

DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**PROCURADURÍA FEDERAL DE
LA DEFENSA DEL TRABAJO**

CONTENIDO

I.- Discapacidad.

II.- La no discriminación por discapacidad, como Derecho Humano.

III.- Derecho de los discapacitados al trabajo.

IV.-Derechos laborales de los trabajadores con discapacidad.

V.- Derecho a la no discriminación de trabajadores con discapacidad y a recibir todas tus prestaciones laborales.

VI.- Acceso a la justicia laboral.

VII.- Acceso a la procuración de justicia de manera gratuita.

VIII.- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

IX.- Información para las empresas.

X.- Adecuación de inmuebles en el Gobierno Federal.

XI.- Marco jurídico aplicable a las personas con discapacidad.

DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define a la **discapacidad** no como un concepto rígido de “discapacidad”, sino que adopta un enfoque dinámico que permite adaptaciones a lo largo del tiempo y en diversos entornos socioeconómicos, la define como un: “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

La nueva metodología para entender y medir la discapacidad la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), no proporciona una definición específica de discapacidad, tal como se ha entendido hasta ahora. Con base en la CIF, la discapacidad es un término que engloba deficiencias, limitaciones a la actividad y restricciones a la participación, refiriéndose a los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y los factores contextuales de ese mismo individuo (factores personales y ambientales).

La CIF enfatiza el hecho de que los factores ambientales crean la discapacidad, siendo ésta la principal diferencia entre esta nueva clasificación y la anterior Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (ICIDH). En la CIF, los problemas del funcionamiento humano se categorizan en tres áreas interconectadas:

Deficiencias: Se refieren a problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal, por ejemplo, parálisis o ceguera.

Limitaciones a la actividad: Es la dificultad en ejecutar actividades, por ejemplo, caminar o comer.

Restricciones a la participación: Son problemas que involucran cualquier área de la vida, por ejemplo, ser discriminados en el empleo o en el transporte.

La CIF adopta un lenguaje neutral y no distingue entre tipo y causa de la discapacidad, por ejemplo, entre la “física” y la “mental”.

Sin embargo, con el fin de dar solamente un ejemplo del amplio espectro de discapacidades que pueden existir, se incluyen las siguientes definiciones, las cuales pueden servir para entender las diferencias entre las distintas deficiencias y las discapacidades que originan. Tómese en cuenta que estas definiciones obedecen a un modelo exclusivamente médico de la discapacidad:

Discapacidad física. Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal.

Discapacidad intelectual. Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual (razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia) como en conducta adaptativa (conceptuales, sociales y prácticas), que se han aprendido y se practican por las personas en su vida cotidiana. Restringiendo la participación comunitaria y en estrecha relación con las condiciones de los diferentes contextos en que se desenvuelve la persona. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años y su diagnóstico, pronóstico e intervención son diferentes a los que se realizan para la discapacidad mental y la discapacidad psicosocial.

Discapacidad mental. Es el deterioro de la funcionalidad y el comportamiento de una persona que es portadora de una disfunción mental y que es directamente proporcional a la severidad y cronicidad de dicha disfunción. Las disfunciones mentales son alteraciones o deficiencias en el sistema neuronal, que aunado a una sucesión de hechos que la persona no puede manejar, detonan una situación alterada de la realidad.

Derivado del modelo social que incorpora el enfoque de derechos humanos al enfoque médico, recientemente ha surgido el término discapacidad psicosocial, que se define como restricción causada por el entorno social y centrada en una deficiencia temporal o permanente de la psique debida a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado de las siguientes disfunciones mentales: depresión mayor, trastorno bipolar, trastorno límite de la personalidad, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de ansiedad, trastornos generalizados del desarrollo (Autismo y Asperger), trastorno por déficit de atención con hiperactividad, trastorno de pánico con estrés post-traumático, trastorno fronterizo, esquizofrenia, trastorno esquizo-afectivo, trastornos alimentarios (anorexia y bulimia) y trastorno dual (que es una de estas disfunciones, pero con una o más adicciones).

Discapacidad múltiple. Presencia de dos o más discapacidades física, sensorial, intelectual y/o mental (por ejemplo: personas con sordo-ceguera, personas que presentan a la vez discapacidad intelectual y discapacidad motriz, o bien, con hipoacusia y discapacidad motriz, etcétera). La persona requiere, por tanto, apoyos en diferentes áreas de las conductas socio-adaptativas y en la mayoría de las áreas del desarrollo.

Discapacidad sensorial. Se refiere a discapacidad auditiva y discapacidad visual:

- **Discapacidad auditiva.** Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos. Cuando la pérdida es de superficial a moderada, se necesita el uso de auxiliares auditivos pero pueden adquirir la lengua oral a través de la retroalimentación de información que reciben por la vía auditiva. Cuando la pérdida auditiva no es funcional para la vida diaria, la adquisición de la lengua oral no se da de manera natural es por ello que utilizan la visión como principal vía de entrada de la información para aprender y para comunicarse, por lo que la lengua natural de las personas con esta condición es la Lengua de Señas Mexicana.
- **Discapacidad visual.** Es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con él. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia de la agudeza visual, y se clasifica de acuerdo a su grado.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, considera que las **Personas con Discapacidad** son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Por otra parte la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, establece que se entiende por **Persona con Discapacidad**, toda personas que por razón congénita o adquirida presente una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con las demás.

LA NO DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD, COMO DERECHO HUMANO

En México está 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.

De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 1º de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en México **todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos tanto en la Constitución, como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no puede restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución establece.**

En el caso de las normas relativas a los derechos humanos, prevé que éstas se deben interpretar de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, **favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.**

Asimismo, señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Finalmente, establece que **está 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.

Es importante hacer notar que este principio está contenido en el artículo 4 de la Ley General Para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en el cual se define a la “discriminación” como toda **distinción, exclusión o restricción** que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, **discapacidad**, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, **tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.**

[Quieres saber más, consulta aquí la Ley General Para la Inclusión de las Personas con Discapacidad ...](#)

DERECHO DE LOS DISCAPACITADOS AL TRABAJO

En nuestro país todas las personas tenemos derecho a tener un trabajo que nos permita recibir un ingreso económico y gozar de prestaciones laborales y de seguridad social.

Los artículos 5° de la Constitución Política y 4° de la Ley Federal del Trabajo, señalan que a ninguna persona se le puede impedir, 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 terceros o se ofendan los de la sociedad.

El artículo 123 de nuestra carta magna, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Asimismo el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del cual México es parte, se establece que las personas con discapacidad tienen derecho 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 en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

El artículo 123 contiene los derechos mínimos fundamentales de todos los trabajadores, incluyendo al trabajador con alguna discapacidad, tales como duración de la Jornada de trabajo; días de descanso; horas extras; salario; participación en las utilidades de las empresas; seguridad e higiene en el trabajo; fondo de vivienda; seguridad social; capacitación y adiestramiento; libertad sindical, e indemnización en caso de despido así como igualdad laboral y protección de los menores y mujeres trabajadoras, contrato de trabajo.

Estos derechos se encuentran pormenorizados en la Ley Federal del Trabajo, los cuales son aplicable para todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores con discapacidad.

Riesgo de Trabajo

Por otra parte, si un trabajador sufre un riesgo de trabajo que se traduce en los accidentes y enfermedades a que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo.

Entendiéndose como accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste, o el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Entendiéndose como enfermedad de trabajo todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Aclarando qué, si el patrón asegura a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala la Ley del Seguro Social, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Prestaciones en especie:

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación.

Prestaciones en dinero:

Los riesgos de trabajo pueden producir:

I.-Incapacidad temporal: Que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

El trabajador tendrá derecho a recibir mientras dure la inhabilitación: el pago íntegro del salario, si la incapacidad la paga el patrón o el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo, si lo paga el Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta que se declare que se encuentra capacitado para trabajar o bien, se declare su incapacidad permanente parcial o total.

II.- Incapacidad permanente total: Que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Si la incapacidad la paga el patrón, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario, la cantidad que se tome como base para el pago de la misma, no podrá ser inferior al salario mínimo, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

Si la incapacidad la cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social, el asegurado recibirá una pensión mensual definitiva, equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo; en el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión.

El incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de la Ley del Seguro Social.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

III.- Incapacidad permanente parcial; que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Si la incapacidad la cubre el patrón, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total, se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio.

Si la incapacidad la paga el Instituto Mexicano del Seguro Social y es superior al veinticinco por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija. El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total, el tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento.

El citado Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

IV.- La muerte.

Si la indemnización la paga el patrón, consistirá en dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Si la indemnización la cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social, consistirá en el pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado. Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

A la viuda o concubina del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida.

A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgará una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años; a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio; a los huérfanos que se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que les impida mantenerse por su

propio trabajo, esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

Si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban (todo ello de conformidad con la Ley del Seguro Social).

Reubicación:

Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Enfermedad o Accidente No Profesional

Prestaciones en especie:

En caso de enfermedad o accidente no profesional, el Instituto Mexicano del Seguro Social, otorgará a los asegurados asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. Si al concluir dicho periodo, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico.

Prestaciones en dinero:

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo y será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas, si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más, siempre y cuando, tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Invalidez:

Cuando un asegurado cuente con una enfermedad o accidente no profesionales, que lo imposibilite para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo, tendrá una invalidez, la cual deberá ser declarada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para que el asegurado pueda gozar de las prestaciones del ramo de invalidez, se requiere que al declararse ésta tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización; y que se encuentre dentro de la conservación de derechos.

La conservación de derechos se traduce en que los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio del seguro social, conservarán los derechos por un período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja. Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Al asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen obligatorio y reingrese a éste, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

I. Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerán, al momento de la reinscripción, todas sus cotizaciones.

II. Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de veintiséis semanas de nuevas cotizaciones.

III. Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento.

La pensión de invalidez da derecho a:

I.-Las prestaciones en especie para enfermedad o accidente no de trabajo.

II.- El pago de una pensión mensual.

La cuantía de la pensión será igual a una cuantía básica del treinta y cinco por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, o las que tuviere siempre que sean suficientes para ejercer el derecho, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

En el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior al equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

Indemnización:

Si un trabajador adquiere una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta para desempeñar el trabajo que venía realizando, proveniente de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo, se considerará ésta como salario máximo, para el pago de la prima de antigüedad.

Reubicación:

Sí un trabajador adquiere una incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta para desempeñar el trabajo que venía realizando, proveniente de un riesgo no profesional, de ser posible, si así lo desea el trabajador, tendrá derecho a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

**DERECHO A NO SER DISCRIMINADO POR SER TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD Y A RECIBIR TODAS TUS
PRESTACIONES LABORALES**

Si bien la Ley Federal del Trabajo no contiene expresamente una disposición que prohíba realizar actos de discriminación en contra de las personas por motivos de discapacidad, se debe tener en cuenta que todas las trabajadoras y los trabajadores gozan de los derechos que prevé nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los demás instrumentos jurídicos aplicables en la materia.

Además, se debe tener en cuenta que la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades (artículo 9).

Precisamente, en materia laboral, se establece que no se debe impedir a las personas la libre elección de empleo; no se deben restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; y tampoco se deben establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

Si consideras que se están violando tus derechos laborales, en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo te brindamos la asesoría y orientación que necesitas. En el Distrito Federal marca por favor al 51 34 98 00 y en el interior del País llámanos sin costo al 01800 71 72 942 y 01 800 911 7877.

ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL

Sabías que en nuestro país todos los trabajadores y trabajadoras tenemos derecho a que los conflictos laborales que tengamos en nuestro trabajo se resuelvan a través de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

En efecto, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 123, Apartado “A”, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo [*que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas*], se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

Es importante señalar que en nuestro país existen dos tipos de Juntas: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje. Ambas instancias son responsables de dirimir las controversias entre patronos y trabajadores, pero son competentes tomando como base la naturaleza del trabajo, pues existe una clasificación por ramas o actividades de carácter federal y local.

Competencia federal

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conoce de aquellos conflictos de trabajo que se suscitan en las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado A fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen lo siguiente:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.”

[Quieres conocer más de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ingresa aquí....](#)

Competencia local

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se ubican en las Entidades Federativas, y son competentes para conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción (ámbito territorial), y que se trate de materias que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

ACCESO A LA PROCURACIÓN DE JUSTICIA DE MANERA GRATUITA

Los Trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, tienen derecho a que el Estado les proporcione, sin costo, un abogado para que los asesore y defienda en un conflicto laboral.

La Ley Federal del Trabajo, señala que todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a solicitar asesoría y representación gratuita a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, así como para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para su defensa.

Lo anterior, conforme a lo dispuesto por los artículos 530 y 534 del citado ordenamiento legal, los cuales señalan:

“Artículo 530.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Artículo 534.- Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.”

Tratándose de asuntos en materia federal, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), Órgano Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), te asesora y, de ser necesario, te representa de manera gratuita en juicio, además por medio de la conciliación, puede proponer soluciones para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones.

Recuerda que en la PROFEDET nuestros servicios son totalmente gratuitos.

Además, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo pone a tu disposición 47 oficinas en toda la República Mexicana con abogados que podrán orientarte y/o representarte en juicio sobre la adecuada aplicación de las normas de trabajo o seguridad social en el ámbito federal.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un instrumento legal, de carácter internacional, **que obliga a los países** que la suscriban **a proteger los derechos de personas con discapacidad.**

El propósito de este instrumento es precisamente estipular en detalle los derechos de las personas con discapacidad y establecer un código de aplicación.

Fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y fue abierta a la firma y ratificación el 30 de marzo de 2007, entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

Nuestro país la suscribió el 30 de marzo de 2007 y la ratificó el 17 de diciembre de 2007.

Los estados que se adhieren a la Convención se comprometen a adoptar y aplicar las políticas, leyes y medidas administrativas necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención y derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación (artículo 4).

Este instrumento considera que las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

De acuerdo con el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad sus principios generales son:

- ✓ El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- ✓ La no discriminación;
- ✓ La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- ✓ El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas;

- ✓ La igualdad de oportunidades;
- ✓ La accesibilidad;
- ✓ La igualdad entre el hombre y la mujer;
- ✓ El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar la identidad.

Conviene señalar que esta Convención prevé, entre otros principios, que los estados deberán:

1. Reconocer la igualdad de todas las personas ante la ley; prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizar la igualdad de protección jurídica (artículo 5).
2. Garantizar a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, el ejercicio del derecho a poseer y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero (artículo 12). Velar porque las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás (artículo 13), disfruten de su derecho a la libertad y seguridad y no se vean privadas de su libertad ilegal o arbitrariamente (artículo 14).
3. Proteger la integridad física y mental de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás (artículo 17), y velar por que no sean sometidas a torturas y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes ni a experimentos médicos o científicos sin su consentimiento (artículo 15).
4. Promulgar las leyes y adoptar las medidas administrativas necesarias para impedir toda forma de explotación, violencia y abuso y para promover la recuperación, rehabilitación y reintegración de las víctimas de cualquier forma de explotación, violencia y abuso (artículo 16).
5. Proteger la privacidad de la información personal y relativa a la salud y a la rehabilitación de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás (artículo 22).
6. Identificar y eliminar obstáculos y barreras de acceso para que las personas con discapacidad puedan acceder a su entorno físico, a los medios de transporte, a las

instalaciones y servicios públicos, y a las tecnologías de la información y las comunicaciones. (artículo 9),

7. Promover la movilidad personal con la mayor independencia posible facilitando la movilidad personal a un costo asequible, capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad y acceso a ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo, y asistencia humana o animal (artículo 20).
8. Permitir que las personas discapacitadas tengan acceso a programas de vivienda pública y a servicios y asistencia para las necesidades relacionadas con propia discapacidad (artículo 28).
9. Promover el acceso a la información proporcionando la información destinada al público en general en formatos accesibles y con tecnologías adecuadas, facilitando la utilización del Braille, el lenguaje por señas y otras formas de comunicación y alentando a los medios de comunicación y a los proveedores de Internet a proporcionar la información en línea en formatos accesibles (artículo 21).
10. Eliminar toda forma de discriminación relacionada con el matrimonio, la familia y las relaciones familiares. Se reconocerá a todas las personas con discapacidad el derecho a casarse y fundar una familia, a tener hijos, a decidir el número de hijos que quieren tener, a tener acceso a educación sobre reproducción y medios de planificación familiar, así como los derechos en lo que respecta a la custodia, la tutela, la guarda y la adopción de niños (artículo 23).
11. Garantizarán la igualdad de acceso a la enseñanza primaria y secundaria, la formación profesional, la educación de adultos y la educación permanente. En la enseñanza se utilizarán los materiales, las técnicas y las formas de comunicación apropiados. Se adoptarán medidas de apoyo para los alumnos con necesidades especiales, y la educación de los alumnos ciegos, sordos o sordociegos se impartirá con las modalidades de comunicación más adecuadas y estará a cargo de profesores que conozcan bien el lenguaje de señas y el Braille. La educación de las personas con discapacidad deberá facilitar su participación en la sociedad, su sentido de la dignidad y la autoestima y el desarrollo de su personalidad, su capacidad y su creatividad (artículo 24).

12. Garantizar el derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los estados deberán proporcionarles servicios de salud gratuitos o a precios accesibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas, y les proporcionarán asimismo los servicios de salud que necesiten específicamente como consecuencia de su discapacidad, y prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud (artículo 25).
13. **Proporcionar servicios generales de habilitación y rehabilitación en los ámbitos de la salud, el empleo y la educación** (artículo 26), con el fin de permitir a las personas con discapacidad lograr la máxima independencia y capacidad.
14. **Reconocer a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, el derecho a trabajar y a ganarse la vida.** Los Estados prohibirán la discriminación en las cuestiones relacionadas con el empleo, promoverán oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia y de inicio de empresas propias, emplearán a personas con discapacidad en el sector público, fomentarán su empleo en el sector privado, y velarán por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (artículo 27).
15. Asegurar que las personas con discapacidad puedan participar en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, en lo referente, por ejemplo, al derecho al voto, a presentarse candidatos en las elecciones y a desempeñar cargos públicos (artículo 29).
16. Promover la participación de las personas con discapacidad en la vida cultural y en las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte garantizando el acceso a programas de televisión, películas, teatro y materiales culturales en formatos accesibles, haciendo que teatros, museos, cines y bibliotecas sean accesibles, y tomando las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan desarrollar y utilizar su potencial creativo no sólo en su propio beneficio sino también para el enriquecimiento de la sociedad. Asegurarán asimismo que las personas con discapacidad puedan participar en actividades deportivas generales y actividades deportivas específicas para ellas (artículo 30), y

17. Proporcionar asistencia para el desarrollo con el fin de ayudar a los Estados en desarrollo a aplicar la Convención (artículo 32).

Quieres saber más, consulta los siguientes enlaces:

<http://www.ijf.cjf.gob.mx/cds/220911/Personas con Discapacidad SRE FINAL.pdf>

<http://www.un.org/spanish/disabilities/>

http://www.confe.org.mx/red/1_5_2_temas_convencion.htm

[Texto completo de la Convención y del Protocolo Facultativo.](#)

INFORMACIÓN PARA LAS EMPRESAS

El Gobierno del Presidente Felipe Calderón, considera necesario establecer condiciones que generen más y mejores empleos, por ello ha incentivando al sector empresarial, mediante el otorgamiento, de apoyos a las empresas que contraten personas con discapacidad, entre ellos:

Los patrones que contraten trabajadores que tengan discapacidad motriz; mental; auditiva o de lenguaje, **pueden deducir de sus ingresos el monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores.**

1. En efecto, de acuerdo con el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y 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, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador.
2. Las empresas en las cuales laboran personas con discapacidad tienen la posibilidad de obtener mayor puntaje en los procedimientos de contratación ante el Gobierno Federal para prestar servicios, vender o rentar sus productos o realizar obra pública y servicios relacionados con éstas.

Lo anterior atento a lo dispuesto por los artículos 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, y 38 de la Ley de Obras Públicas y Servicios relacionados con las mismas.

3. Las empresas en las cuales laboran personas con discapacidad tienen la posibilidad de obtener el [Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”](#), a través del cual se reconoce a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de

vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Los objetivos específicos de este reconocimiento son:

- a. Favorecer la autonomía e independencia de las personas en situación de vulnerabilidad a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad.*
- b. Sensibilizar a los centros de trabajo sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.*
- c. Fomentar entre los sectores público, privado y social la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin.*
- d. Contribuir, dentro del sector laboral y los centros de trabajo, a un cambio cultural que favorezca la plena inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad y cree ambientes libres de violencia y discriminación.*
- e. Favorecer el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.*
- f. Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las y los integrantes de la Red Nacional de Vinculación Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que trabajan en el tema.*

ADECUACIÓN DE INMUEBLES EN EL GOBIERNO FEDERAL

De manera similar las empresas, las dependencias y entidades del Gobierno Federal tienen la obligación, en términos del artículo 21 de la Ley de Obras Públicas y Servicios relacionados con las mismas, de asegurar la accesibilidad, evacuación, libre tránsito sin barreras arquitectónicas, para todas las personas, y cumplir con las normas de diseño y de señalización que se emitan, en instalaciones, circulaciones, servicios sanitarios y demás instalaciones análogas para personas con discapacidad.

Para mayor información puedes consultar el: Acuerdo por el que se establecen los lineamientos para la accesibilidad de las personas con discapacidad a inmuebles federales. Publicado el 12 de enero de 2004 en el Diario Oficial de la Federación.

De acuerdo con el artículo Primero, las disposiciones de este Acuerdo son de observancia obligatoria para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal destinatarias de los inmuebles propiedad de la Federación y tienen por objeto regular el diseño y realización de los elementos arquitectónicos y urbanísticos que faciliten el acceso, desplazamiento y uso por parte de personas con discapacidad, en los espacios interiores y exteriores de los inmuebles federales en los que se desarrolla la actividad humana.

MARCO JURÍDICO APLICABLE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De manera particular en nuestro país se han emitido dos Leyes Federales en materia de discapacidad.

Ley General de las Personas con Discapacidad.- Ley que establece las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida. Además señala que tienes derecho a recibir un trato digno y asesoría de manera gratuita.

[\(Ver texto de la Ley\).](#)

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. - Ley que busca prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

[\(Ver texto de la Ley\).](#)