

Artículo 27. Convención CDPD



**Derecho al trabajo  
y empleo**



## 👉 Artículo 27

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
  - a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
  - b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de

trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medi-

das pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

- i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
  - j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
  - k. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.
2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

## **Artículos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con los que se relaciona**

- Artículo 5. Igualdad y No Discriminación
- Artículo 8. Toma de conciencia
- Artículo 9. Accesibilidad
- Artículo 12. Capacidad jurídica
- Artículo 24. Educación
- Artículo 28. Nivel de vida adecuado y protección social

## **Normas complementarias de Derechos Humanos**

- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad
- Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención sobre los Derechos del Niño



## **Derecho de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo libremente elegido y aceptado en entornos abiertos, inclusivos y accesibles**

### **Obligación de respetar**

La Corte IDH ha advertido que existe una obligación reforzada para los Estados de respetar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito público.

Esta obligación se traduce, en primer lugar, en la prohibición de realizar cualquier acto de discriminación por motivos de discapacidad relativas al goce de sus derechos laborales, en particular respecto a la selección y contratación en el empleo, así como en la permanencia en el puesto o ascenso, y en las condiciones laborales; y, en segundo lugar, derivado del mandato de igualdad real o material, en la obligación de adoptar medidas positivas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales deben dirigirse a remover progresivamente las barreras que impiden el pleno ejercicio de sus derechos laborales (Corte IDH, [Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica](#), párr. 73).

### **Obligación de garantizar**

Los Estados deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo cual incluye el derecho a:

Tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad y se establece una lista no exhaustiva de medidas pertinentes que deben adoptar los Estados partes, incluida la promulgación de legislación, para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 10).

La CDPD establece el derecho de las personas con discapacidad a gozar de igualdad de oportunidades y de trato para acceder a un empleo en el mercado de trabajo abierto que, siempre que sea posible, corresponda a su elección, así como para mantenerlo o ser ascendidas (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 14).

La aprobación de todas las políticas relativas al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo debe realizarse en consulta y colaboración con ellas y sus organizaciones (CDPD, [Observación General 7, 2018](#), párr. 86).

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha recomendado a los Estados la realización de esfuerzo por aumentar el empleo de las personas con discapacidad en el sector público. En dicho contexto deben elaborar y aplicar medidas de acción afirmativa:

Como la asignación de fondos específicos para promover el empleo de las personas con discapacidad en los sectores público y privado, incluidos los programas de formación profesional. Otras medidas incluyen cuotas (requisitos de que al menos un porcentaje específico de la fuerza laboral de un empleador esté compuesto por empleados con discapacidades) u objetivos. Todas las medidas deben ir acompañadas de un requisito de informe anual sobre el cumplimiento por parte de las autoridades públicas (CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 41).

Para lograr la igualdad de hecho de conformidad con la Convención, los Estados deben velar por que no haya discriminación por motivos de discapacidad, en relación con el trabajo y el empleo; a dicho fin, deben (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 67).

### **Asegurar transiciones adecuadas, no discriminatorias y accesibles, al empleo**

Los entornos laborales deben ser abiertos, inclusivos y accesibles. La accesibilidad debe garantizarse en el lugar de trabajo, al igual que en el resto de esferas de la vida, y es una condición previa para que las personas con discapacidad vivan de forma independiente y participen plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones.

La accesibilidad del lugar de trabajo, que comprende la accesibilidad de las tecnologías y los sistemas de información y comunicaciones, es esencial para la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo. También garantiza la implicación, participación y seguridad plenas de los trabajadores con discapacidad en el lugar de trabajo. Los entornos accesibles previenen asimismo los accidentes y facilitan la evacuación de las personas con discapacidad en caso de emergencia (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 51).

Sumado a la accesibilidad del lugar de trabajo, las personas con discapacidad necesitan transportes accesibles y servicios de apoyo. La existencia de servicios de apoyo individualizado, incluida la asistencia personal, suele ser un prerrequisito para el disfrute efectivo del derecho al trabajo y al empleo (CDPD, [Observación General 5, 2017](#), párr. 91):

Toda la información relativa al trabajo, los anuncios de ofertas de empleo, los procesos de selección y la comunicación en el lugar de trabajo que forme parte del proceso de trabajo deben ser accesibles mediante la lengua de señas, el braille, los formatos electrónicos accesibles, la escritura alternativa y los modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos. También deben ser accesibles los derechos sindicales y laborales, al igual que las oportunidades de formación y la cualificación para el empleo (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 52).

## Facilitar la transición desde entornos laborales segregados y apoyar la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

En su Observación General 6 (2018), el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señaló la necesidad de adoptar medidas de acción positivas, para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad. Asimismo, en recientes Observaciones Finales a los Estados, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recomendaron la creación o el cumplimiento de cuotas de empleo para personas con discapacidad, así como el diseño de incentivos eficaces para el sector privado (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 47).



## Velar por el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a acceder a organizaciones gremiales y sindicales

Los sindicatos deben desempeñar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluidas aquellas que aún trabajan en empleos segregados. Los Estados tienen la obligación de respetar y proteger el trabajo de las personas defensoras de los derechos humanos y en particular los sindicatos, que ayudan a las personas con discapacidad y a otros grupos marginados en el uso de su derecho al trabajo (CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 31).

La igualdad de oportunidades también debe garantizarse en el ámbito de los derechos sindicales. Los sindicatos tienen la obligación de no discriminar a las personas con discapacidad y de garantizarles la igualdad de acceso en calidad de afiliación. El derecho colectivo a afiliarse a un sindicato debe aplicarse a la totalidad de trabajadores con discapacidad (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 56).

Dado que la presencia de las personas con discapacidad en la vida laboral es escasa, la representación en los sindicatos no basta para garantizar que se protejan y promuevan sus derechos en el lugar de trabajo, sino que exige de la colaboración de organizaciones que representan a personas con discapacidad, **“para ello, es necesario reforzar la capacidad con el fin de permitir que los representantes de las personas con discapacidad participen efectivamente en las negociaciones en su nombre”** (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 57).

Asimismo, el Comité ha expresado que, a fin de garantizar la progresiva vigencia del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo en igualdad de condiciones con las demás, los Estados deben adoptar las siguientes medidas:

- A. Empezar un estudio exhaustivo para determinar las repercusiones del capacitismo en el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, en igualdad de condiciones con las demás, incluido el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo elegido libremente;

- B. Realizar estudios sobre las barreras para el acceso de las personas con discapacidad al derecho al trabajo, identificando los desafíos específicos relacionados con el género y la edad que enfrentan las personas con discapacidad en cuanto a la realización de este derecho, y destaque las prácticas y soluciones innovadoras que surgen de la protección y promoción del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo;
- c. De conformidad con el artículo 4, párrafo 3, de la Convención, consultar de cerca y hacer participar activamente a las personas con discapacidad, incluidos los grupos subrepresentados, a través de sus organizaciones representativas (CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 82).

## Obligación de proteger

Si bien el pleno ejercicio del derecho al trabajo es progresivo, la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad es una obligación de efecto inmediato. Los Estados tienen la obligación de prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad y deben garantizar a las personas con discapacidad protección contra la discriminación; en particular, con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, al igual que en cualquier otra esfera (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 21).

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha explicado que el empleo segregado de las personas con discapacidad no son medidas de realización progresiva del derecho al trabajo, sino que “se manifiesta únicamente en el empleo libremente elegido o aceptado y realizado en un ambiente abierto e inclusivo. mercado laboral” (CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 15).

El Comité ha observado que este tipo de empleo incluye una variedad de prácticas y experiencias, caracterizadas por al menos algunos de los siguientes elementos:

- A. Las personas con discapacidad se encuentran segregadas, alejadas del empleo abierto, inclusivo y accesible;



- B. El empleo se organiza en torno a determinadas actividades específicas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar;
- C. Se desarrolla teniendo en cuenta enfoques médicos y de rehabilitación de la discapacidad;
- D. No se promueve efectivamente la transición al mercado laboral abierto;
- E. Las personas con discapacidad no reciben igual remuneración por trabajo de igual valor;
- G. No sean remuneradas por su trabajo en igualdad de condiciones con las demás;
- G. No suelen tener contratos de trabajo regulares y, por lo tanto, no están cubiertas por los regímenes de seguridad social.

(CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 15).

No obstante, ha expresado el Comité que las empresas de empleo que son administradas y dirigidas por personas con discapacidad, incluidas las que son de propiedad conjunta y controladas democráticamente, no pueden considerarse empleo segregado si brindan condiciones de trabajo justas y favorables en igualdad de condiciones con las demás (CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 15).

Las prohibiciones de discriminación deben abarcar tanto los programas de empleo abierto, como empleo protegido o con apoyo, y deben incluirse en:

- A. Los procesos de contratación, como el anuncio de vacantes, las entrevistas y otros procesos de selección;
- B. El examen de las normas de contratación para eliminar la discriminación indirecta que coloca a las personas con discapacidad en situación de desventaja;
- C. Las decisiones de contratación;
- D. Las condiciones de empleo, como la remuneración, las horas de trabajo y las vacaciones;
- E. Los ascensos, los traslados, la formación y demás prestaciones asociadas al empleo, o los despidos o cualquier otra decisión perjudicial, como el descenso de categoría o la reducción del salario;
- F. Las prestaciones asociadas a la terminación (no discriminatoria) del contrato;

- G. La victimización y el hostigamiento;
- H. La seguridad y la higiene en el trabajo.

(ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 22).

Asimismo, el Comité ha expresado que los Estados deben adoptar medidas para eliminar rápidamente el empleo segregado, incluidos los talleres protegidos, mediante la adopción de planes de acción concretos, con recursos, plazos y mecanismos de seguimiento, para garantizar la transición del empleo segregado al mercado laboral abierto, que incluyen obligaciones: revisar las leyes, políticas, enfoques y supuestos en los que se ha basado la promoción del empleo protegido (CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 82).

Cuando el Estado sea el empleador, el enfoque sobre las medidas para la no discriminación y la inclusión deber ser aun más riguroso. En dicho caso, los Estados:

Deben introducir normas objetivas para la contratación y el ascenso de las personas con discapacidad en función de sus méritos y comprometerse a aumentar el número de empleados con discapacidad. Si es necesario, se deben tomar medidas específicas para crear conciencia dentro del sector público, atraer y contratar a personas con discapacidad y apoyar a los empleados del sector público con discapacidad, con el objetivo de reflejar la diversidad de la comunidad y beneficiarse de las experiencias vividas por las personas con discapacidad (CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 40).

Las políticas que exigen certificados para demostrar que las personas con discapacidad son “aptas para el empleo” son discriminatorias, al igual que las restricciones injustificadas a profesiones específicas por motivos de discapacidad. Deben eliminarse conceptos, como “incapacidad laboral” o “no apto para el empleo” de la legislación y las políticas vigentes. El Comité también ha considerado que el requisito de aptitud médica es discriminatorio, ya que los Estados deben garantizar que se realicen valoraciones individualizadas para determinar la idoneidad de la persona candidata en el contexto de requisitos profesionales establecidos de buena fe (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 37).



Los Estados deben asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud, ni servidumbre, y que estén protegidas, en igualdad de condiciones, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Las personas con discapacidad, en particular las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, pueden ser especialmente vulnerables a situaciones de trabajo forzoso y explotación a causa de los prejuicios asociados a su capacidad mental (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 52).

Ha destacado adicionalmente la Corte que la obligación reforzada de protección del derecho al trabajo para personas con discapacidad impone obligaciones específicas a las autoridades que conocen sobre los recursos presentados en los que se aleguen actos de discriminación en el ámbito laboral.

Esta obligación exige una diligencia rigurosa en la garantía y respeto de los derechos de las personas con discapacidad en el marco de recursos administrativos y judiciales que analicen sobre violaciones al derecho al trabajo. [...] “en primer lugar, las autoridades deberán abstenerse de que sus decisiones se fundamenten en razonamientos discriminatorio. En segundo lugar, deberán analizar con mayor rigurosidad si el derecho al trabajo de personas con discapacidad se pudo ver afectado por actos discriminatorios de las autoridades o de terceros.” En este punto, la Corte ha considerado que las autoridades que conozcan de estos recursos deben analizar que se demuestre suficientemente que una diferencia de trato de una persona con discapacidad es justificada, tomando especial consideración su situación de vulnerabilidad (Corte IDH, [Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica](#), párr. 74).

Ello debe sumarse a los obstáculos generales que afrontan las personas con discapacidad, cuando tratan de ejercer su derecho al trabajo. Las mujeres con discapacidad se enfrentan obstáculos que son consecuencia de la intersección de condiciones, que entorpecen su participación en pie de igualdad en el lugar de trabajo, entre ellos:

El acoso sexual, la desigualdad de remuneración y la falta de acceso a una reparación porque debido a las actitudes discriminatorias se desestiman sus denuncias, así como a obstáculos físicos y relativos a la información y las comunicaciones (CDPD, [Observación General 3, 2016](#), párr. 54).

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha recomendado la adopción de medidas especiales, de carácter temporal, para

acelerar la igualdad de acceso a los puestos públicos, a la educación y al empleo de las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos, como las mujeres con discapacidad (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 41).

## Prevención

En apego a la obligación de proteger y el deber especial de prevenir las vulneraciones a este derecho, el Estado debe adoptar medidas de vigilancia que verifiquen que las remuneraciones recibidas por las personas con discapacidad no sea inferior al salario mínimo, así como aquellas medidas que reconozcan y sancionen la denegación de ajustes razonables como discriminación (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 67).

Deben promulgarse y aplicarse leyes que prevengan la vulneración a este derecho, regulando el mantenimiento del empleo o las disposiciones en la legislación laboral que garanticen que aquellas personas trabajadoras que adquieran una discapacidad tengan derecho a seguir ocupando el mismo puesto de trabajo en la empresa que los empleaba, volver al trabajo tras un periodo de ausencia o ser asignados a otro puesto de trabajo en esa empresa (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 45).

Otra vertiente del derecho obliga al Estado a prevenir el trabajo forzoso, la explotación y la trata, con fines de explotación laboral, para ello el Comité ha recomendado a México, la recopilación de datos desglosados por sexo, género, indigencia, entorno de vida urbano o rural y tipo de deficiencia, así como intensificar los esfuerzos para prevenirlo y castigarlo (CDPD, [Observaciones Finales a México, 2022](#), párrs. 60 y 61).



## Obligación de promover

Los Estados tienen el deber de concienciar a empleadores y a la población en general sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo; en particular, sobre las obligaciones de los diferentes actores para hacer efectivo este derecho en el mercado de trabajo abierto (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 19).

Algunos de los aspectos que han sido resaltados por el Comité sobre Derechos de Personas con Discapacidad para la promoción del derecho al empleo, son:

- B. Promover el derecho al empleo con apoyo, lo que incluye la asistencia laboral, la preparación individual al trabajo y programas de cualificación profesional; proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad; y garantizar el derecho a elegir libremente el empleo;

[...]

- F. Promover el trabajo en entornos laborales inclusivos y accesibles, en condiciones de seguridad e higiene, en los sectores público y privado;

[...]

- I. Promover medidas de aplicación universal en materia de seguridad e higiene en el trabajo para las personas con discapacidad, como reglamentos sobre seguridad y salud ocupacional que no sean discriminatorios y fomenten la inclusión de las personas con discapacidad;

(CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 67).

## **Derecho de acceso a programas y servicios de orientación, formación profesional y continua**

### **Obligación de respetar**

La CDPD establece que los Estados deben permitir (no impedir) que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación, y formación profesional y continua.

La educación, la formación y el aprendizaje continuo son los pilares centrales del derecho al trabajo y suelen ser también la primera etapa en la que las personas con discapacidad se quedan rezagadas por lo que respecta a las oportunidades de acceso al empleo y la promoción profesional (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 44).

El acceso desigual a las oportunidades de capacitación y de fomento de la capacidad da lugar a desigualdades en el mercado laboral.

La adquisición, el desarrollo y la actualización de aptitudes y conocimientos son elementos clave del desarrollo y la realización personal a lo largo de la vida profesional, y todos los aspectos son indispensables para la efectividad del derecho al trabajo (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 70).

### **Obligación de proteger**

La protección de este derecho exige que los Estados establezcan medidas de supervisión o vigilancia sobre la promoción profesional de las personas con discapacidad, a través de reuniones periódicas de evaluación con los superiores, para asegurar que pueden acceder a ello en igualdad de oportunidades que el resto de las personas trabajadoras (CDPD, [Observación General 6, 2018, párr. 67](#), inc. g).



## Obligación de garantizar

Los Estados deben tomar medidas que garanticen; por un lado, porque los empleados con discapacidad tengan acceso a la formación, el perfeccionamiento y la educación; y, por otro, la capacitación acerca del empleo de personas con discapacidad y los ajustes razonables que deben garantizar los empleados, las organizaciones representantes de los empleados, los sindicatos y las autoridades (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 67).

En este contexto, ha expresado la Corte que los Estados se encuentran obligados a adoptar medidas para que las personas con discapacidad tengan:

Acceso efectivo y en condiciones de igualdad a los concursos públicos mediante la formación profesional; y la educación, así como la adopción de ajustes especiales en los mecanismos de evaluación que permitan la participación en condiciones de igualdad, y a emplear personas con discapacidad en el sector público (Corte IDH, [Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica](#), párr. 73).

La creación de un entorno de formación y rehabilitación vocacionales que sea propicio e inclusivo para las personas con discapacidad obliga a los Estados a adoptar las medidas necesarias, que:

- A. Reconozcan el derecho a acceder a los servicios y programas de orientación técnica y vocacional en igualdad de condiciones con las demás;
- B. Garanticen programas generales de formación profesional no discriminatorios, al alcance de las personas con discapacidad y que prevean los ajustes razonables necesarios en la formación técnica y profesional;
- C. Incorporen cuestiones relacionadas con la discapacidad en los programas de formación técnica y profesional;
- D. Garanticen que los programas de rehabilitación tengan debidamente en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.

(ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 46). (CDPD, [Observaciones Finales a México, 2022](#), párr. 61).

## Obligación de promover

La CDPD impone a los Estados la obligación de promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 45).

## Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables y a una remuneración equitativa y de igual valor

El trabajo decente implica el respeto de los derechos fundamentales de la persona humana y de los trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo; en particular, seguras, inocuas y justas. El desarrollo de las capacidades de los trabajadores, incluidas las personas con discapacidad, debe ser el centro de cualquier esfuerzo de los Estados en este ámbito (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 23).

## Obligación de proteger

La Corte IDH ha señalado que los derechos laborales y el derecho a la seguridad social incluyen:

La obligación de disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a su violación con el fin de garantizar el derecho de acceso a la justicia y a la tutela judicial efectiva, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado de las relaciones laborales. Esto mismo es aplicable al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud del trabajador ([Caso Spoltore vs. Argentina](#), párr. 102).



Asimismo, la Corte ha observado que “la prevención de accidentes y enfermedades profesionales” forma parte del derecho al trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias, y se encuentra ampliamente en el *corpus iuris* internacional.

Sobre la seguridad e higiene en el trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General No. 23 indicó que: la prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. Los Estados partes deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan. Si bien la prevención total de los accidentes y enfermedades profesionales puede resultar imposible, los costos humanos y de otra índole de no adoptar medidas son muy superiores a la carga económica que entraña para los Estados partes la adopción de medidas preventivas inmediatas, que deberían ampliarse con el tiempo ([Caso Spoltore vs. Argentina](#), párr. 94).

## Obligación de garantizar

Los Estados tienen una importante función a la hora de determinar los elementos de las condiciones de trabajo justas y favorables en su legislación; en especial, en materia de igual remuneración por trabajo de mismo valor y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Asimismo, deben velar por que la legislación garantice a las personas con discapacidad la igualdad y la no discriminación en todas esas esferas (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 43).

Las y los empleadores en los sectores público y privado deben garantizar a las personas con discapacidad:

Un entorno de trabajo adecuado, saludable y seguro, en el que estén protegidas contra la discriminación y el hostigamiento; perciban igual remuneración y disfruten de prestaciones equitativas; tengan cubiertas sus necesidades en lo que se refiere a los ajustes (en particular para las actividades laborales que se realizan fuera del lugar de trabajo); gocen de una pro-

tección social apropiada; dispongan, cuando sea necesario, de flexibilidad para ocuparse de cuestiones relacionadas con su discapacidad y puedan acceder a mecanismos de rendición de cuentas con el fin de denunciar una presunta discriminación (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 42).

El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se aplica, sin distinción, a todas las personas trabajadoras y en todos los ámbitos. El derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo requiere que los Estados garanticen a los trabajadores una remuneración justa que les permita vivir dignamente, tanto a ellos como a sus familias. Además, se debe garantizar el acceso a la protección social, a condiciones de trabajo seguras e inocuas y a modalidades de trabajo flexibles (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 24).

La Corte IDH considera que la naturaleza y el alcance de las obligaciones, que derivan de la protección del derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud de la persona trabajadora, incluyen aspectos que tienen una exigibilidad inmediata, así como aspectos que tienen un carácter progresivo. En relación con las primeras, los Estados deberán adoptar medidas eficaces para garantizar el acceso sin discriminación a las salvaguardas reconocidas para el derecho a condiciones de trabajo, que aseguren la salud de la persona trabajadora. Entre estas obligaciones se encuentra la obligación de poner a disposición mecanismos adecuados y efectivos, para que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional soliciten una indemnización. Respecto a las segundas, la realización progresiva significa que los Estados tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida de sus recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. Asimismo, se impone la obligación de no regresividad, frente al uso de los derechos alcanzados ([Caso Spoltore vs. Argentina](#), párr. 97).

En virtud de lo anterior, las obligaciones convencionales de respeto y garantía, así como de adopción de medidas de derecho interno (artículos 1.1 y 2), resultan fundamentales para alcanzar su efectividad:



En cumplimiento de las obligaciones del Estado de garantizar este derecho, los Estados, entre otras obligaciones, deben asegurar que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible tengan acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para solicitar una reparación o indemnización ([Caso Spoltore vs. Argentina](#), párr. 99).

Los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial, la automatización y la robótica, crean nuevos puestos de trabajo y suprimen otros. Aquellas personas que no están preparadas para la transición se verán más afectadas, y a menudo se trata de los grupos más marginados, como las personas con discapacidad. Al mismo tiempo, la transformación tecnológica ofrece a las personas con discapacidad un mayor acceso al mercado laboral, si se lleva a cabo de manera inclusiva.

La tecnología digital puede ofrecer nuevas oportunidades para participar en modalidades de aprendizaje adaptadas y más flexibles. Las plataformas digitales pueden facilitar la búsqueda de oportunidades de empleo, ofreciendo un acceso directo al empleo y a los empleadores. Las aplicaciones de inteligencia artificial pueden crear importantes oportunidades para las personas con discapacidades si se diseñan para todos de manera inclusiva y no discriminatoria (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 12).

## **Derecho al acceso y promoción profesional en igualdad de condiciones que las demás**

### **Obligaciones de proteger**

La CDPD reconoce que las personas con discapacidad pueden ser víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por diversos motivos; entre otros, la raza, el color, el sexo, la edad, el idioma, la religión, el origen étnico, indígena o social, o cualquier otra condición.

Pueden encontrarse con múltiples problemas para acceder a un empleo, mantenerlo o ser ascendidas. Es necesario tener en cuenta esos problemas y adoptar un enfoque intersectorial al formular leyes y políticas para promover el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 23).

## Obligación de garantizar

Tanto los actores estatales como los empleadores tienen la responsabilidad de velar por que las medidas o los programas de acción afirmativa se elaboren y promuevan, de manera que se reconozca el valor de la diversidad en el lugar de trabajo y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 70).

El proceso de ajustar las normas y la práctica nacionales a la Convención es una de las principales medidas de aplicación que los Estados deben adoptar; en particular, en la garantía del trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. Al respecto, los Estados deben:

- A. Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención en relación con el trabajo y el empleo;
- B. Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad en los ámbitos del trabajo y el empleo.

(ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 12).

## Obligación de promover

Además de imponer obligaciones a los empleadores del sector privado, los Estados deben adoptar medidas para emplear a personas con discapacidad en el sector público y promover su empleo en el sector privado, mediante



políticas y medidas pertinentes, que incluyan programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 35).

Los Estados deben formular programas centrados en promover el reconocimiento del valor de la diversidad en el lugar de trabajo y el desarrollo profesional en igualdad de condiciones para todas las personas.

Los programas de promoción del empleo de las personas con discapacidad deberían ampliarse a todas las personas con discapacidad y centrarse especialmente en las mujeres y los jóvenes con discapacidad, las personas con discapacidad intelectual o psicosocial y otros grupos potencialmente vulnerables (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 39).

## **Derecho a la adopción de ajustes razonables**

### **Obligación de proteger**

La CDPD incluye una lista no exhaustiva de obligaciones orientadas a la eliminación de las barreras —tanto estructurales como institucionales— que dificultan o impiden la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral. A fin de garantizar condiciones de accesibilidad en el lugar de trabajo, es necesario un diseño universal, y también la adopción de ajustes razonables (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 44).

Una vez que se ha solicitado un ajuste, la persona que lo solicita y la entidad responsable de facilitarlo deben entablar un diálogo para determinar las necesidades de la persona y la solución más adecuada para esas necesidades. Las personas con discapacidad son expertas en determinar sus propias necesidades y, a menudo, conocen de antemano qué modificaciones y adaptaciones son necesarias y adecuadas. El diálogo puede ser formal y extenso (normal-

mente en contextos en que se establecen relaciones de largo plazo) o más informal y breve (ACNUDH, [Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016](#), párr. 45).

Los Estados deben promulgar y aplicar legislación que prohíba la discriminación por motivos de discapacidad, en la esfera del trabajo y el empleo, y velar por que establezca la obligación de realizar ajustes razonables y disponga que la denegación de esos ajustes constituye discriminación, además de informar a los empleadores de los sectores, público y privado, y a las personas con discapacidad acerca del concepto de ajustes razonables y de sus repercusiones (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 69).

## Obligación de garantizar

Las personas empleadoras y prestadoras de servicios tienen la obligación legal de realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad. La legislación debe estipular la responsabilidad de realizar ajustes razonables, tanto en el ámbito público como privado.

Los gobiernos deben elaborar políticas que promuevan y regulen modalidades de trabajo flexibles y alternativas que permitan atender razonablemente las necesidades de los empleados con discapacidad. Esas políticas deben incluir, entre otras cosas, el ajuste y la modificación de la maquinaria y el equipo, la modificación del contenido del trabajo, del tiempo de trabajo, de la organización del mismo y la adaptación del entorno laboral para facilitar el acceso al lugar de trabajo, con el objeto de favorecer el empleo de personas con discapacidad (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párr. 31).

Las leyes y normas nacionales deben proporcionar orientación sobre los elementos y las medidas recomendables para la realización de los ajustes razonables; además, deben estar claramente establecidos los derechos, deberes y plazos de cada una de las partes implicadas (ACNUDH, [Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016](#), párr. 39).



Los Estados deben adoptar medidas legislativas, políticas y presupuestarias para garantizar que tanto empleadores del sector público como del privado conozcan su obligación legal de proporcionar ajustes razonables a título individual, y actúen en consecuencia.

La OIT ha elaborado orientaciones prácticas sobre el modo de promover y regular disposiciones laborales flexibles y alternativas que permitan atender razonablemente las necesidades de los empleados con discapacidad. Las medidas orientadas a facilitar el empleo de personas con discapacidad comprenden la adaptación y modificación de maquinaria y equipos; la modificación del contenido, los horarios y la organización del trabajo; la adaptación del entorno laboral para facilitar el acceso al lugar de trabajo; y la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación en el lugar de trabajo (ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 49).

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha explicado que, como parte de la obligación de garantizar la accesibilidad, los empleadores públicos y privados deben asegurarse de contar con un proceso claro, accesible y oportuno para tratar la necesidad de ajustes razonables (CDPD, [Observación General 8, 2022](#), párr. 45).

En sus observaciones finales recientes, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha recomendado a los Estados que:

- A. En consulta con las organizaciones de personas con discapacidad, aprueben y apliquen un plan nacional amplio para detectar las barreras a la accesibilidad en todos los ámbitos, incluidos el entorno construido, el transporte y la tecnología de la comunicación, y proporcionen los recursos necesarios para eliminar esas barreras, en consonancia con su observación general núm. 2 (2014) y las metas 11.2 y 11.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;
- B. Se aseguren de que todas las leyes y medidas relacionadas con la administración y la contratación públicas contengan el requisito de accesibilidad para las personas con discapacidad, entre otras cosas mediante el diseño universal, y adopten medidas para aumentar la disponibilidad de información y desglosar los datos relativos a la accesibilidad del entorno construido y los servicios públicos, incluida la disponibilidad de intérpretes de lengua de señas;
- C. Establezcan un mecanismo para supervisar el cumplimiento de las normas de accesibilidad en todos los ámbitos cubiertos por la Convención e impongan sanciones en

caso de incumplimiento; desarrollen y promuevan el uso de formatos de comunicación accesibles y de bajo coste para las personas con discapacidad, como la lectura fácil, el braille y la lengua de señas; y formen a los proveedores de servicios, operadores de transporte, arquitectos, diseñadores, planificadores, ingenieros y programadores en materia de accesibilidad.

(ACNUDH, [Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad, 2021](#), párr. 53).

En relación a México, el Comité sobre Derechos de Personas con Discapacidad ha indicado que deben adoptarse medidas específicas para aplicar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad para 2021-2024, considerando medidas de apoyo y ajustes razonables para las personas con discapacidad en el empleo público y privado (CDPD, [Observaciones Finales a México, 2022](#), párrs. 60 y 61).

El derecho de las personas con discapacidad al trabajo conlleva la obligación de los Estados de crear un entorno favorable y propicio al empleo en los sectores, tanto público como privado.

Los empleadores del sector privado constituyen la principal fuente de empleo en una economía de mercado; como tales tienen la responsabilidad de crear un entorno de trabajo que acoja como empleados a las personas con discapacidad. El artículo 27 de la Convención orienta a los Estados partes para garantizar el ejercicio del derecho de las personas con discapacidad al trabajo, entre otras mediante las siguientes normas: [...] b) Accesibilidad: el derecho de las personas con discapacidad a trabajar incluye la oportunidad de ganarse la vida en un entorno laboral que les sea accesible. La accesibilidad en el lugar de trabajo entraña la identificación y eliminación de las barreras que impidan a las personas con discapacidad realizar su trabajo en igualdad de condiciones con las demás. c) Ajustes razonables: a fin de facilitar el acceso de las personas con discapacidad al trabajo en igualdad de condiciones con las demás, los Estados partes deben velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad que lo soliciten y adoptar medidas efectivas, incluida la promulgación de legislación, para que la denegación de dichos ajustes se considere discriminatoria (ACNUDH, [Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, 2012](#), párrs. 11 y 12).

La realización de ajustes razonables no debe encontrarse supeditada a ningún tipo de certificaciones; su valoración no debe basarse únicamente en información médica, sino en la funcionalidad, al centrarse en necesidades y obstáculos existentes.

Los Estados deben elaborar marcos normativos para impedir que el costo de la evaluación recaiga sobre la persona que requiere el ajuste y velar por que la evaluación sea efectuada por una autoridad competente (ACNUDH, [Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016](#), párr. 46).

## Obligación de promover

Los Estados deben promover una imagen positiva y crear conciencia sobre el alcance de la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad. Deben organizar campañas contra la discriminación de las personas con discapacidad, y proporcionar capacitación y orientación sobre la lucha contra la discriminación para los sectores público y privado, incluida la capacitación obligatoria sobre la discriminación múltiple, interseccional y la obligación jurídica de realizar ajustes razonables en todos los sectores y en todos los niveles de gobierno (ACNUDH, [Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016](#), párr. 64).

Los Estados deben procurar elaborar directrices normativas, impartir formación específica y organizar actividades de sensibilización para difundir información pertinente a fin de promover actitudes y entornos inclusivos, y velar por que sus propios organismos y las entidades no estatales estén preparados para introducir ajustes razonables (ACNUDH, [Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016](#), párr. 39).

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de conformidad con la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ha recomendado al Estado mexicano que:

- A. Adopte medidas eficaces para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad intelectual y psicosocial, en los sectores público y privado, para garantizar la no discriminación en el empleo y asegurar que el mercado laboral abierto sea inclusivo y accesible (CDPD, [Observaciones Finales a México, 2022](#), párr. 61).