos de cuidado; o cuando se llega a contratar a alguien se hace

²⁶ La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define a los “ajustes razonables” como “[l]as modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.” Ver artículo 2 “Definiciones” de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

²⁷ CDPD, Comunicación 5/2011, caso Marie-Louise Jungelin vs. Suecia, voto particular conjunto disidente, 2014, párr. 4.

como una medida de caridad, buscando un puesto en el que “pueda sentirse útil” o simplemente por la necesidad de cumplir con una cuota; ideas por supuesto falsas y por sí mismas ofensivas.

En este sentido, los estereotipos son en realidad barreras actitudinales y estructurales que impiden o limitan el ejercicio pleno de los derechos a las personas con discapacidad. Al respecto, conviene resaltar que, de conformidad con el modelo social de la discapacidad y el enfoque de derechos humanos, ésta puede ser entendida como “una problemática social que surge de la interacción de las personas con ciertas características (físicas, sensoriales, intelectuales, psicoemocionales) y la interacción con las barreras de su entorno (físicas o actitudinales)”.²⁸

Por lo que el trabajo no puede ser visto como un “favor” o un “acto de caridad” que pueda otorgarse de manera arbitraria, pues se trata un derecho humano inherente a todas las personas y que permite vivir de manera plena, independiente y cumplir el propio plan de vida. Se nos olvida que cuando una persona con discapacidad solicita empleo también lo hace para realizarse personal y laboralmente. Por lo cual, resulta totalmente discriminatorio estereotipar las actividades que pueden o no realizar las personas con discapacidad. No considerar sus habilidades, aptitudes y potencialidades hace que se caiga en el juego de “contratarlas para que se sientan útiles”, cuando en realidad deben ser contratadas porque son tan valiosas y necesarias como cualquier otro empleado.

IV. Contexto en México

Como ya se mencionó, en México, según datos del INEGI, cerca de 7.1 millones de habitantes se enfrentan a una discapacidad, lo cual representa el 6% de la población. Asimismo, el 39.1% de la población con discapacidad mayor de 15 años es económicamente activo, mientras que de su contraparte sin discapacidad lo es un 64.7%.²⁹ Ahora bien, si la participación en actividades económicas es vista por género, como es tradición “tanto para la población con y sin discapacidad las tasas de los varones superan a las de las mujeres; sin embargo, la brecha es menor entre las mujeres (19.5%) que entre hombres (30.8%), siempre en favor de la población sin discapacidad”.³⁰

²⁸ Transversal. Acción sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2017.

²⁹ INEGI. Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad, 2015, p.1.

³⁰ *Ibid.*, p.12.

De los datos anteriores es posible advertir que las personas con discapacidad se encuentran considerablemente más excluidas de las actividades económicas que las personas sin discapacidad. Si esto es visto bajo una perspectiva de género, será posible apreciar que las mujeres, en general, son quienes tienen menores actividades económicas y, es por ello, que la brecha entre mujeres con y sin discapacidad que realizan actividades económicas es menor respecto a la situación que enfrentan los hombres, lo que permite visibilizar que la intersección entre discapacidad y género tiene un impacto directo en la falta de oportunidades laborales de las mujeres con discapacidad.

Por otro lado, resulta importante saber si las personas con discapacidad reciben dinero y, en todo caso, de dónde proviene. De acuerdo a la ENADID 2014, 32% de las personas con discapacidad, mayores de 15 años, no reciben dinero. Sin embargo, de los que reciben, 40.2% tiene como fuente principal de ingresos su trabajo; 39%, los programas sociales de gobierno; 21.6%, la jubilación o pensión y 12.9%, ayuda de las personas que viven en el país.³¹ Si esta misma información es vista por sexo, será posible advertir que un mayor porcentaje de los hombres (50.4%) tienen como principal fuente de ingresos su trabajo en comparación con las mujeres (30.1%). Además, el ingreso de 48.4% de las mujeres depende de algún programa de gobierno, mientras que esto es cierto sólo para 29.6% de los hombres.³²

La Asociación Latinoamericana de Población (ALAP) realizó un análisis acerca de las brechas salariales entre las personas con y sin discapacidad en ocupaciones no calificadas, en el cual se observa que de las personas con discapacidad que trabajan, la mitad son asalariados y el resto tiene como alternativa el auto empleo.³³ Este estudio señala que un 10% más de las personas con discapacidad no perciben o reciben el equivalente al salario mínimo, en comparación con sus pares sin discapacidad. Además, existe una brecha de ingresos considerable: las personas con discapacidad reciben por su trabajo el 66.5% de lo que ganan las personas sin discapacidad.³⁴

Como es posible apreciar, en México existe una grave problemática respecto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, al ser considerablemente bajo el porcentaje de personas

³¹ *Ibid.*, p. 14.

³² *Ibid.*

³³ Este mismo estudio de la ALAP calcula que 4 de cada 10 personas con discapacidad son auto empleadas: trabajadores por cuenta propia o empleadores.

³⁴ Clara Márquez Scotti; Jorge Reyes Manzano, “Análisis de la brecha de ingresos entre las personas con y sin discapacidad en ocupaciones no calificadas”, *Revista Latinoamericana de Población*, enero-junio 2015, p. 41.

que cuentan con un empleo, y quienes lo consiguen, en general, lo hacen en puestos inferiores donde no son remunerados adecuadamente.

Debe resaltarse que México ha realizado algunos esfuerzos para garantizar la igualdad formal de las personas con discapacidad, entendida como la prohibición en ley de realizar actos discriminatorios. Este es el caso de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad o la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 86 establece que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder el mismo salario. Además, en el artículo 133 del mismo ordenamiento, se prohíbe a los patrones y a sus representantes negarse a aceptar trabajadores, entre otras razones, por discapacidad, así como permitir o tolerar actos de hostigamiento.

La Tabla 1 destaca algunos de los ordenamientos tendientes a garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, enumerando las principales normas que existen en el sistema jurídico nacional mexicano:

Tabla 1

Principales ordenamientos nacionales	Principal contenido aplicable a las personas con discapacidad en el ámbito laboral
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos: 1, 5, y 123)	• Reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades. • Prohíbe impedirle a una persona que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que elija. • Reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil.
Ley Federal del Trabajo (artículos: 2,3, 51, 86, 132, 133 y segundo transitorio de la reforma de 2012)	• El trabajo es un derecho y un deber social, no deben establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de discapacidad. • A trabajo igual corresponde salario igual. • Prohíbe negarse a aceptar trabajadores por motivos de discapacidad. • Las obligaciones laborales de los trabajadores dejan de existir cuando ocurren actos que ataquen a su dignidad. El contrato termina, sin responsabilidad para el trabajador. • Los centros donde trabajen más de 50 personas deben contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. Los patrones cuentan con un período de transición, para adecuar las instalaciones de los centros de trabajo, facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (artículos: 1, 2, 9 y 15 QUÁRTER)	• Importancia de diseño universal y ajustes razonables. Es decir, un diseño con el cual estén contempladas todas las personas, en la mayor medida posible • Se contempla la adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad y el uso de intérpretes de señas. • Se consideran actos discriminatorios, entre otros: a) Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso. b) Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales. c) Negarse a realizar los ajustes razonables. d) Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional; negar la prestación de servicios financieros a personas con discapacidad, entre otros.
Ley del Impuesto Sobre la Renta (artículos 34 y 186)	• Se podrá deducir el equivalente al ISR de las personas con discapacidad contratadas, siempre que cuenten con el certificado de discapacidad emitido por el IMSS. • Se podrá deducir el 100% del gasto realizado en las adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras para facilitar las actividades de las personas con discapacidad.
Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (artículos 1, 2 y 11)	• La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la encargada de promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades. A esta instancia le corresponde: a) Prohibir cualquier acto discriminatorio. b) Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el sector público o privado. c) Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad.
Reglamento de la Ley General Para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (artículos 20, 22, 23 y 24)	• A la STPS le corresponde también: a) Dirigir y coordinar el diseño, operación, seguimiento y evaluación de políticas en materia de trabajo y capacitación para el empleo a favor de las personas con discapacidad. b) Promover y vigilar el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad. c) Desarrollar investigaciones, respecto de las necesidades de empleo en el mercado laboral para las personas con discapacidad. d) Instrumentar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad. e) Brindar asistencia técnica y legal en materia de capacitación e inclusión laboral.
Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (artículo 14)	• Las personas con discapacidad o las empresas que cuenten con al menos 5% de personas con discapacidad de la totalidad de su planta con antigüedad no sea menor a 6 meses, obtendrán puntos en licitaciones públicas para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes.
Ley del Seguro Social (artículo 45)	• No se podrá reducir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador, por la existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas.
Norma Oficial Mexicana "Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo" NOM-034-STPS-2016	• Su contenido está encaminado a regular las condiciones de seguridad para el acceso y el desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo e incluye responsabilidades para los empleadores (por ejemplo, requerimientos físicos de las áreas de los centros de trabajo, procedimientos para la evaluación de la conformidad, entre otras).

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa señalada en la tabla.

Por mencionar solamente algunos ejemplos de los muchos que existen en el orden jurídico nacional. Sin embargo, la verdad es que de poco sirven tales esfuerzos legislativos pues no se cuenta con mecanismos concretos que permitan instrumentarlos, por lo que no producen efectos reales en la vida de las personas.

El Estado mexicano ha tratado de instrumentar una serie de políticas públicas sobre el tema; por mencionar algunos ejemplos, actualmente existe el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD) que en su preámbulo menciona que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) cuenta con la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL) que, a través de la coordinación de instituciones públicas, privadas y sociales, promueve la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad (entre ellas, personas con discapacidad).

Durante 2014, se atendieron a 2,972 personas con discapacidad: 1,149 mujeres y 1,823 hombres. Si consideramos que en ese mismo año existían 7.1 millones de personas que pertenecían a este grupo poblacional, el impacto de atención es de 0.04%. La insuficiencia es más evidente cuando evaluamos únicamente el total de personas colocadas durante el mismo periodo. De las 2,972 personas atendidas por el programa, únicamente 441 fueron colocadas en un empleo. Es decir, el proceso de inclusión laboral culminó satisfactoriamente sólo en el 14.83% de los casos, por lo que de los propios datos que se establecen en el programa, la RNVL demuestra ser insuficiente y deficiente para cubrir las necesidades de la población.³⁵

Derivado del panorama anterior, el PNTEPD propone diseñar un modelo nacional de inclusión laboral, para lo cual se consideran necesarias, entre otras cosas, la elaboración de un diagnóstico sobre las condiciones de las personas con discapacidad en el mercado laboral y el fortalecimiento de la RNVL para facilitar la inclusión a través de la estrategia “abriendo espacios”.

Si bien la creación del PNTEPD (2014-2018) es un gran avance en comparación con el programa que se encontraba vigente con anterioridad, debemos ser muy críticos con el enfoque desde el que son creadas e instrumentalizadas las políticas públicas que inciden en la vida de las personas con discapacidad. Lo anterior es así ya que, históricamente, el diseño de leyes y políticas públicas se ha hecho desde el modelo médico o individual, que conceptualiza la

³⁵ Este análisis se realizó con los datos para 2014 del PNTEPD 2014-2018. Extraídos del Informe: “La inclusión laboral en México: avances y retos”, STPS, 2015. Lo anterior, se elaboró siguiendo con la metodología de diagnóstico del mismo PNTEPD 2014-2018, obtenido en el Diario Oficial de la Federación DOF 24/04/2014.

discapacidad como un “problema” y se enfoca en las deficiencias, su objetivo central es tratar de “normalizar” a la persona para incluirla en la sociedad, teniendo así un corte de carácter asistencial, donde las personas con discapacidad ocupan el papel de víctimas.³⁶

Es indispensable cambiar la percepción que se tiene respecto a la discapacidad al ser una obligación que emana de la propia CRPD de la ONU, cuyo espíritu refleja el modelo social y de derechos humanos, al reconocer en el inciso e) del Preámbulo que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras”. Esto implica entender que las causas que originan la discapacidad son sociales, es decir, que derivan de las barreras tanto físicas como actitudinales que no permiten el ejercicio de derechos en igualdad de oportunidades.

El asumir dicho modelo social y de derechos humanos involucra dos aspectos: por un lado, el hecho de que no son las personas con discapacidad las que deben adaptarse a su entorno sino, por el contrario, es la sociedad quien debe acomodar sus estructuras y eliminar las barreras que limitan su integración; y por el otro, que al existir una igualdad en cuanto a la dignidad de todos los seres humanos, las personas con discapacidad no pueden ser tratadas como un mero objeto asistencial.³⁷

Tabla 2

Modelo médico o individual	Modelo social
Conceptualiza la discapacidad como un “problema”.	Plantea que las causas de la discapacidad son principalmente sociales.
Se considera que al carecer el individuo de alguna facultad física o sensorial le es sumamente complicado convivir en “normalidad” con el resto de las personas.	Se considera que la problemática no radica en las limitaciones del individuo, sino en que la sociedad no prevé los servicios adecuados ni toma en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad para que puedan incluirse de forma efectiva a la sociedad.
El objetivo central de este modelo es “normalizar” a la persona para integrarla a la sociedad, con una perspectiva de carácter asistencial, donde las personas con discapacidad ocupan el papel de víctimas.	Tiene como objetivo concientizar que no son las personas con discapacidad las que deben adaptarse a su entorno, sino, por el contrario, es la sociedad quien debe acomodar sus estructuras y eliminar las barreras que limitan el desarrollo del individuo. ¹

¹ Mariana Díaz Figueroa, *op.cit.*

³⁶ Ramón Puig de la Bellacasa, “Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad”, *Discapacidad e información*, Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía, 1990, pp. 63-96.

³⁷ Michael Oliver, *The Politics of Disablement*, Basingstoke: Palgrave Macmillan United Kingdom, 1999, p. 32.

Tener claros los conceptos anteriores resulta clave para poder analizar ciertas acciones tomadas por el gobierno; por ejemplo, en el PNTEPD tenemos el planteamiento de la elaboración de un diagnóstico sobre las condiciones de las personas con discapacidad en el mercado laboral, aspecto que sin duda es indispensable, pues para saber qué es lo que se tiene que mejorar primero debemos saber en dónde estamos parados. Sin embargo, para la realización de ello es indispensable considerar la participación directa de las personas con discapacidad para verificar los indicadores que deben tomarse en cuenta, a quienes iría dirigido, la manera de aplicación y de recopilación de los datos. Sin la participación de las personas con discapacidad no se podrían mostrar adecuadamente todos los aspectos que la comunidad considera necesarios, lo cual, reflejaría que las decisiones del Estado se toman bajo una visión asistencialista, al suponer que es éste el único ente capaz de imponer decisiones sobre las necesidades de cierto grupo de la población, al asumir qué es lo “más conveniente”, aunque en realidad no lo sea.

Otra de las políticas públicas que me gustaría analizar es la promoción de empleo para personas con discapacidad que hace el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de la Personas con Discapacidad (CONADIS), organismo encargado de la creación de políticas públicas sobre el tema. En su página de internet se observa un apartado dedicado al empleo de las personas con discapacidad, donde es posible leer “la discapacidad se puede transformar en capacidad”,³⁸ esto, más que un juego de palabras, refleja el enfoque bajo el cual se crean las políticas públicas en nuestro país, el cual, claramente, sigue un modelo médico para conceptualizar la discapacidad “como un problema que se puede corregir”. Desde el enfoque social, tal afirmación simplemente no podría existir, pues la discapacidad no es algo que corresponda a una persona, sino una problemática social.

Pero esto no es todo, en la página se menciona que las empresas que contraten a personas con discapacidad serán beneficiarias de algunos estímulos fiscales, sin embargo, para obtenerlos se le solicita a la empresa sacar un “certificado de discapacidad”,³⁹ el cual deberá ser emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y para el cual el trabajador deberá acudir a una valoración. Adicionalmente, el IMSS también puede otorgar una “evaluación de la capacidad funcional del trabajador con fines de certificación”,⁴⁰ política pública que refleja claramente y de

³⁸ CONADIS, 2017.

³⁹ STPS, Capacidades y empleo, 2017.

⁴⁰ IMSS, Certificado de discapacidad, 2017.

nueva cuenta el enfoque médico, al tenerse que calificar la “capacidad” de una persona, sin que se haga referencia alguna a lo que en realidad origina la discapacidad: las barreras presentes en el entorno.

Para continuar con la investigación se realizaron algunas solicitudes de acceso a la información en las que se preguntó, entre otras cosas, a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STFE): ¿Qué acciones concretas llevaba a cabo para velar por los derechos de las personas con discapacidad? Sin embargo, la autoridad responsable contestó no ser la autoridad competente para responder tal pregunta (STFE, solicitud 0113500038116), y sugirió remitirla al Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (INDEPEDI), lo que denota una completa falta de coordinación en el tema, así como la ausencia de entendimiento del mismo. No es algo que le corresponda a una institución en específico, sino que es un tema que debe ser abordado de manera transversal por todas las autoridades, pues de otra manera, se sectorizan los problemas de las personas con discapacidad entre las mismas instituciones, lo que ocasiona que no se les puedan dar soluciones integrales.

También se le solicitó a la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) que indicara cuántas personas con discapacidad laboraban en la institución; la respuesta fue dos personas, un Visitador Adjunto y un analista (CDHDF, solicitud 3200000072816), lo que deja de manifiesto que, si bien la institución cuenta con personal con discapacidad, la participación sigue siendo mínima, y en otras instituciones de gobierno es nula.

Por otro lado, es posible apreciar que donde mayor número de personas con discapacidad encontramos es en aquellas instituciones relacionadas directamente con temas de discapacidad, algunas de ellas desempeñando puestos altos o de dirección como es el caso del titular de INDEPEDI o una Directora General Adjunta de Planeación y Desarrollo de Políticas Públicas de la CONADIS. Si bien es positivo que exista un poco de representación de personas con discapacidad en instituciones que desarrollan estos temas, también sería muy importante que el gobierno trate de incentivar la participación de las personas con discapacidad en otros sectores de la administración pública, para poder contar con mayor representación en la carrera judicial, en secretarías de Estado y en los puestos de elección popular para permitir que existan candidatos que representen la diversidad de la población.

Conclusiones

La discapacidad es una problemática social derivada de las barreras físicas o actitudinales impuestas por la sociedad a las que se enfrentan las personas y que limitan o eliminan el ejercicio de sus derechos.

La tasa de desempleo de las personas con discapacidad es alarmantemente elevada, pocas personas tienen la posibilidad de ingresar a un trabajo y quienes lo logran, lo hacen en puestos de bajo nivel donde no se les paga adecuadamente por las actividades que realizan. Además, no se toman en cuenta los gastos cotidianos que pueden implicar el transporte, los apoyos personales o técnicos que quizá se requieren de manera cotidiana y que el resto de la población no tiene.

Uno de los mayores obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad para ejercer su derecho al trabajo es la existencia de prejuicios y estereotipos que no les permiten demostrar sus potencialidades al ser segregados por las creencias que erróneamente se tienen sobre ellos. Tales actitudes se reflejan tanto en el sector público como en el privado y, por lo mismo, se les contrata en trabajos estereotipados y con pocas posibilidades de crecer, perdiendo de vista que el trabajo es un derecho inherente a todas las personas y no una dádiva con la que las empresas o instituciones pretendan ser reconocidas.

Corresponde a todas las instancias del gobierno diseñar las estrategias y ajustes de política pública para hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad; sin embargo, deberá verificarse cuidadosamente que en su diseño, creación, implementación, seguimiento y evaluación participen activamente las personas con discapacidad para que sus necesidades sean abordadas y atendidas. Asimismo, deberá verificarse que todo lo anterior se realice bajo el modelo social y el enfoque de derechos humanos que contempla la CRPD, pues las políticas públicas existentes siguen teniendo fuertes rasgos del enfoque médico, con lo que contrario a lo pretendido se obstaculiza la inclusión.

Resulta indispensable generar mecanismos para la instrumentalización del PNTEPD (2014-2018), pues no se advierten de forma clara las actividades que se han hecho para lograr su cumplimiento, sobre todo teniendo en cuenta que la vigencia del programa está por terminar. Para lo anterior, se requerirá una verdadera coordinación entre las autoridades y una transversalización de la discapacidad en toda la política pública laboral, lo que permitirá dejar de percibirla como una cuestión aislada.

Cambiar nuestra percepción de la discapacidad del modelo médico al modelo social, permitirá entender que el entorno laboral es el que debe adaptarse a las personas, lo que en ningún momento tiene por qué implicar una desventaja para la empresa o la institución, ya que la diversidad en el entorno laboral puede generar diferentes visiones, que contribuirán a conseguir ventajas competitivas.

Por último, debe dejarse en claro que es responsabilidad de todos, tanto del sector público como del privado deshacerse de los prejuicios y estereotipos que desde antaño se tienen respecto de las personas con discapacidad, para con ello eliminar una de las mayores barreras que limitan el pleno ejercicio de su derecho al trabajo.

Bibliografía y fuentes consultadas:

Amat, Carmen; Mancini, Luna y Tello Arista, Irene, “A ocho meses de Impunidad Cero: problemáticas y propuestas”, *Este País*, núm. 312, abril de 2017. Disponible en: <http://www.estepais.com/articulo.php?id=961&t=a-ocho-meses-de-impunidad-cero-problematicas-y-propuestas> y

<http://www.impunidadcero.org/uploads/app/articulo/29/contenido/1492074624R80.pdf>

(Consultado el 19 de junio del 2017).

Banco Mundial, Discapacidad: panorama general, 2015. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/topic/disability/overview> (Consultado el 17 de abril de 2017).

Canal Judicial, Derechos garantizados. 100 años de la Constitución. Disponible en: <https://vimeo.com/channels/derechosgarantizados/page:2> (Consultado el 8 de febrero de 2018).

-----, Cápsula “Dejar Huella”. Disponible en: <https://vimeo.com/206289959> (Consultada el 8 de febrero de 2018).

Carbonell, Miguel. “*El derecho a no ser discriminado entre particulares -y- La no discriminación en el texto de la Constitución Mexicana*”, México: CONAPRED, 2006, p.25.

CEPAL, Panorama Social de América Latina, 2012, Naciones Unidas, núm. de venta: E.13.II.G.6.

Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC), Observación general 18, 2005.

Disponible en: https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN18 (Consultado el 2 de febrero de 2017).

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), caso Marie-Louise Jungelin vs. Suecia, voto particular conjunto disidente, Comunicación N° 5/2011, 2014, párr. 4. Disponible en: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsmRI%2FAQgnMbJPLLbuFnLIB9VQPIQbxtBIWbTkFILiZcGyszPXoVCvdvyyRKk>

qaul5pNgZY1aWlXa8wJj8lQ7OMjem2XPT8yj5NM3%2FIf%2BIOxclJAHb3BQDfMJ8x9KjKvrA%3D%3D (Consultado el 24 de abril de 2017).

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de la Personas con Discapacidad, Capacidad y Empleo. Disponible en: <http://capacidadesyempleo.stps.gob.mx/#inicio> (Consultado 5 de septiembre de 2017).

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm 18, párr. 102 a 104.

Devandas-Aguilar, Catalina, “Derechos de las personas con discapacidad”, agosto 2015, pp. 10-12. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2016/10406> (Consultado 27 enero de 2017).

-----, “El apoyo a las personas con discapacidad en el derecho internacional de los derechos humanos”, diciembre 2016. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/436/69/PDF/G1643669.pdf?OpenElement> (Consultado 1 de febrero de 2017).

-----, “Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad”. 12 enero 2016, Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10364.pdf?view=1> (Consultado 17 de julio de 2017).

Diario Oficial de la Federación (DOF), 24/04/2014. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28/04/2014 (Consultado el 13 de enero 2018).

Díaz Figueroa, Mariana, “La accesibilidad como elemento indispensable para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad”, *Este País*, núm. 309, enero de 2017, pp. 21-29. Disponible en: <http://www.impunidadcero.org/articulo.php?id=21&t=la-accesibilidad-como-elemento-indispensable-para-el-ejercicio-efectivo-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad> y <http://www.estepais.com/articulo.php?id=831&t=la->

- [accesibilidad-como-elemento-indispensable-para-el-ejercicio-efectivo-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-](#) (Consultado el 20 de marzo del 2017).
- Elwan, Ann, “Poverty and Disability: Survey of the Literature”, Washington D.C.: Banco Mundial, 1999.
- Groce, Nora *et al.*, *Poverty and disability. A Critical Review of the Literature in Low and Middle-income Countries*, Leonard Cheshire Disability and Inclusive Development Centre, 2011.
- INEGI, “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad”, 2015. Disponible en: http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/discapacidad028129.pdf (Consultado el 1 de junio de 2017).
- IMSS, Certificado de discapacidad. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/tramites/certificado-discapacidad> (Consultado el 5 de septiembre de 2017).
- Márquez Scotti, Clara; Reyes Manzano, Jorge, “Análisis de la brecha de ingresos entre las personas con y sin discapacidad en ocupaciones no calificadas”, *Revista Latinoamericana de Población*, enero-junio 2015, pp. 33-58.
- Noticieros Televisa, “Favor de abstenerse: discriminación laboral (parte 1)”, 3 de marzo de 2015. Disponible en: <http://noticieros.televisa.com/mexico/1503/favor-abstenerse-discriminacion-laboral-parte-1/> (Consultado el 9 de febrero de 2018).
- OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings across OECD Countries*. 2010, Disponible en: http://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf (Consultado el 30 de enero de 2017).
- Oliver, Michael, *The Politics of Disablement*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 1999.
- ONU, Departamento de información Pública, 2006. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/overview.html> (Consultado 12 de abril de 2017).

- OIT, “Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo”, 2007. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf (Consultado 3 enero 2017).
- , “Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017”, Ginebra: 2015, p.1. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf (Consultado el 9 de agosto de 2017).
- , “The Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work”, Documento de trabajo, Sector del empleo, núm. 43, 2009.
- OMS, Banco Mundial, 2011. “Estrategia y plan de acción para la Organización Mundial de la Salud”, *Informe mundial sobre la discapacidad*, Ginebra, p. 12. Disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf (Consultado el 20 de agosto de 2017).
- Puig de la Bellacasa, R., “Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad, *Discapacidad e información*, Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía, 1990.
- S. Mitra, A. Posarac y B. Vick, “Eurostat, Disability Statistics: Poverty and Income Inequalities”, *Disability and Poverty in Developing Countries: A Snapshot from the World Health Survey*, , Banco Mundial, núm. 1109, abril de 2011. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/501871468326189306/pdf/625640NWP0110900PUBLIC00BOX361487B.pdf> (Consultado el 20 de agosto de 2017).
- Saba, Roberto, “(Des)igualdad estructural”, en Marcelo Alegre y Roberto Gargarella (coords.), *El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Buenos Aires: Lexis Nexis, 2007.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “La inclusión laboral en México: avances y retos”, Ciudad de México: Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf (Consultado 6 de febrero de 2018).

Transversal A.C., Acción sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2017. Disponible en: <https://www.discapacidadtransversal.org/> (Consultado 2 de junio de 2017).

Vela, Estefanía, “Mariana, la mujer que litigó el primer caso de discriminación en el empleo ante la SCJN”, 25 de enero de 2018. Disponible en: https://www.vice.com/es_mx/article/zmqdp5/mariana-la-mujer-que-litigo-el-primer-caso-de-discriminacion-en-el-empleo-ante-la-scjn (Consultado el 8 de febrero de 2018).

Legislación Nacional e Internacional

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf> (Consultado el 12 de febrero de 2017).

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, art. I, 2.b. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D8.pdf> (Consultado el 3 de marzo de 2017).

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, ONU, art. 2. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> (Consultado el 20 de enero de 2017).

Ley Federal del Trabajo. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf (Consultado el 12 de enero de 2017).

Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_171215.pdf (Consultado el 3 de marzo de 2017).

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28/04/2014 (consultado el 24 de abril de 2017).

Resoluciones jurisdiccionales:

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala, amparo directo en revisión 1387/2012, resuelto el 22 de enero de 2014.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala, tesis aislada VI/2013 (10ª), 10ª. época, enero 2013.

Solicitudes de acceso a la información:

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, ahora Ciudad de México, no. de solicitud: 3200000072816

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, No. de solicitud: 0113500038116