

Dirección General de Comunicación

Ciudad de México, a 07 de diciembre de 2020
Comunicado de prensa DGC/368/2020

El Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, propone al Poder Legislativo Federal reformar el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

- **Plantea que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad**
- **Además del fortalecimiento y difusión de los beneficios e incentivos fiscales, se deben fijar en la ley, porcentajes mínimos obligatorios en su contratación, empleo y permanencia, tanto en empresas privadas como en las instituciones gubernamentales de todos los niveles**

El Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, exhorta respetuosamente al Poder Legislativo Federal a realizar el trabajo de reforma del artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (PCD).

Dicho artículo deposita en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la obligación de fortalecer la política laboral en el país, la generación de empleos de calidad en la economía formal y la promoción del trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad,

Por ello, esa dependencia debe fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, no solo a través del fortalecimiento y difusión de los beneficios e incentivos fiscales con los que cuentan las empresas al contratarlas, sino a través de la fijación en la ley de porcentajes mínimos obligatorios en su contratación, empleo y permanencia, tanto en empresas privadas como en las instituciones gubernamentales de todos los niveles.

Es decir, uno de los objetivos principales es equilibrar la tasa de empleo de las personas con discapacidad con la de personas sin discapacidad, por lo que resulta primordial que este artículo establezca disposiciones para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social funja, además, como un órgano vigilante de la inserción laboral de este colectivo, con la finalidad de seguir en la construcción de un México más inclusivo e igualitario.

Entre los considerandos en que el Mecanismo fundamenta su propuesta de reforma se encuentra que en México la tasa de empleo para las personas con discapacidad (PCD) se encuentra por debajo de la tasa de empleo para personas sin discapacidad, lo que demuestra que este sector de la población no se encuentra completamente integrado en el

Dirección General de Comunicación

mercado laboral, con tasas de desempleo más elevadas y salarios más bajos que el resto de los trabajadores.¹

Tal circunstancia vulnera lo establecido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la cual nuestro país forma parte, en su artículo 27 establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, y esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo elegido libremente y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. Asimismo, el artículo 123 de nuestra Carta Magna, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Señala que hay países que forman parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) que han implementado normativa que estipula que, tanto el sector público como la empresa privada, tienen que reservar una cantidad de puestos de trabajo para este sector de la población, como incluso se ha recomendado a México por el Comité de sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.² Se trata de impulsar la adopción de acciones afirmativas en la contratación laboral de PCD, a través de un sistema antidiscriminatorio y políticas públicas en materia de inclusión laboral.

Por otro lado, en el caso de Reino Unido entre el 2013 y 2018, la participación de la población con discapacidad en el mercado laboral ha aumentado en un 34%. La experiencia de Suecia en esta materia resulta de interés debido a que, según un estudio realizado por la OCDE en el 2010, este es el país que posee la mayor cantidad de personas con discapacidad o condiciones de salud que se encuentran trabajando dentro la organización. Esto se refleja en que alrededor del 50% de las personas con discapacidad del país han podido acceder y mantenerse en un empleo.³

El Mecanismo también propone al Poder Legislativo realizar las modificaciones, reformas o adiciones que se estimen pertinentes para que esta Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, se lleve a cabo en congruencia con lo dispuesto por el artículo

¹Consultado en https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf?ua=1. A las 17:00 horas del 23 de noviembre de 2020. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Organización Mundial de la Salud (OMS), 2011, página 11 y 12.

²Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de México; párrafo 52. El Comité recomienda al Estado parte: [...] (d) Establecer un mecanismo de monitoreo del cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector público e implementar medidas afirmativas similares en el sector privado.

³ Consultado en <http://www.descubre.cl/wp-content/uploads/2019/08/Medidas-que-promueven-el-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-paises-OCDE.pdf>, a las 13:50 horas del 24 de noviembre de 2020, Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE, Fundación Descúbreme, abril 2019 Providencia, Santiago Chile. Páginas 8 y 9



Dirección General de Comunicación

27 de la Convención sobre los Derechos de las PCD, dado que esa Ley es el instrumento que establece las bases que permiten 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.