

## MARCO JURÍDICO

### Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad

En México existe una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. El objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos.

A continuación se muestran los principales instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales aplicables para nuestro país.

#### NO DISCRIMINACIÓN

##### NACIONAL

###### *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

**Art. 1.** Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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.

**Art. 5.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

**Art. 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

###### *Ley Federal del Trabajo (LFT)*

###### *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT*

**Art. 2.** Establece las relaciones de trabajo conducentes a propiciar el trabajo digno o decente, el cual es caracterizado por no dar cabida a ningún tipo de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Promueve la mejora de la productividad vía capacitación y la prevención riesgos de trabajo. Además, considera los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras sin distinción de género; asimismo hace énfasis en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

**Art. 3.** Define al trabajo como un derecho y un deber sociales, en el cual no podrán establecer condiciones de discriminación.

**Art. 4.** No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona cuando este sea lícito, salvo los casos que menciona el mismo artículo, como lo son: el daño a intereses de terceros o cuando se ofenda a la sociedad.

**Art. 51.** Los actos, conductas o comportamientos que menoscaben o ataque la dignidad del trabajador serán causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

**Art. 86.** La presente Ley, tiene bajo premisa que: a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

**Art. 133.** Prohíbe a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio. Así también, les prohíbe a los patrones o a sus representantes realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

#### *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*

**Art. 4.** Se entenderá por discriminación 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.

**Art. 9.** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

XXVI. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión.

**Art. 13.** Los órganos públicos y las autoridades federales llevarán a cabo las siguientes medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.

**Art. 16.** El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual

manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en los procedimientos de reclamación o queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

**Art. 20.** El Consejo tendrá las atribuciones siguientes:

III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.

## INTERNACIONAL

### *C111 Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación*

*(Ratificado el 11 de noviembre de 1961)*

**Art. 1.** Define discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

**Art. 2.** Todo Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

### *C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos*

*(Ratificado el 28 de junio de 1978)*

**Art. 3.** Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

## PERSONAS ADULTAS MAYORES

## NACIONAL

### *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*

**Art. 5.** Esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

**V. Del trabajo:** A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

**Art. 19.** Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizar en beneficio de los adultos mayores:

**I.** La implementación de los programas necesarios a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores, así como actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.

**II.** Impulso al desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de formulación y ejecución de proyectos productivos;

**IV.** La organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo.

## PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### NACIONAL

*Ley Federal del Trabajo (LFT)*

*Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT*

**Art. 132.** Dentro de las obligaciones de los patrones se encuentran, contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

**Segundo transitorio.** Los patrones contarán con treinta y seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

*Ley General de las Personas con Discapacidad*

**Art. 9.** Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

- I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;
- II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;
- III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral.

**Art. 14.** Las empresas privadas deberán contar con facilidades arquitectónicas para sus trabajadores con alguna discapacidad.

*Reglamento de la Ley General de las Personas con Discapacidad*

**Art. 20.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dirigirá y coordinará, el diseño, operación, seguimiento y evaluación de políticas públicas en materia de trabajo y capacitación para el empleo a favor de las personas con discapacidad, que favorezcan el acceso a un trabajo libremente elegido y aceptado en igualdad de oportunidades y equidad laboral, de acuerdo a sus habilidades y competencias para el trabajo.

**Art. 23.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaborará e instrumentará el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, para lo cual podrá solicitar la opinión del Consejo. El Programa tendrá los siguientes objetivos:

[...]

III. Impulsar la creación y funcionamiento de una Red Nacional de Vinculación Laboral para la integración laboral de las personas con discapacidad.

VII. Promover el otorgamiento de distintivos a las empresas e instituciones públicas y privadas que apliquen políticas y prácticas en materia laboral para personas con discapacidad;

*Ley del Impuesto sobre la Renta*

**Art. 40.** Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes:

XIII. 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 capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

**Art. 222.** El patrón que contrate a personas que padeczan discapacidad motriz, 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.

*Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público*

**Art. 14.** En el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

*DECRETO por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican (8 de marzo 2007)*

**Art. 1.** Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

- I. Tengan 65 años o más de edad, o
- II. Padeczan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas señaladas en las fracciones anteriores. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y las de retención y entero a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta y obtenga, respecto de los trabajadores a que se refiere la fracción II de este artículo, el certificado de discapacidad del trabajador expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal previsto en este artículo por la contratación de personas con discapacidad a que se refiere la fracción II de este precepto, no podrán aplicar el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

*Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público-especificaciones de seguridad.*

Esta Norma Mexicana establece las especificaciones para la construcción de espacios de servicio al público que permitan a las personas que presenten alguna disminución en su capacidad motriz, sensorial y/o intelectual, realizar sus actividades con normalidad. La norma aplica a todos los espacios construidos de servicio al público en el territorio nacional, a excepción de las unidades hospitalarias, mismas que se rigen por la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA2-1993.

## INTERNACIONAL

*Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas<sup>1</sup>*

**Art. 27. Trabajo y empleo-** Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Para lograrlo deben adoptar medidas como:

- a) prohibir la discriminación por motivos de discapacidad respecto a condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo dignas y saludables;
- b) proteger los derechos de las personas con discapacidad, en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración igual, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos;
- h) promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

*Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*

**Art. 3. Los Estados parte se comprometen a:**

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas:
  - a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de

<sup>1</sup> Esta convención fue adoptada el 13 de diciembre de 2006 y entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión, que se estima será en el 2008. Sin embargo, el gobierno de México ya ha ratificado esta Convención sin reservas, por lo que debe respetar el objeto y fin de la misma.

bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.

*C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Ratificado el 5 de abril 2004)*

**Art. 2.** Todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

**Art. 3.** La política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

**Art. 4.** La política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

Recomendación sobre el VIH y Sida y el mundo del Trabajo 2010, (núm. 200).

Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo 2001. Organización Internacional del Trabajo 2010.

## MUJERES

### NACIONAL

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

**Art. 1.** Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

*Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*

En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a

contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

## INTERNACIONAL

### *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.*

Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

### *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.*

Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

### *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966.*

Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

### *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979.*

Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres.

Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

## PREFERENCIA SEXUAL

### NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 1., párrafo tercero, prohíbe toda discriminación motivada, entre otras causas, por “preferencias”.

En 10 constituciones locales de las 32 entidades federativas se contempla la prohibición expresa de la discriminación, desigualdad o distinción por orientación o preferencia sexual (Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Nuevo León, Puebla, Tabasco, Tlaxcala y Yucatán); que en las 14 leyes estatales existentes en materia de no discriminación, se contempla la discriminación por orientación o preferencia sexual; que en 10 códigos penales de las entidades federativas se determina expresamente como delito la discriminación, desigualdad o distinción por preferencia u orientación sexual (Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz), y que en Campeche, Coahuila y el Distrito Federal se prevé la preferencia u orientación sexual de la víctima como agravante de los delitos de homicidio y lesiones.

*Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*

Art. 4. Contempla las “preferencias sexuales” como un motivo por el cual se prohíbe discriminar.

En 10 constituciones locales de las 32 entidades federativas la prohibición expresa de la discriminación, desigualdad o distinción por orientación o preferencia sexual (Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Nuevo León, Puebla, Tabasco, Tlaxcala y Yucatán); que en las 14 leyes estatales existentes en materia de no discriminación, se contempla la discriminación por orientación o preferencia sexual; que en 10 códigos penales de las entidades federativas se determina expresamente como delito la discriminación, desigualdad o distinción por preferencia u orientación sexual (Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz), y que en Campeche, Coahuila y el Distrito Federal se prevé la preferencia u orientación sexual de la víctima como agravante de los delitos de homicidio y lesiones.

### INTERNACIONAL

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*

Art. 1 y 2. “*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...*”, sin distinción por cuestiones de raza, color de piel, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, o cualquier otra condición<sup>2</sup>.

El derecho humano a la no discriminación se encuentra reconocido y protegido por instrumentos fundamentales del sistema internacional de derechos humanos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros, los cuales han sido firmados y ratificados por el Estado Mexicano.

Asimismo, los derechos humanos a la orientación sexual y la identidad de género han sido reconocidos en diferentes declaraciones internacionales como los Principios de Yogyakarta -- formulados y consensados por 29 expertos de 25 países del mundo, entre quienes se encontraron relatores de derechos humanos—presentados el 26 de marzo de 2007 al Consejo de Derechos Humanos de la ONU; la Resolución de la OEA denominada “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género”, aprobada por los 34 países del continente el 3 de junio de 2008, durante la 38<sup>a</sup> Asamblea General del organismo, y cuya aprobación se ratificó este año, la declaración sobre orientación sexual e identidad de género, presentada el 18 de diciembre de 2008 ante el pleno de la Asamblea General de la ONU, y que contó con el apoyo de 66 países de los 192 que conforman la comunidad de naciones. Tanto en el seno de la OEA como de la ONU México ha dado su apoyo a estas iniciativas.

## PERSONAS CON VIH/SIDA

*Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993, para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana.*

**6.3.** Establece entre otros puntos que toda detección del VIH/SIDA se rige por ciertos criterios como que no se debe solicitar como requisito para obtener empleo, no debe ser considerada como causal para la rescisión de un contrato laboral, y que ninguna autoridad puede exigir pruebas de detección de VIH/SIDA a un individuo, o los resultados de las mismas, sin que presente una orden judicial.

<sup>2</sup> Adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.