

**Contribución de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México,**

**al proyecto de Observación General al Artículo 27 de la**

**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,**

**sobre el Derecho al trabajo y al empleo.**

En el sistema jurídico mexicano, la legislación contempla preceptos relativos al otorgamiento de estímulos fiscales para las personas físicas o morales que empleen a personas con discapacidad. [[1]](#footnote-1) Dichos estímulos consisten en deducciones fiscales de hasta el 25% del salario efectivamente pagado a personas con discapacidad motriz, mental; auditiva o de lenguaje. Sin embargo, esta Comisión Nacional, como parte integrante desde el año 2015 hasta 2019, de los trabajos para el otorgamiento del “Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha recibido en reiteradas ocasiones comentarios referentes a que acceder a estos estímulos resulta administrativamente complicado, lo que no abona a la contratación de personas con discapacidad.

Por lo anterior, los Estados deberían generar procesos simplificados de fácil acceso para incentivar la contratación de personas con discapacidad, así como la creación de políticas diferenciadas para que los estímulos sean proporcionales a los requerimientos de las personas con discapacidad con mayores necesidades de apoyo.

Adicionalmente, el otorgamiento de estímulos fiscales diferenciados en razón de las deficiencias[[2]](#footnote-2), pueden incrementar las prácticas de discriminación laboral hacia las personas con discapacidad con altos requerimientos de apoyo. Es decir, la ley hace una clasificación de tipos de discapacidad que puede resultar discriminatoria para las personas con discapacidad que no se encuentran dentro de esas categorías para que el empleador acceda al beneficio fiscal.

Por otro lado, la citada ley establece para los empleadores, un porcentaje del 100% de deducción de impuestos[[3]](#footnote-3) por el monto de las adaptaciones a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo, siempre que tengan como finalidad facilitar la accesibilidad a las personas con discapacidad. Sin embargo, tales deducciones pueden resultar discriminatorias al establecer estímulos para acciones de infraestructura dejando de lado adecuaciones con otras características que puedan responder al número de requerimientos de apoyo de otras personas con discapacidad. Es decir, las deducciones fiscales deben responder a las adecuaciones y requerimientos de apoyo que las personas con discapacidad precisen, sin descuidar el necesario diseño universal con que debe contar una empresa para que todas las personas realicen con comodidad sus actividades laborales.

Con relación a la formación para el trabajo y empleo de las personas con discapacidad, este Programa publicó el año pasado el “Informe Especial sobre el Estado que guarda el derecho a la educación de niñas, niños y adolescentes con discapacidad en México”, mismo que concluyó:

*QUINTA. Se identificaron opciones limitadas de educación para la vida y a lo largo de la vida para las personas con discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la CDPD. La oferta educativa se limita a un número reducido de CAM laborales, y posterior a estos, no existen otras opciones de continuidad educativa enfocadas al fortalecimiento de competencias para su inserción y permanencia en el campo laboral.[[4]](#footnote-4)*

De esta forma, el informe citado hace evidente la necesidad de vinculación entre la formación de las de las PCD con el ámbito laboral.

En cuanto a las políticas públicas, el gobierno federal y los gobiernos locales ofrecen opciones escasas y aisladas para el fomento del autoempleo y no se cuenta con datos fehacientes sobre el número de personas con discapacidad beneficiarias que hayan logrado la permanencia, continuidad y sostenibilidad de su actividad empresarial derivada del apoyo gubernamental.

Por otra parte, si bien existen programas que fomentan la contratación de las personas con discapacidad mediante estímulos que consisten en cubrir el salario de la persona con discapacidad durante tres meses, estos carecen de mecanismos de monitoreo, evaluación y garantías para la permanencia y promoción de las mismas al interior de las empresas. Por lo que se propone que los Estados Partes establezcan mecanismos eficientes para que se garantice de manera efectiva la inserción en el trabajo y el empleo en condiciones de igualdad con las demás.

**Prestaciones especiales**

De conformidad con la sentencia del Caso Gonzales Lluy y Otros Vs. Ecuador de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los Estados Parte deben reforzar las medidas para cumplimentar las obligaciones especiales de acuerdo con el grado de vulnerabilidad y requerimientos que tienen las personas. En materia laboral, los Estados Parte deben establecer medidas y mecanismos específicos para evitar la discriminación indirecta en el ámbito laboral en contra de madres, padres o familiares de personas con discapacidad que adicionalmente tienen el papel de cuidadoras o cuidadores primarios. Estas prestaciones pueden ser ajustes en la jornada laboral, subsidios para apoyos específicos, atención focalizada en la salud, seguridad e higiene, provisión de ajustes razonables, incluida la posibilidad de llevar a cabo jornadas laborales a distancia, entre otras.

**Medidas particulares**

Los Estados Parte deberán asegurar a las personas con discapacidad formación y capacitación especializada para el desarrollo adecuado de su actividad de acuerdo con sus requerimientos, así como la provisión de herramientas de todo tipo para esos fines, de conformidad con la legislación aplicable, lo cual no sucede en México, ya que la legislación respectiva no se encuentra armonizada en su totalidad con el art. 27 de la CDPD.

En materia de ajustes razonables, se considera necesaria la creación de fondos especiales para la provisión de éstos, dirigidos a fortalecer la contratación de las personas con discapacidad por las pequeñas y medianas empresas.

En este ámbito, se considera necesario que los Estados Partes modifiquen la legislación para que permita contar con parámetros para el otorgamiento de los ajustes razonables y la justificación para la denegación de los mismos en un caso concreto.

En México, la práctica recurrente consiste en que tras un accidente de trabajo que derive en discapacidad, la persona busca su inhabilitación y pensión inmediata. De conformidad con el artículo 26 de la CDPD, se considera importante que en el ámbito del trabajo y empleo se adopten medidas específicas para que el Estado asegure a las personas con discapacidad una rehabilitación laboral efectiva que le permita desempeñar sus funciones que venía desarrollando antes del evento incapacitante, y de no ser posible ser ubicada en un puesto equivalente en sueldo y prestaciones laborales. Adicionalmente debe dotársele de las herramientas, tecnologías o dispositivos, incluida la asistencia personal, que le permita recuperar su autonomía e independencia para el desarrollo de las actividades.

**Teletrabajo**

El teletrabajo no se encuentra debidamente regulado en México para las personas con discapacidad, y la normatividad emitida recientemente, no abona a contemplar de forma inclusiva a las personas con discapacidad en esta modalidad laboral. Considerando que el Comité ya ha mencionado que este esquema será una práctica constante en el futuro, se hace la atenta solicitud de proporcionar más criterios robustos que permitan modificaciones legislativas congruentes con los principios y preceptos establecidos en el artículo 27.

**Accesibilidad y ajustes razonables.**

El Informe Especial sobre el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad, presentado por esta Comisión Nacional en 2019, señala la falta de armonización legislativa en México y la confusión de conceptos entre accesibilidad y ajustes razonables. Si bien el Comité ha elaborado un Comentario General a este respecto para orientar a los Estados Parte, este organismo nacional encontró que las disposiciones jurídicas en México no son claras y se confunden los términos de accesibilidad, diseño universal y ajustes razonables, lo que conlleva a una falta de claridad en la normatividad dirigida a la accesibilidad en centros de trabajo.

Se da preferencia al establecimiento de ajustes razonables, sin hacer diferencia entre solicitudes individuales de los mismos, o dirigidos a colectivos de personas con discapacidad. Esta Comisión Nacional considera importante que el Comité señale la importancia en primer lugar, de crear entornos laborales accesibles, para todas las personas que laboren en los mismos, sin dejar de lado que los casos excepcionales sean objeto de ajustes razonables.

**Promoción del empleo**

El Informe Especial sobre el estado que guarda los derechos humanos de las personas con discapacidad en las entidades federativas del país señaló que, si bien existe un programa federal de promoción del empleo para personas con discapacidad, en el caso de México, siendo un estado federal, es necesario fortalecer iniciativas locales para promover el empleo de las personas con discapacidad, con base en las opciones disponibles en cada región del país, así como la sistematización de los esfuerzos realizados a la fecha que permita evaluar el éxito o mejoras necesarias de los programas y políticas públicas.

**Relación con otras disposiciones de la CDPD.**

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos desarrolló y difundió desde septiembre de 2018 la Guía con recomendaciones para considerar a las personas con discapacidad en protocolos de protección civil – Elaboración de un Plan Personal de Evacuación de Emergencia, ya que diversas instituciones del Estado y de la iniciativa privada señalaron la falta de criterios a este respecto, aunado a la ausencia de una normatividad clara emitida por las autoridades correspondientes.

Se hace notar al Comité que la República Mexicana es un territorio expuesto a diversos fenómenos naturales que pueden representar riesgos de desastres como terremotos, huracanes, tsunamis, deslaves, incluyendo además riesgos provocados por el hombre.

Por esta razón, en coordinación con organizaciones de la sociedad civil y la Coordinación Nacional de Protección Civil, durante 2019 y 2020 se presentó la mencionada guía y capacitó en el tema de elaboración de planes personales a primeros respondientes, autoridades, personas con discapacidad y sociedad en general, en diversos estados de la República.

Este trabajo de difusión de más de dos años ha evidenciado que la falta de legislación, políticas y estándares que permitan al Estado garantizar que las personas con discapacidad contarán con los mismos derechos de ser evacuados ante una emergencia.

Tanto empresas, como profesionales de la gestión de riegos, así como autoridades estatales y municipales, comentaron a esta Comisión Nacional la necesidad de contar con más información y capacitación sobre la gestión de riesgos inclusiva y dirigida a los centros laborales, ya que señalaron expresamente que existe temor de empresas de distinto tamaño y giros, a contratar a personas con discapacidad, al no tener capacitación ni normatividad suficiente en esta materia.

Esta Comisión Nacional desconoce si esta situación es exclusiva del Estado mexicano, o si puede presentarse en otros países o regiones expuestos a riesgos de origen natural o provocados por el hombre. Durante la investigación hecha para el desarrollo de la guía arriba señalada, se encontró poca información al respecto.

Si bien existen estudios y documentos sobre la gestión inclusiva de riesgos de desastres y emergencias humanitarias, se enfocan a la atención en comunidades aisladas, o por riesgos naturales específicos, pero no hay suficiente información para la generación de legislación nacional o estándares, o que permitan determinar la relación entre la falta de oportunidades laborales, originada por la falta de protocolos apropiados de evacuación de emergencia, por lo que hacemos un atento llamado al Comité a proporcionar mayor información a este respecto.

1. 1 Artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, disponible en:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR\_081220.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. Se contempla una deducción fiscal para los empleadores del costo del 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad en términos de la Fracción XII del artículo 34 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

a que se refiere el artículo 186 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente. [↑](#footnote-ref-2)
3. Fracción XII del artículo 34 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. [↑](#footnote-ref-3)
4. Informe Especial sobre el Estado que guarda el derecho a la educación de niñas, niños y adolescentes con discapacidad en México, disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-09/IE-estado-educacion-ninez-discapacidad.pdf [↑](#footnote-ref-4)