



Ciencia Jurídica y Sostenibilidad

Artículo

Los medios electrónicos como herramienta útil de acceso al empleo, a los medios alternos de solución de conflictos y justicia laboral, para personas con discapacidad

Electronic Media as a Useful Tool for Access to Employment, Alternative Dispute Resolution, and Labor Justice for People with Disabilities

Recibido: 20 septiembre 2024

Aceptado: 15 de noviembre 2024

Publicado: 1 de diciembre de 2024

Martha María Bayona Arias: Jueza del Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Tabasco.

Resumen: La conciliación en materia laboral se ha convertido en un tema de creciente interés, atendiendo a que debe agotarse la etapa prejudicial antes de acudir ante las Autoridades Laborales, como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en la cual se lleva a cabo la conciliación y se pretende un convenio ante el conflicto que se plantea, cobrando mayor relevancia cuando se trata de personas con discapacidad.

La tecnología y los medios electrónicos han abierto nuevas posibilidades para que las personas con discapacidad puedan acceder a trabajos adecuados desde sus hogares y mejorando su calidad de vida, el uso de estas tecnologías puede facilitar la conciliación, tanto en la etapa prejudicial y ante los Tribunales Laborales.

En este artículo, exploraremos cómo los medios electrónicos pueden ser utilizados eficazmente para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, los desafíos que enfrentan y las posibles soluciones. Se presentarán argumentos sólidos respaldados por datos y ejemplos concretos que subrayan la importancia de esta cuestión y la urgencia de implementar medidas adaptadas.

Palabras clave: Mecanismos alternativos de solución de controversias; Acceso a la justicia

Abstract: Labor conciliation has become a topic of growing interest, given that the pre-trial stage must be exhausted before approaching Labor Authorities, as established by the Federal Labor Law. This process involves conciliation efforts aimed at reaching an agreement in response to the conflict presented, a matter of even greater significance when it comes to people with disabilities.

Technology and electronic media have opened new opportunities for people with disabilities to access suitable jobs from their homes, improving their quality of life. The use of these technologies can facilitate conciliation both in the pre-trial stage and before Labor Courts.

This article explores how electronic media can be effectively used to promote labor inclusion for people with disabilities, the challenges they face, and possible solutions. Strong arguments supported by data and concrete examples will be presented to highlight the importance of this issue and the urgency of implementing adaptive measures

Keywords: Alternative dispute resolution mechanisms; Access to justice.

INTRODUCCIÓN

La conciliación en materia laboral se ha convertido en un tema de creciente interés, atendiendo a que debe agotarse la etapa prejudicial antes de acudir ante las Autoridades Laborales, como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en la cual se lleva a cabo la conciliación y se pretende un convenio ante el conflicto que se plantea, cobrando mayor

relevancia cuando se trata de personas con discapacidad.

La tecnología y los medios electrónicos han abierto nuevas posibilidades para que las personas con discapacidad puedan acceder a trabajos adecuados desde sus hogares y mejorando su calidad de vida, el uso de estas tecnologías puede facilitar la conciliación,

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

tanto en la etapa prejudicial y ante los Tribunales Laborales.

En este artículo, exploraremos cómo los medios electrónicos pueden ser utilizados eficazmente para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, los desafíos que enfrentan y las posibles soluciones. Se presentarán argumentos sólidos respaldados por datos y ejemplos concretos que subrayan la importancia de esta cuestión y la urgencia de implementar medidas adaptadas.

DESARROLLO

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un instrumento internacional enfocado en la protección de los derechos de este grupo de población, cuyo propósito es proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

En sintonía con ello, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123 que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, definido en la Ley Federal del Trabajo como “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; sin discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil”

A nivel internacional, el derecho al trabajo está consagrado en el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, mientras que la Conferencia Internacional del Trabajo, en la Declaración de Filadelfia de 1944, sostiene que: Todos los seres humanos, 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.

El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional, por su parte, en el Programa de Trabajo Decente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que “el trabajo es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, sus familias y sus comunidades.

Sin embargo, dichos progresos dependen de que el trabajo sea decente. El trabajo decente, sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, en tanto que en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Organización de las Naciones Unidas establece, en el Objetivo 8, la siguiente meta: “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

En México, el Artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad señala que “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

En cumplimiento a este mandato, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) formuló el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD), en el que reconoce que a pesar del marco normativo nacional e internacional que rige esta materia, todavía podemos encontrar dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, mismas que significan serios obstáculos para el acceso, permanencia y desarrollo de las personas en situación de vulnerabilidad.

Para lograr una verdadera armonía entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, a fin de garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad, el PNTEPD plantea la

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

necesidad de contar con mecanismos efectivos para el diagnóstico, seguimiento y evaluación de políticas, programas y normatividad en la materia e insta a elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de las personas con discapacidad en el mercado laboral y promover su cuantificación. En este marco, el INEGI presenta algunas de las principales características laborales de la población con discapacidad en México, con base en los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2014.

La ENADID no es la fuente oficial de datos sobre la situación del empleo en el país, sin embargo, la fuente oficial no incluye la captación de la discapacidad; por ello, las cifras que aquí se presentan son un acercamiento a la situación laboral que enfrentan los segmentos de población que se analiza en este artículo.

tuvieron, realizaron o buscaron activamente desarrollar una actividad económica, mientras que la PNEA está conformada por las personas de esa misma edad que no realizan alguna actividad económica, pero que estudian, están jubiladas o pensionadas, se dedican a los quehaceres del hogar, reportan tener alguna limitación permanente para trabajar o realizan otra actividad no económica (INEGI, 2005).

Con estas variables se obtiene la tasa de participación económica, un indicador de gran trascendencia para determinar el grado de desarrollo socioeconómico de un país o de un segmento de su población, el cual representa la proporción de personas económicamente activas entre el total de población de 15 años y más.

Efectos estructurales de la discriminación según prestaciones laborales

191

Población que trabajó por grupos de interés y sexo según condición de prestaciones en su actividad laboral

	Total		Hombres		Mujeres	
	Tiene contrato por escrito	Tiene derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE u otro)	Tiene contrato por escrito	Tiene derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE u otro)	Tiene contrato por escrito	Tiene derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE u otro)
 Indígena (12 años y más)	17.5	18.4	16.4	17.6	19.6	19.8
 Afrodescendiente (12 años y más)	37.8	42.3	36.8	39.0	39.3	47.0
 Discapacidad (12 años y más)	24.0	26.2	20.6	23.8	29.7	30.2
 Migrante (15 años y más)	44.1	44.2	42.3	43.3	46.9	45.5
 Diversidad religiosa (12 años y más)	30.5	32.5	29.1	31.1	32.5	34.5
 Población de 60 años y más (60 años y más)	17.5	20.1	16.2	19.2	20.5	22.3
 Adolescentes y jóvenes (12 a 29 años)	36.8	36.3	33.9	34.4	41.6	39.6
 Mujeres (18 años y más)	42.3	42.7	NA	NA	42.3	42.7
 Trabajadoras del hogar ¹ (18 años y más)	15.8	16.6	NA	NA	15.8	16.6
 Diversidad sexual y de género ² (18 años y más)	47.2	48.4	46.8	49.2	47.8	47.1

NA: No Aplica.

¹ Corresponde a un subconjunto de la población de mujeres 18 años y más que respondieron el módulo de mujeres.

² Corresponde a un subconjunto de la población de 18 años y más que respondieron el Cuestionario de Opinión y Experiencias (COE).

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022.

 INEGI

En ambos grupos poblacionales (con discapacidad y sin discapacidad ni limitación) se identifica a la Población Económicamente Activa (PEA) y a la Población No Económicamente Activa (PNEA).

La primera incluye a las personas de 15 años y más de edad que durante el periodo de referencia

En 2014, de cada 10 personas con discapacidad de 15 años y más de edad que residen en el país, solamente **4** participan en actividades económicas. Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de 7 de cada 10.

La diferencia en la tasa de participación económica podría estar implicando importantes pérdidas de potenciales ingresos para los hogares en los que residen personas con discapacidad, lo cual justifica los esfuerzos realizados por la STPS al diseñar “una serie de acciones tendientes a promover la creación de entornos incluyentes y libres de discriminación para las personas con discapacidad”, aunque todavía falta mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

De acuerdo con la más reciente Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2022), los “efectos estructurales de la discriminación” pueden reflejarse también en la carencia de prestaciones laborales, la desigualdad salarial y la falta de oportunidades de ascenso. La siguiente tabla (Gráfica/Tabla: *Efectos estructurales de la discriminación según prestaciones laborales*) muestra cómo la población que ha sentido discriminación tiende a laborar en condiciones menos favorables respecto al acceso a seguridad social, prestaciones médicas o licencias de maternidad/paternidad, entre otros aspectos

Por otra parte, la ENADIS 2022 también indagó la “apertura a la diversidad en el ámbito laboral”. Según esta medición, el 14.6% de la población de 18 años y más **no estaría de acuerdo** en contratar a una persona que vive con VIH o SIDA, mientras que 3.3% rechaza la idea de contratar a una persona indígena. Estos resultados evidencian que, aunque la discapacidad es uno de los motivos de discriminación más mencionados en el artículo, existen otros colectivos igualmente afectados. En la siguiente gráfica (Gráfica/Tabla: *Apertura a la diversidad en el ámbito laboral*), se observa cómo la población encuestada gradúa su nivel de apertura o rechazo a la contratación de diversos grupos.

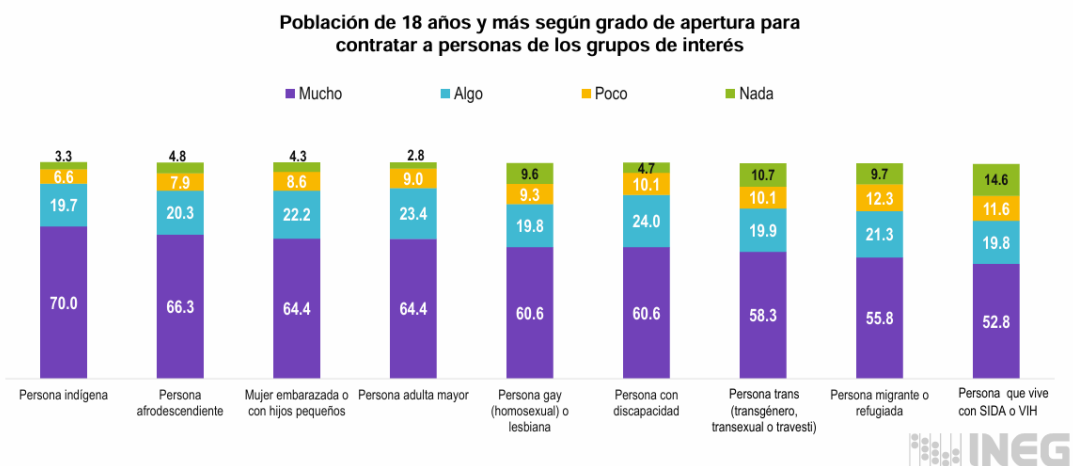
Estos hallazgos reafirman la necesidad de políticas públicas y programas integrales que promuevan la igualdad de condiciones y el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas, no solo de quienes viven con discapacidad

Las marcadas diferencias en la tasa de participación económica reflejan las múltiples dificultades que enfrenta la población con discapacidad para acceder y permanecer en el mercado laboral, situación que reafirma el papel fundamental del Estado

Apertura a la diversidad en el ámbito laboral

36

La ENADIS 2022 estima que **14.6%** de la población de 18 años y más **no estaría de acuerdo** en contratar a una **persona que vive con SIDA o VIH**; mientras que solo el **3.3%** rechaza la idea de contratar a una persona **indígena**.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022.

como generador de oportunidades y condiciones de

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

acceso, promoción, movilidad y estabilidad laboral para concretar el derecho de este sector de la población al trabajo decente.

En un comunicado de prensa (número 684/24, emitido el 28 de noviembre de 2024), el INEGI presenta información actualizada a 2023 sobre la **tasa de participación económica de la población de 15 años y más**, desagregada por condición de discapacidad y sexo. Según estos datos, la participación total de la población sin discapacidad es de 68.0%, con una diferencia notable entre hombres (84.1%) y mujeres (53.3%).

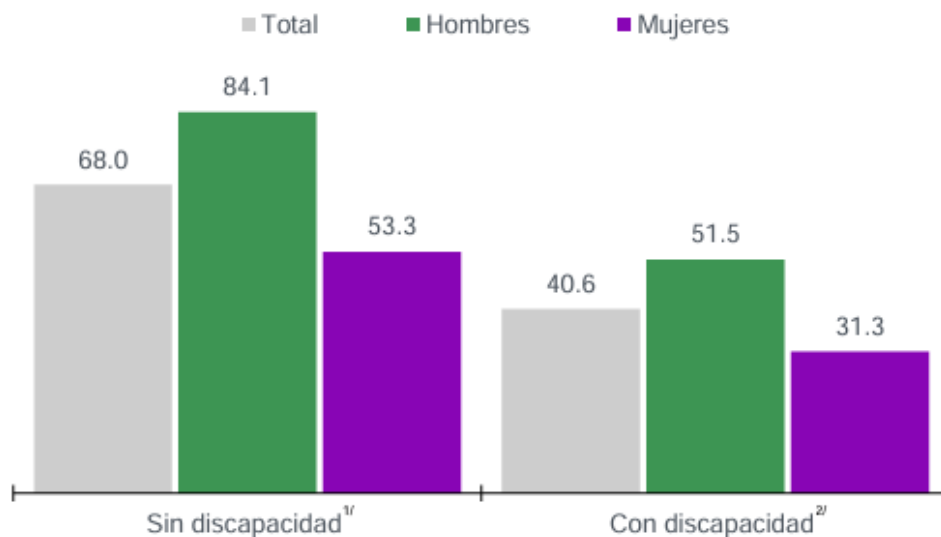
en 40.6%, con 51.5% para hombres y 31.3% para mujeres. Esto confirma que, a pesar de los esfuerzos, sigue existiendo una brecha significativa en el acceso al empleo para la población con discapacidad, especialmente en el caso de las mujeres.

Con base en estos resultados, se reafirma la importancia de reforzar estrategias y políticas que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como reducir las barreras de género que inciden en su participación



Comunicado de prensa núm. 684/24
28 de noviembre de 2024
Página 8/6

Gráfica 5
Tasa de participación económica de la población de 15 años y más, según condición de discapacidad y sexo
2023
(porcentaje)



^{1/} Se refiere a las personas que tienen como respuesta «No tiene dificultad» o «lo hace con poca dificultad» en todas las actividades por las que se indaga.

^{2/} Se refiere a las personas que tienen como respuesta «Lo hace con mucha dificultad» o «No puede hacerlo», en cada una de las actividades por las cuales se indaga.

Nota: El porcentaje se calculó con respecto al total de población de 15 años y más, para cada condición de discapacidad y sexo. Se excluye a la población que no especificó su edad.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2023. Base de datos. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIIG). Información de Interés Nacional (IIN).

En contraste, entre quienes viven con alguna discapacidad, la tasa global de participación se ubica

La escasa participación económica de las mujeres con discapacidad de 60 años y más puede

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

considerarse una llamada de atención para las instancias responsables de diseñar políticas públicas en favor de este sector de la población, ya que la falta de oportunidades de empleo constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión, y redundan en un incremento de los costes de la asistencia social (OIT, 2015).

En este contexto, cobra especial relevancia la Coordinación del Servicio Nacional del Empleo (SNE) de la STPS, que “favorece la contratación de personas adultas mayores y personas con discapacidad a través de la estrategia Abriendo Espacios, la cual consiste en una bolsa especializada que vincula a los ofertantes interesados en contratar a personas de estos grupos en situación de vulnerabilidad con los demandantes de empleo”.

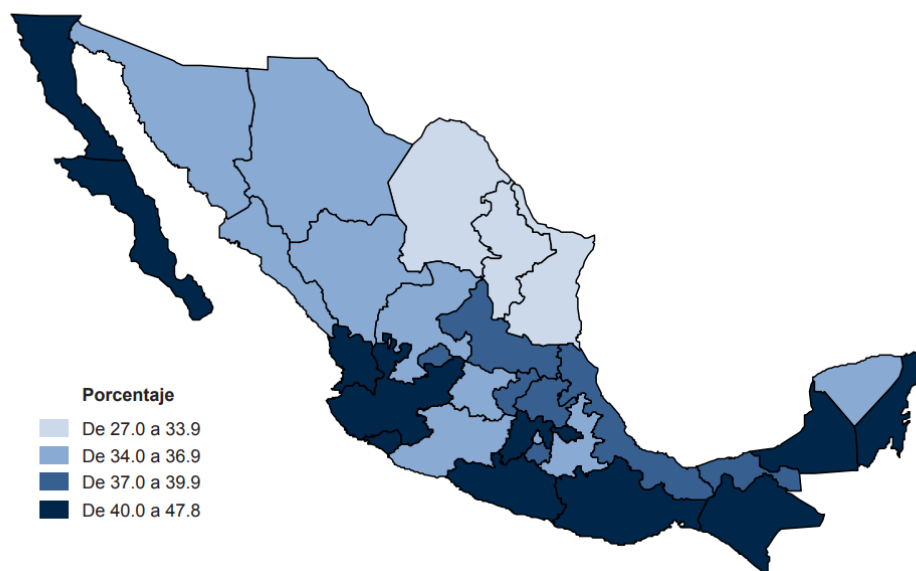
(39.8%) y con Morelos (37.8%) en la séptima posición; en 10 entidades federativas, entre 34 y 36.9% de las personas con discapacidad participan en actividades económicas, destacan Chihuahua (36.7%) y la Ciudad de México (34.1%); finalmente, las entidades con la tasa más bajas de esta población: Tamaulipas (27%), Coahuila (31%) y Nuevo León (32.2 por ciento).

A nivel nacional, la tasa de participación económica de la población con discapacidad es 26.6 puntos porcentuales menor que en la población sin discapacidad o limitación.

Este patrón se mantiene en todas las entidades federativas del país: en Tamaulipas, Coahuila, Nuevo León, Ciudad de México y Sonora la participación de las personas sin discapacidad ni limitación es de poco más del doble de la que tienen las personas con

Tasa de participación económica de la población con discapacidad de 15 años y más, por entidad federativa 2014

Mapa 2.3



Por entidad federativa, los datos de la ENADID 2014 muestran que en 12 entidades federativas, la tasa de participación económica de la población con discapacidad supera 40%, es en el estado de México donde se observa la más alta (47.8%), mientras que en Baja California Sur y en Jalisco apenas rebasan esa cifra (40.1% en cada una); con tasas de participación de las personas con discapacidad de entre 37 y 39.9% hay siete entidades, encabezadas por San Luis Potosí

discapacidad. En cambio, en el estado de México, entidad en la que reside el mayor número de personas con discapacidad y donde tienen la participación más alta en el mercado laboral, se observa la menor diferencia entre la tasa de participación de las poblaciones con y sin discapacidad ni limitación (18.6 puntos porcentuales). Mientras que Tlaxcala, Quintana Roo y Guerrero son las que reportan las mayores tasas de las personas con discapacidad (46.5, 46.0 y 44.6%,

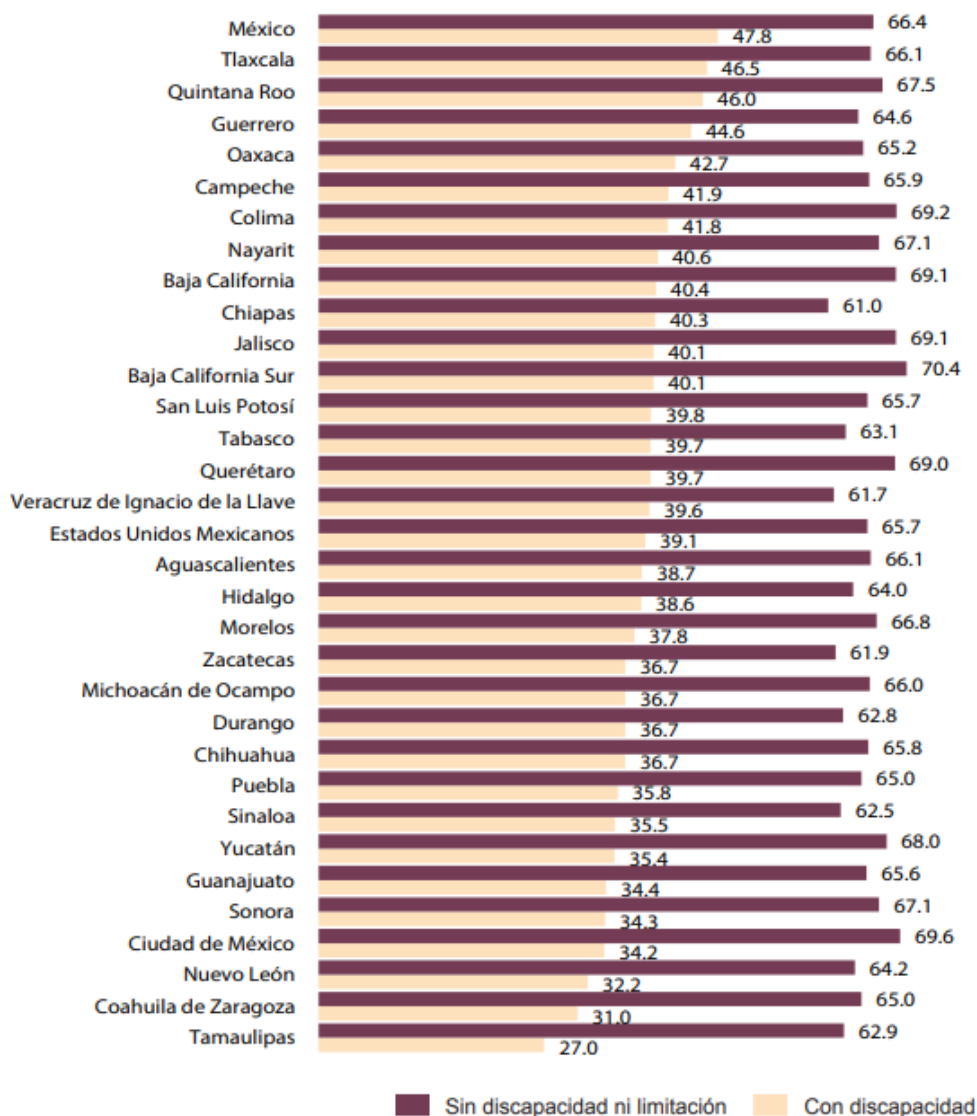
Número 11. Agosto-Diciembre 2024

respectivamente) y donde las diferencias con respecto a la población sin discapacidad o limitación son las más pequeñas en todo el territorio nacional.

En Tabasco, tomado en consideración encuesta del INEGI en 2020, podemos advertir una población de 144,653 personas con discapacidad.¹

Tasa de participación económica de la población de 15 años y más, por entidades federativas según condición de discapacidad 2014

Gráfica 2.31



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014. Base de datos.

¹ https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Discapacidad_Discapacidad_02_2c111b6a-6152-40ce-bd39-6fab2c4908e3&idrt=151&opc=t

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

Con la información aquí detallada podemos obtener un gran numero de personas con discapacidad en Tabasco y en todo el país.

Que además tienen una participación económica, pero sobre todo las múltiples dificultades que enfrenta la población con discapacidad para acceder y permanecer en el mercado laboral.

Para las personas con discapacidad, estos medios representan una herramienta fundamental para superar muchas de las barreras físicas y sociales que enfrentan.

Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, se estima que solo el 10% de las personas con discapacidad en todo el mundo tienen acceso a un trabajo formal. Esta cifra ilustra la

Entidad federativa	Tipo de actividad que realiza	Población con discapacidad		
		Total	Hombres	Mujeres
Tabasco	Total	144,653	70,273	74,380
	Ver aun usando lentes	69,906	32,609	37,297
	Oír aun usando aparato auditivo	28,857	15,817	13,040
	Caminar, subir o bajar	68,038	31,088	36,950
	Recordar o concentrarse	28,546	13,920	14,626
	Bañarse, vestirse o comer	27,300	13,052	14,248
	Hablar o comunicarse	24,007	13,350	10,657

Por ello se reitera la obligación, pero sobre todo el papel fundamental del Estado como generador de oportunidades y condiciones de acceso, promoción, movilidad y estabilidad laboral para concretar el derecho de este sector de la población al trabajo decente.

Beneficios de los medios electrónicos en la inclusión laboral

Los medios electrónicos han revolucionado la forma en que trabajamos, permitiendo una mayor flexibilidad y accesibilidad.

necesidad urgente de buscar métodos alternativos para la inclusión laboral.

En primer lugar, la posibilidad de teletrabajo permite a las personas con movilidad reducida realizar tareas desde la comodidad de su hogar, eliminando la necesidad de desplazamientos complicados y costosos. Además, el uso de tecnologías como software de accesibilidad, lectores de pantalla y teclados adaptados facilita mucho la interacción con entornos de trabajo digitales.

Un ejemplo claro de esto es el uso de aplicaciones de videoconferencia y colaboración en

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

línea, que permiten la participación activa en reuniones y proyectos sin importar las limitaciones físicas.

Asimismo, la capacitación online ha demostrado ser ventajosa para personas con discapacidad, brindando acceso a una amplia variedad de cursos y programas educativos que pueden ser adaptados según sus necesidades específicas. Esto no solo mejora sus competencias profesionales, sino que también aumenta sus oportunidades de empleabilidad en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Desafíos en la implementación de medios electrónicos para personas con discapacidad

A pesar de los numerosos beneficios, la implementación de medios electrónicos para la inclusión laboral de personas con discapacidad presenta varios desafíos. Uno de los principales obstáculos es la falta de infraestructura tecnológica adecuada en muchos hogares y áreas rurales.

Según el INEGI en 2023 aproximadamente el 66% de personas usuarias de internet en áreas rurales tienen acceso a este servicio, lo que puede dificultar significativamente el teletrabajo para personas con discapacidad en estas regiones.

Otro desafío importante es la brecha digital, que se refiere a la desigualdad en el acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Esta brecha puede ser especialmente significativa para personas con discapacidad, quienes a menudo enfrentan barreras adicionales como la falta de formación en habilidades tecnológicas y la inaccesibilidad de ciertos dispositivos o software, pues muchas herramientas tecnológicas no están diseñadas pensando en la accesibilidad, lo que excluye a usuarios con diversas discapacidades.

Además, persiste una falta de sensibilización y adaptación de los empleadores hacia las necesidades de las personas con discapacidad en entornos digitales.

Muchas empresas no están familiarizadas con las adecuaciones necesarias y, por lo tanto, no implementan las medidas de accesibilidad requeridas en sus plataformas y procesos de trabajo.

Éntrale, es una iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios para fortalecer la cultura de inclusión laboral de Personas con Discapacidad en nuestro país, han logrado avances notables como la contratación de más de 50 mil Personas con Discapacidad en empresas comprometidas con la inclusión, logrando que entrale.org sea la bolsa de trabajo especializada más grande del país.²

Estrategias para mejorar la accesibilidad y la inclusión laboral

Para enfrentar los desafíos mencionados anteriormente, es crucial desarrollar estrategias efectivas que mejoren la accesibilidad y promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de medios electrónicos. En primer lugar, es fundamental invertir en infraestructura tecnológica que garantice un acceso universal a internet de alta velocidad, especialmente en áreas rurales. Gobiernos y organismos internacionales pueden colaborar para financiar proyectos que expandan la conectividad en estas regiones, permitiendo a más personas con discapacidad beneficiarse del teletrabajo.

Asimismo, es esencial llevar a cabo programas de formación y capacitación en habilidades digitales dirigidos a personas con discapacidad. Organizaciones no gubernamentales y empresas pueden asociarse para ofrecer cursos y talleres enfocados en el uso de

² <https://www.expoknews.com/empresas-comprometidas-con-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

tecnologías de la información y la comunicación, ayudándoles a integrarse en el mercado laboral digital.

Además, las empresas deben adoptar políticas inclusivas que promuevan la accesibilidad en sus entornos digitales. Esto puede incluir la implementación de herramientas y software accesibles, la modificación de procesos de selección y contratación para que sean más inclusivos y la realización de auditorías de accesibilidad en sus plataformas.

El papel de la legislación y las políticas públicas

Las leyes y políticas públicas juegan un papel crucial en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de medios electrónicos. En muchos países, la legislación de accesibilidad sigue siendo insuficiente o no se aplica de manera efectiva. Es necesario fortalecer y actualizar estas leyes para que reflejen los avances tecnológicos y las necesidades actuales de las personas con discapacidad.

Además, las políticas públicas deben incluir incentivos fiscales y apoyos financieros para las empresas que adopten medidas de accesibilidad y contratación inclusiva.

Asimismo, es fundamental que las políticas públicas promuevan la investigación y el desarrollo en tecnologías accesibles. La inversión en innovación puede conducir a la creación de nuevas herramientas y dispositivos que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Casos de éxito y buenas prácticas empresariales

Para ilustrar cómo los medios electrónicos pueden facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad, es útil analizar algunos casos de éxito y buenas prácticas empresariales. Una empresa

destacada en este ámbito es Microsoft, que ha desarrollado numerosas iniciativas para fomentar la inclusión de personas con discapacidad.

Su programa "Ability Hiring" está diseñado para atraer y retener talento diverso, proporcionando ajustes razonables y tecnologías accesibles para empleados con discapacidad. Microsoft también ha creado herramientas de accesibilidad como el "Seeing AI", una aplicación que ayuda a personas con discapacidad visual a interpretar el mundo a su alrededor mediante descripciones auditivas.

Otro ejemplo notable es el de SAP,³ una empresa de software que ha implementado el programa "Autism at Work", destinado a contratar y apoyar a personas con autismo. SAP ha adaptado sus procesos de selección y entorno laboral para ser más inclusivos y accesibles, lo que ha resultado en una mayor productividad y satisfacción laboral entre sus empleados.

Mediante el programa Autism at Work, SAP México ha incorporado a seis personas del espectro autista a su equipo de trabajo en Monterrey y Ciudad de México, quienes ejercen funciones en los departamentos de Operaciones y Customer Success. A continuación, se exponen algunos de sus testimonios:

Cuadro 1: Testimonios del espectro autista laboral

Elsy Noemí Medellín

SAP IT Operations – Monterrey

"Mi experiencia ha sido excelente y me he sentido muy aceptada en mi equipo de trabajo. Me encanta trabajar en SAP, ya que existen personas con diferentes puntos de vista y formas pensar."

³ SAP. (2021, 26 de abril). *SAP anuncia la intención de crear la comunidad latinoamericana de empresas en pro del autismo*. SAP News Center Latinoamérica.

<https://news.sap.com/latinamerica/2021/04/sap-anuncia-la-intencion-de-crear-la-comunidad-latinoamericana-de-empresas-en-pro-del-autismo/>

Samantha Rivera

SAP IT Operations – Monterrey

"Me he desarrollado más de lo que esperaba; además, en SAP he tenido la oportunidad de aprender nuevas habilidades y conocer herramientas para aplicar en el trabajo.

Me han enseñado el valor de la resiliencia: el saber adaptarse estando abiertos al cambio y a nuevas ideas."

Gerardo Manzano

Customer Success – Ciudad de México

"Me es sumamente grato encontrarme en un ambiente de trabajo que propicia la productividad y las diversas ideologías empresariales; siempre en pos de alinearse a una ética moderna y responsable dentro de SAP.

¡Espero que este paradigma inclusivo pueda seguir alimentándose y que más empresas tomen el ejemplo!"

Francisco Rojo

Manager del equipo de Consultoría de SAP Servicios, encargado de cadenas de suministro

"En SAP, vimos el valor de ser inclusivos. Tener personas con autismo nos ha aportado una manera distinta de apreciar las situaciones. Asimismo, hemos comprendido la importancia de ser claros al hablar, cercanos con las personas y entender una nueva manera de ver el mundo."

Fuente: SAP, Op. Cit.

Por último, la Telefónica (España), que ha lanzado diversos proyectos para mejorar la accesibilidad digital tanto para sus empleados como para sus clientes. Su iniciativa "Talentum Empleo" ofrece formación en competencias digitales a jóvenes con discapacidad, facilitando su acceso al mercado laboral. Asimismo, Telefónica ha desarrollado aplicaciones y servicios que

mejoran la accesibilidad para usuarios con discapacidad, como "Movistar+ 5S", que proporciona contenido audiovisual con subtítulos y audiodescripción.

En México, existen **estímulos fiscales para las empresas que contratan personas con discapacidad**, las empresas pueden deducir de los ingresos un monto equivalente al 100% del Impuesto sobre la Renta retenido y enterado, de las personas con las siguientes discapacidades:

- Motriz y que para superarla requieran permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas.
- Mental.
- Auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal.
- Visual.

Para lograrlo, deben pagar sus contribuciones al IMSS y obtener el Certificado de Discapacidad del trabajador.

También pueden deducir de los ingresos acumulables un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las y los trabajadores con discapacidad contratados.

De igual forma la Ley del impuesto Sobre la Renta plantea deducciones para las adaptaciones que se realicen en las instalaciones, con el objetivo de facilitar el acceso y uso de las instalaciones a las personas con discapacidad.

Ello en base a su obligación del estado Mexicano, por lo que debe haber una mayor difusión de estos beneficios para que las empresas obtengan estos incentivos, pero además permita generar empleo a más personas con discapacidad.

Inclusión laboral de personas con discapacidad en México

Datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) expusieron que el

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

44.9% de las personas con discapacidad se han sentido discriminadas al buscar trabajo, de estos, el 23.3% ha sentido al interactuar en oficinas o servicios gubernamentales por prejuicios y estereotipos, lo cual destaca la “necesidad urgente de abordar la discriminación”, señaló el Consejo Mexicano de Negocios.

Sobre este punto, el director ejecutivo de Éntrale, Fernando Estrada Franco, mencionó que a través de programas de capacitación y concientización para empresas, herramientas de diagnóstico, un portal de empleo especializado, asesoría y acompañamiento a compañías para implementar estrategias de inclusión efectivas y sostenibles se puede hacer la diferencia.

De esta forma, las organizaciones no solo cumplen con su “deber social, sino que también descubren el valor agregado de una fuerza laboral diversa e incluyente, que es clave para la innovación y el éxito”, en el que cada talento, sin importar sus condiciones físicas, es “valorado y nutrido”.

De hecho, gracias a la aplicación que han hecho sobre estas iniciativas, el experto destacó que han logrado la contratación de más de 50 mil personas con discapacidad a nivel nacional y se han formado más de 11 mil personas a través de las 26 herramientas de capacitación, lo cual ha sido medido mediante el Índice de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (IILPCD).

En ese sentido, el IILPCD ha permitido evaluar la inclusión en las empresas desde el reclutamiento y retención, hasta sus políticas de desarrollo, liderazgo y comunicación, accesibilidad, adaptación y seguridad en los entornos de trabajo; no obstante, “aún persisten desafíos que requieren atención colectiva como sociedad”, apuntó el experto.

El vocero de Éntrale mencionó que para avanzar en temas de inclusión y diversidad, “no basta con

adoptar políticas internacionales sin antes conocer el contexto del país y los avances y esfuerzos de las empresas”, considerando los desafíos existentes, tales como la deserción escolar, movilidad social y la accesibilidad en espacios y transporte público.

Por ello, se requiere un trabajo conjunto de la sociedad y los sectores privado, público, que fortalezcan las habilidades laborales de las personas con discapacidad, mediante la generación de políticas públicas, la mejora continua y capacitación hacia un cambio cultural y fortalecimiento de procesos internos de entornos laborales prósperos.

CONCILIACION PREJUDICIAL

Atendiendo la participación económica de las personas con discapacidad, también están sujetos a sufrir un despido.

De acuerdo al Derecho Laboral en México, los trabajadores despedidos antes de acudir a los Tribunales Laborales a demandar, deben agotar la etapa de conciliación prejudicial, ante los Centros de Conciliación Laboral, pues es un derecho el poder resolver su conflicto antes de acudir a un juicio.

Sin embargo existen los casos de excepción a esta conciliación prejudicial, pues de acuerdo a lo establecido en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, están exentos de agotar la instancia conciliadora prejudicial, cuando en los conflictos laborales se enuncien supuestos de Discriminación en el empleo.

Datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) expusieron que el 44.9% de las personas con discapacidad se han sentido discriminadas al buscar trabajo, de estos, el 23.3% ha sentido al interactuar en oficinas o servicios gubernamentales por prejuicios y estereotipos, lo cual destaca la “necesidad urgente de abordar la discriminación.

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

Quienes operan en los Centros de Conciliación, deben estar capacitados para la atención de solicitudes que versen sobre discriminación, incluyendo esta obligación en el desarrollo de todos los procedimientos que tengan a su cargo, con la finalidad de cumplir de forma eficiente con las disposiciones del Sistema de Justicia Laboral, con un enfoque reforzado en la atención de solicitudes que versen sobre discriminación, brindándoles a las presuntas víctimas un ambiente seguro y propicio para la conciliación.

Las presuntas víctimas que encuadren en este supuesto, pueden acudir al Centro de Conciliación, si así lo desean, para presentar la solicitud y, así, iniciar el procedimiento conciliatorio.

En este tenor, la presunta víctima tiene el derecho a elegir libremente si desea llevar a cabo el procedimiento de conciliación o presentar directamente ante el Tribunal la demanda correspondiente.

En estos casos, las personas de primer contacto del Centro de Conciliación, deberán salvaguardar que no se revictimice a la persona que manifieste encontrarse en el supuesto previamente referido; asimismo, deberá procurar que existan los elementos mínimos para detectar, atender y acompañar a las presuntas víctimas, pues estas tienen el derecho a ser protegidas contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral, a la adopción de medidas de protección, ambiente saludable y armonioso que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional, debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo, se deberá evitar exponer innecesariamente a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso.

Medidas mínimas para la conducción de las audiencias

El personal del Centro deberá procurar, en los casos en que la presunta víctima acuda sola o sólo a esta instancia, el acompañamiento de personal de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).

Lo anterior, con la finalidad de que reciba asesoría personalizada, contemplando las implicaciones del procedimiento de conciliación, en el caso particular al tratarse de una persona con discapacidad, máxime si el despido es producto de discriminación.

Al señalarse la fecha de audiencia se deberá tomar en cuenta los siguientes puntos:

- La parte citada comparecerá a la audiencia a través de la persona que lo represente legalmente.
- Se debe evitar que la presunta víctima y la parte citada se reúnan o encuentren en un mismo espacio.
- Al inicio de la audiencia, se deberá informar a la presunta víctima que en todo momento se cuidará su confidencialidad, de conformidad con lo previsto en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y que la información revelada, así como el expediente integrado y demás información relacionada, estará custodiada por el Centro.
- La persona conciliadora deberá considerar las posibles reacciones y emociones que puede experimentar la presunta víctima en la audiencia, como lo son el nerviosismo, el llanto, la confusión, el miedo, la desconfianza o incluso la agresividad. En ese contexto, la persona conciliadora deberá fomentar que la presunta víctima encuentre la tranquilidad para el desarrollo de la asesoría, ofreciendo las pausas que sean necesarias para ello.
- La persona conciliadora durante la audiencia, al escuchar activamente a las partes, deberá considerar los hechos que la parte solicitante y presunta víctima señale,

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

de forma tal que sus propuestas de convenio las realice con pleno conocimiento de los factores que propician desigualdad entre las partes. De esta forma, el actuar de la persona conciliadora atenderá a las circunstancias especiales de las partes.

- Cuando las partes concilien y celebren un convenio, la persona conciliadora deberá vigilar que éste sea celebrado con respeto a los derechos de la presunta víctima y en atención a las circunstancias particulares del caso concreto.

Según el quinto informe de la STPS (2022-2023) a través de la estrategia Abriendo Espacios, se dio atención a 11,471 personas con discapacidad resultando en la colocación en un empleo de 2,139 de los cuales 66.6% son hombres y 33.4% mujeres; pero ¿Qué pasa con los restantes 9,332?

Es importante visibilizar a las personas con discapacidad, en los informes del Centro de Conciliación Laboral de las entidades federativas como en el centro federal, atendiendo las conciliaciones efectuadas, pues de sus informes no se advierte un rubro de personas con discapacidad.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 724 que el Tribunal, podrá acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos.

Ante ello, sería importante la implementación de estas herramientas, en la etapa prejudicial cuando los intervinientes son personas con discapacidad, pues de la misma forma en que es posible sacar una cita conciliatoria en el Centro de conciliación Laboral del Estado de Tabasco, a través de su liga oficial <https://villahermosa.centrolaboraltabasco.mx/asesoria/inicio>; también deben implementarse el uso de estas herramientas para la ratificación de las citas ante dicho centro, así como la utilización de las plataformas para

que a través de video conferencias o programas específicos, las personas con discapacidad puedan vía remota celebrar las conciliaciones ante dichos centros.

Pues como se preciso la propia ley Federal del Trabajo permite la utilización de herramientas tecnológicas en los procedimientos y en sintonía el artículo 684-E fracción II de dicho ordenamiento permite solicitar la conciliación vía electrónica.

Si bien en la fracción VIII también establece que la conciliación deberá acudir personalmente el interesado, al tratarse de una persona con discapacidad quien tiene un conflicto laboral o fue víctima de un despido, y que además es discriminado por discapacidad, debe evitarse que tenga contacto con los presuntos agresores, siendo una obligación por parte de los Centros de Conciliación así como de los Tribunales laborales, el realizar ajustes razonables así como ajustes en el procedimiento, respectivamente.

Ello, de conformidad con los artículos 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2, fracción IX, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en relación con los diversos 2 y 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la Organización de las Naciones Unidas, donde se advierte que no sólo corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, sino que debe prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad, así como realizar los ajustes razonables, entendidos como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

De ahí que incluso los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo deben orientar sus consideraciones desde una perspectiva de discapacidad que les permita

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

advertir si en cada caso la discapacidad de una persona trabajadora constituyó un obstáculo para que pudiera tener una participación activa en el procedimiento, ejerciendo de manera efectiva su defensa.

Por tanto, los Centros de Conciliación Laboral y Tribunales Laborales, en ejercicio de sus facultades, deben utilizar las herramientas tecnológicas que permitan este acceso a las personas con discapacidad, desde la ratificación de la conciliación ante los Centros, así como las audiencias conciliatorias, e incluso los Tribunales Laborales las audiencias preliminares a través de plataformas digitales, en las cuales tengan intervención personas con discapacidad.

CONCLUSIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad a través de medios electrónicos representa una oportunidad significativa para mejorar la calidad de vida y la participación económica de este grupo de la población. Los beneficios de los medios electrónicos son evidentes, ofreciendo flexibilidad y acceso a trabajos que de otro modo serían inaccesibles para muchas personas con discapacidad. Sin embargo, los desafíos como la falta de infraestructura adecuada, la brecha digital y la insuficiente sensibilización de los empleadores deben ser abordados mediante estrategias integrales.

La implementación de programas de capacitación, la adopción de políticas inclusivas en las empresas y la actualización de la legislación de accesibilidad son pasos cruciales para avanzar en esta dirección.

Finalmente, es vital que todos los actores involucrados, incluyendo gobiernos, empresas y sociedad civil, colaboren para asegurar que las personas con discapacidad puedan acceder a oportunidades laborales dignas y equitativas a través de los medios electrónicos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. (2025). Plataforma de conciliación laboral.

<https://villahermosa.centrolaboraltabasco.mx/asesoria/inicio>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Diario Oficial de la Federación.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). Naciones Unidas.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>

Declaración de Filadelfia. (1944). Conferencia Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/pdf/filad.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Naciones Unidas.

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Índice de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (IILPCD). (2024). Evaluación de inclusión en empresas.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2014). Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID). <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). <https://www.inegi.org.mx/temas/discriminacion/>

Número 11. Agosto-Diciembre 2024

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Tasa de participación económica de la población con discapacidad. <https://www.inegi.org.mx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024, noviembre 28). Comunicado de prensa 684/24.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. (1980). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

Ley Federal del Trabajo. (1970). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2003). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2011). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

Microsoft Corporation. (2024). Programa "Ability Hiring" y herramientas de accesibilidad.

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Informe sobre la desigualdad en el empleo de personas con discapacidad.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Trabajo decente y la inclusión

laboral de personas con discapacidad. <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>

SAP México. (2023). Programa "Autism at Work". <https://news.sap.com>

SAP News Center Latinoamérica. (2021, abril 26). SAP anuncia la intención de crear la comunidad latinoamericana de empresas en pro del autismo. <https://news.sap.com/latinamerica/2021/04/sap-anuncia-la-intencion-de-crear-la-comunidad-latinoamericana-de-empresas-en-pro-del-autismo/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2014-2018). Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). Quinto informe de labores sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

Telefónica España. (2024). Programa "Talentum Empleo" para personas con discapacidad.

Consejo Mexicano de Negocios. (2024). Éntrale: Iniciativa de inclusión laboral. <https://entrale.org>

Expoknews. (2024). Empresas comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. <https://www.expoknews.com/empresas-comprometidas-con-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>