



Empleo y Grupos Vulnerables

Por: Juan Loredo, Socio / Director Consultivo en Legal Laboral abogados

El 27 de febrero se conmemora el Día Nacional por la Inclusión Laboral, fecha instaurada a partir del año 2013 y que recuerda la importancia de respetar y fomentar el respeto a diversos principios en materia de derechos humanos. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se consagra:

Artículo 1. “En los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”

Este postulado constitucional que, relacionado con el artículo número 123 (“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”), y con el 5 (“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”); constituye el marco de principios fundamentales en materia de trabajo en el país.

Observar la vulnerabilidad

México es uno de los países con mayor nivel de desigualdad entre quienes más ingresos perciben y las personas que sobreviven con su salario. Este problema debe en-

frentarse desde las diferentes circunstancias que lo generan (alimentación, acceso a la educación y servicios de salud, entre otras), sin olvidar la atención de sus consecuencias inmediatas (delincuencia, desintegración familiar, migración, adicciones, y un largo etcétera).

La desigualdad laboral y el complejo panorama de oportunidades de un trabajo digno se agudizan exponencialmente cuando, además, se considera esta problemática desde la perspectiva de una persona o grupo de personas consideradas como **vulnerables**. En efecto, esos derechos fundamentales contenidos en la Carta Magna se convierten en un objetivo difícilmente alcanzable.

El elemento **vulnerabilidad** se puede entender como todas aquellas desventajas o limitaciones a que una persona o un grupo de personas son sometidas en los ámbitos cultural, económico, político, social y laboral, por el simple hecho de tener un determinado origen (discriminación racial hacia indígenas y extranjeros, por ejemplo), tener ciertas preferencias (sexuales, políticas, religiosas, culturales, etcétera), contar con algún grado de deficiencia física (cualquier grado de incapacidad), o simplemente por características propias de cada persona (jóvenes, adultos mayores, mujeres), entre otras. Traen como consecuencia la disminución o eliminación de oportunidades de incorporarse al mercado laboral y de contar con igualdad de

condiciones de desarrollo profesional y personal dentro de la fuente de trabajo.

Existe una vasta cantidad de instrumentos legales que pretenden garantizar la igualdad de oportunidades laborales de quienes integran estos grupos. Sirvan como referencia los siguientes cuerpos normativos a nivel nacional e internacional, cuya lectura es recomendable.

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Artículos 1, 5, 123. Marco fundamental de los derechos humanos en materia de trabajo.
- **Ley Federal del Trabajo.** Artículos 2, 3, 4, 86 y 133. Reglamentación de los principios constitucionales en materia de trabajo.
- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** Artículos 1, 2 y 9. Especialmente importante es este instrumento jurídico, pues en él se define la discriminación como “... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades”; asimismo se incorporan directrices para detectar y erradicar cualquier tipo de discriminación.
- **Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.** Artículos 33 y 34. Acceso igualitario a oportunidades de trabajo sin importar el género.
- **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad** (artículos 1, 4 y 11) así como su reglamento (artículos 20 al 24). Garantizar y proteger el derecho de las personas con cualquier tipo de discapacidad, de contar con igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- **Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.** Artículos 5, 6, 8 y 19. Velar por el respeto de los derechos humanos de las personas que, por su edad, puedan ver menoscabado su derecho a un trabajo digno.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Artículos 1, 2 y 23. Documento que contiene principios universales inherentes a todo ser humano, sin importar su condición, origen, raza, religión, etcétera.
- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** Artículos 1, 3 y 27. Reconocimiento del derecho humano de todas las personas que cuenten con cualquier tipo de discapacidad, para acceder a cualquier

actividad que les permita desarrollarse en el ámbito laboral y personal.

También existen leyes que hacen referencia a la erradicación de cualquier tipo de discriminación y que contemplan beneficios o incentivos para toda aquella persona o empresa que contrate personas identificadas como parte de un grupo vulnerable. Entre otras leyes, podemos referir las siguientes:

- **Ley del Impuesto Sobre la Renta.** Artículo 186. “El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado” (...) “Se otorgará un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistente en el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más.”
- **Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.** Artículo 14, segundo párrafo. “En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamiento o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.”

Como se advierte, se trata de un entramado legal que tiene como objetivo fundamental prevenir y eliminar todo tipo de discriminación y vulneración de los derechos humanos de ciertos grupos de personas. Es importante recordar que, desde la creación de los principios fundacionales, códigos de ética, políticas y reglamentos de la empresa, es recomendable plasmar una filosofía de respeto e igualdad que pueda permear la actividad de todas las áreas de la organización, lo que generará una filosofía e importante mensaje de respeto al interior y exterior; además traerá beneficios económicos y de ventaja frente a su competencia. ▲