



— COMISIÓN DE —  
DERECHOS HUMANOS DEL  
ESTADO DE ZACATECAS

Derecho al trabajo de las personas con  
**Discapacidad**



Derecho al trabajo de las personas con  
**Discapacidad**





## DIRECTORIO

**Dra. en D. Maricela Dimas Reveles**

Presidenta

**Lic. Esther Contreras Chávez**

Secretaria Ejecutiva

### Consejo Consultivo

Ing. Ana Hilda Rivera Vázquez

Lic. Estela Berrún Robles

Mtra. Sonia González de Luna

Lic. en Educ. Yadira Esther Karina Pulido Valadez

Mtro. Francisco Fernando Torres Mireles

Ing. José Luis Corona Romero

Mtro. Lisandro David Carrillo Félix

### Mecanismo Independiente de Monitoreo de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Estado de Zacatecas

#### - Comité Técnico de Consulta Expertos


Profr. Martín Javier Hernández Dones

Lic. en Psicología Aurelio Chávez Salazar

#### - Organismos de la Sociedad Civil

Lic. Minerva Ramos García,

Lic. Norma Angélica Delgadillo Guerrero



Mtra. América Leticia Frías Alvarado  
Lic. María de Lourdes Rodarte Díaz  
Mtra. María de los Ángeles Moreno Padilla

## Edición

Dra. María José Zapata Padilla  
M. en E. Andrés Alberto Mendoza Romo  
M. en A. Andrés Muñoz Contreras

## Diseño

M. en M. Guadalupe del Pilar Arce Ramírez





# Indice

I.	Mensaje .....	1
II.	Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.....	4
III.	Encuestas aplicadas a personas con discapacidad sobre el derecho al trabajo.....	6
IV.	IV. Conclusiones.....	15




# I. Mensaje

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en cumplimiento de su mandato de promoción, protección y defensa de los derechos fundamentales, así como en cumplimiento al programa de trabajo del Mecanismo Independiente de Monitoreo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la propia Comisión, realizó el presente trabajo de investigación sobre los derechos y condiciones laborales de las personas con discapacidad en entidades públicas.

Este documento surge de la necesidad de visibilizar la situación que enfrentan las y los trabajadores con discapacidad en el ámbito gubernamental, identificando los avances, retos y áreas de oportunidad en la garantía de sus derechos laborales. La inclusión laboral no sólo representa el acceso a un empleo digno, sino también la posibilidad de ejercer plenamente la ciudadanía, fortalecer la autonomía personal y consolidar una sociedad más justa e igualitaria.

El estudio analiza las condiciones actuales en las instituciones públicas, considerando aspectos como la accesibilidad física y tecnológica, la igualdad de oportunidades, las medidas de adaptación razonable, los programas de capacitación y sensibilización, así como la existencia de políticas internas que favorezcan la no discriminación. Asimismo, se revisan los compromisos del Estado Mexicano derivados de instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Este esfuerzo busca aportar insumos objetivos y recomendaciones que orienten a las autoridades hacia la construcción de entornos laborales inclusivos, respetuosos de la diversidad y libres de barreras, dado que garantizar la plena participación de las personas con discapacidad en la vida laboral pública no es únicamente un deber



legal y ético, sino una condición indispensable para consolidar la democracia y los derechos humanos en nuestro país.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, reitera su compromiso de trabajar de manera conjunta con las instituciones públicas, la sociedad civil y las propias personas con discapacidad para asegurar que la igualdad y la dignidad se traduzcan en prácticas cotidianas que fortalezcan la cultura de inclusión.

“TODOS LOS DERECHOS, PARA TODAS LAS PERSONAS”

**DRA. EN D. MARICELA DIMAS REVELES**  
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE ZACATECAS



## II. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

La presente investigación sobre el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad, se fundamenta en el artículo 27 sobre el Derecho al Trabajo y empleo, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; en el cual, 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 mercados y entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad; para cumplir con la obligación internacional del Estado mexicano para promover, proteger, defender, supervisar y divulgar los derechos humanos de este sector vulnerable.

El 17 de junio de 2016, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos promovió la firma del Convenio Marco de Colaboración entre sus homólogas estatales, con el objeto de crear e instrumentar el Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención, mediante el cual, las partes se obligaron a implementar las acciones correspondientes a fin de promover, difundir, proteger y supervisar los derechos humanos de las personas con discapacidad y ejercer así, las facultades para ejecutar el Mecanismo de Monitoreo referido, asimismo ejercer las acciones necesarias para implementar el Mecanismo.

El 12 de septiembre de 2017, el Consejo Consultivo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, acordó por unanimidad dar inicio con el proyecto del Mecanismo para Monitorear la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El 24 de septiembre de 2018, se emite el Acuerdo de Creación del Mecanismo Independiente de Monitoreo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Estado de Zacatecas.

El 17 de abril de 2023, la Dra. en D. Maricela Dimas Reveles, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en su carácter de Presidenta del Mecanismo Independiente de Monitoreo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Estado de Zacatecas, convoca para conformar el Comité Técnico Operativo, integrado por la Secretaría Ejecutiva, la Coordinación Técnica y de Planeación, la Coordinación de Asuntos Jurídicos y Orientación Legal; la Coordinación de Educación y Capacitación en derechos humanos; el Depto. de Investigación y Monitoreo de Políticas Públicas en derechos humanos y la Unidad de Comunicación Social e Imagen Institucional, así como por cuatro representantes de organizaciones de la sociedad civil en materia de discapacidad y dos expertos en materia de derechos humanos de personas con discapacidad.

El 24 de enero de 2025 los integrantes del Mecanismo Independiente de Monitoreo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Estado de Zacatecas, aprobaron el Plan de Trabajo del año 2025, en lo concerniente al Derecho al Trabajo, tiene como objetivo, promover las estrategias de difusión y toma de conciencia sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y de manera específica como acción: Efectuar encuestas a personas con discapacidad, para conocer sus

## Derecho al trabajo de las personas con Discapacidad

necesidades, obstáculos y opiniones sobre su experiencia en el empleo, con el fin de mejorar

los programas de empleo inclusivo y hacer ajustes necesarios.

Eje rector	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
Derecho al trabajo	Artículo 27. Trabajo y empleo. 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.

Derivado de lo anterior, se aplicaron 18 encuestas a personas con discapacidad que trabajan en Gobierno del Estado de Zacatecas, específicamente en: el Programa de Atención Médica, Salud, Amor y Bienestar (AMSABI); el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE); el Instituto para la Atención e Inclusión

de las Personas con Discapacidad del Estado de Zacatecas (Instituto de Inclusión) y la Secretaría de Obras Públicas.

A continuación, se informa sobre los resultados de las encuestas aplicadas.

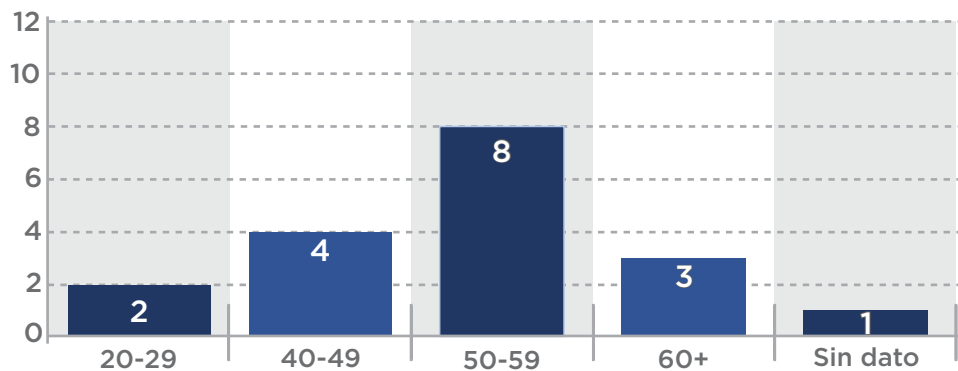


### III. Encuestas aplicadas a personas con discapacidad sobre el derecho al trabajo

Dentro del Universo de los encuestados se les preguntó a 18 personas con un rango de edad de 20 a más de 60 años, 2 personas con un rango de edad de 20 a 29 años que representa el 11%; 4 personas con un rango de edad de 40 a

49 años que representa el 22%, 8 personas con un rango de edad de 50 a 59 años que representa el 44%, 3 personas mayores de 60 años que representa el 17% y 1 persona sin datos de edad que representa el 6%.

Rango de edad	Personas	Porcentaje
20 - 29	2	11%
40-49	4	22%
50 - 59	8	44%
60 +	3	17%
Sin dato	1	6%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

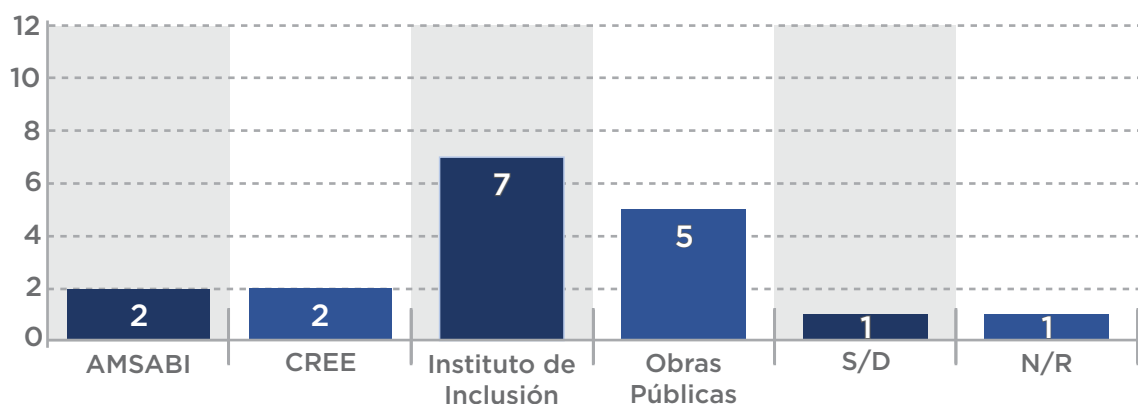


Dentro del Universo de los encuestados, se les preguntó a las personas en que institución se encuentran actualmente laborando, 2 personas respondieron que al Programa de Atención Médica, Salud, Amor y Bienestar (AMSABI) que representa el 11%, 2 personas dijeron que el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) que corresponde el 11%, 7 personas

dijeron que el Instituto para la Atención e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Zacatecas (Instituto de Inclusión) que representa el 39%, 5 personas dijeron que Obras Públicas lo que representa el 28%, 1 persona respondió que Sin datos lo que representa el 6% y 1 persona No respondió, lo que representa el 6%.

## Derecho al trabajo de las personas con Discapacidad

Institución	Personas	Porcentaje
AMSABI	2	11%
CREE	2	11%
Instituto de Inclusión	7	39%
Obras Públicas	5	28%
S/D	1	6%
N/R	1	6%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>



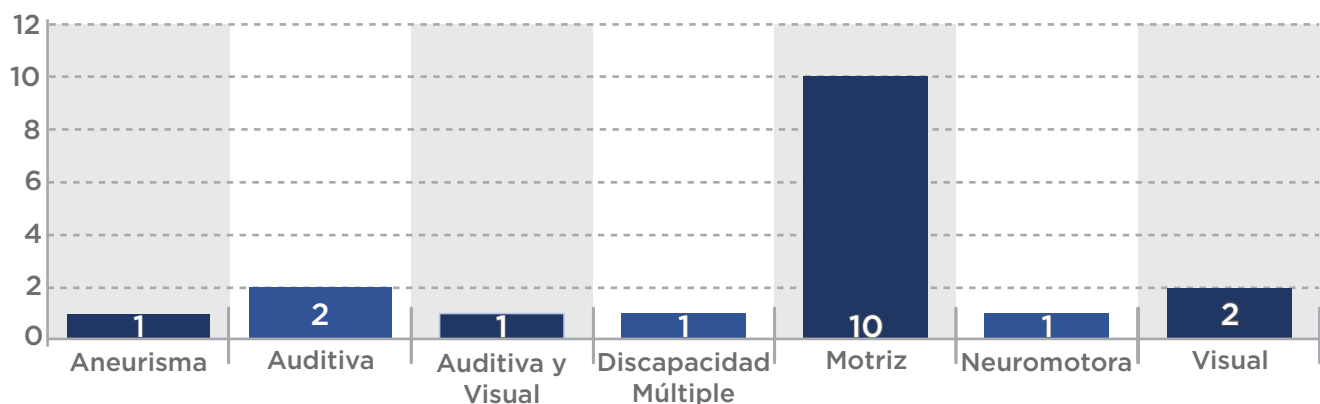
Dentro del Universo de los encuestados, se les pregunto qué tipo de discapacidad tienen, 1 Aneurisma que representa el 6%, 2 Auditiva que representa el 11%, 1 Auditiva y Visual que

representa el 6%, 1 Discapacidad Múltiple que representa el 6%, 10 Motora que representa el 56%, 1 Neuromotora que representa el 6% y 2 Visual que representa el 11%.

Discapacidad	Personas	Porcentaje
Aneurisma	1	6%
Auditiva	2	11%
Auditiva y Visual	1	6%
Discapacidad Múltiple	1	6%
Motriz	10	56%

## Derecho al trabajo de las personas con Discapacidad

Discapacidad	Personas	Porcentaje
Neuromotora	1	6%
Visual	2	11%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>



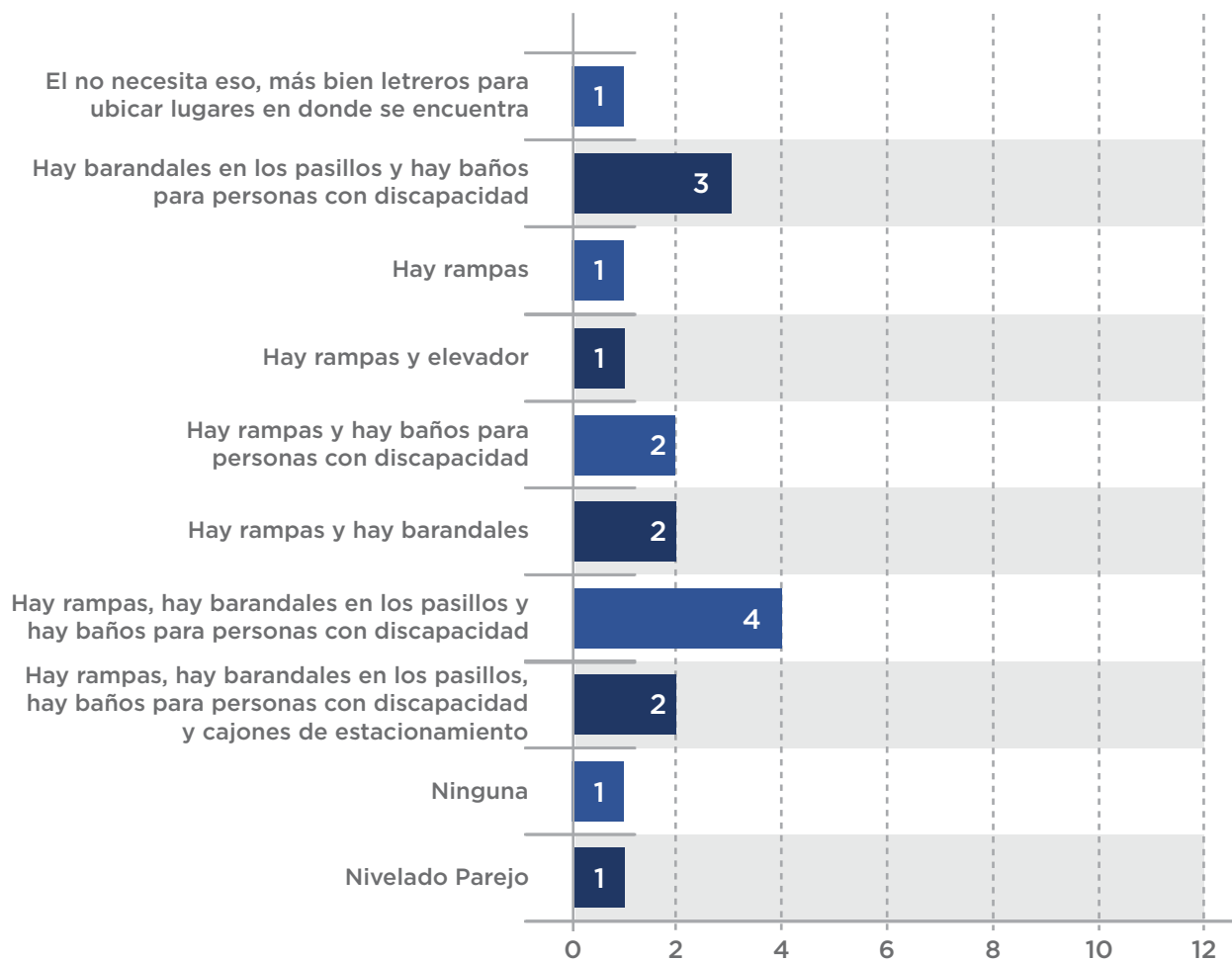
Dentro del Universo de los encuestados, se les preguntó ¿Cómo se garantiza la accesibilidad física y arquitectónica en el trabajo para personas con discapacidad?

- 1 que representa el 6%, el no necesita eso, más bien letreros para ubicar lugares en donde se encuentra.
- 3 que representa el 17%, hay barandales en los pasillos y hay baños para personas con discapacidad.
- 1 que representa el 6% Hay rampas.
- 1 que representa el 6% Hay rampas y elevador.
- 2 que representa el 11% Hay rampas y hay baños para personas con discapacidad.
- 2 que representa el 11% Hay rampas y hay barandales.
- 4 que representa el 22% Hay rampas, hay barandales en los pasillos y hay baños para personas con discapacidad.
- 2 que representa el 11% Hay rampas, hay barandales en los pasillos, hay baños para personas con discapacidad y cajones de estacionamiento.
- 1 que representa el 6% Ninguna.
- 1 que representa el 6% Nivelado parejo.

¿Cómo se garantiza la accesibilidad física y arquitectónica en el trabajo para las personas con discapacidad?	Personas	Porcentaje
El no necesita eso, más bien letreros para ubicar lugares en donde se encuentra	1	6%
Hay barandales en los pasillos y hay baños para personas con discapacidad	3	17%

Derecho al trabajo de las personas con  
**Discapacidad**

¿Cómo se garantiza la accesibilidad física y arquitectónica en el trabajo para las personas con discapacidad?	Personas	Porcentaje
Hay rampas	1	6%
Hay rampas y elevador	1	6%
Hay rampas y hay baños para personas con discapacidad	2	11%
Hay rampas y hay barandales	2	11%
Hay rampas, hay barandales en los pasillos y hay baños para personas con discapacidad	4	22%
Hay rampas, hay barandales en los pasillos, hay baños para personas con discapacidad y cajones de estacionamiento	2	11%
Ninguna	1	6%
Nivelado Parejo	1	6%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>



## Derecho al trabajo de las personas con Discapacidad

Dentro del Universo de los encuestados, se les preguntó ¿Qué estrategias de apoyo se utilizan para ayudar a las personas con discapacidad antes de entrar a trabajar?

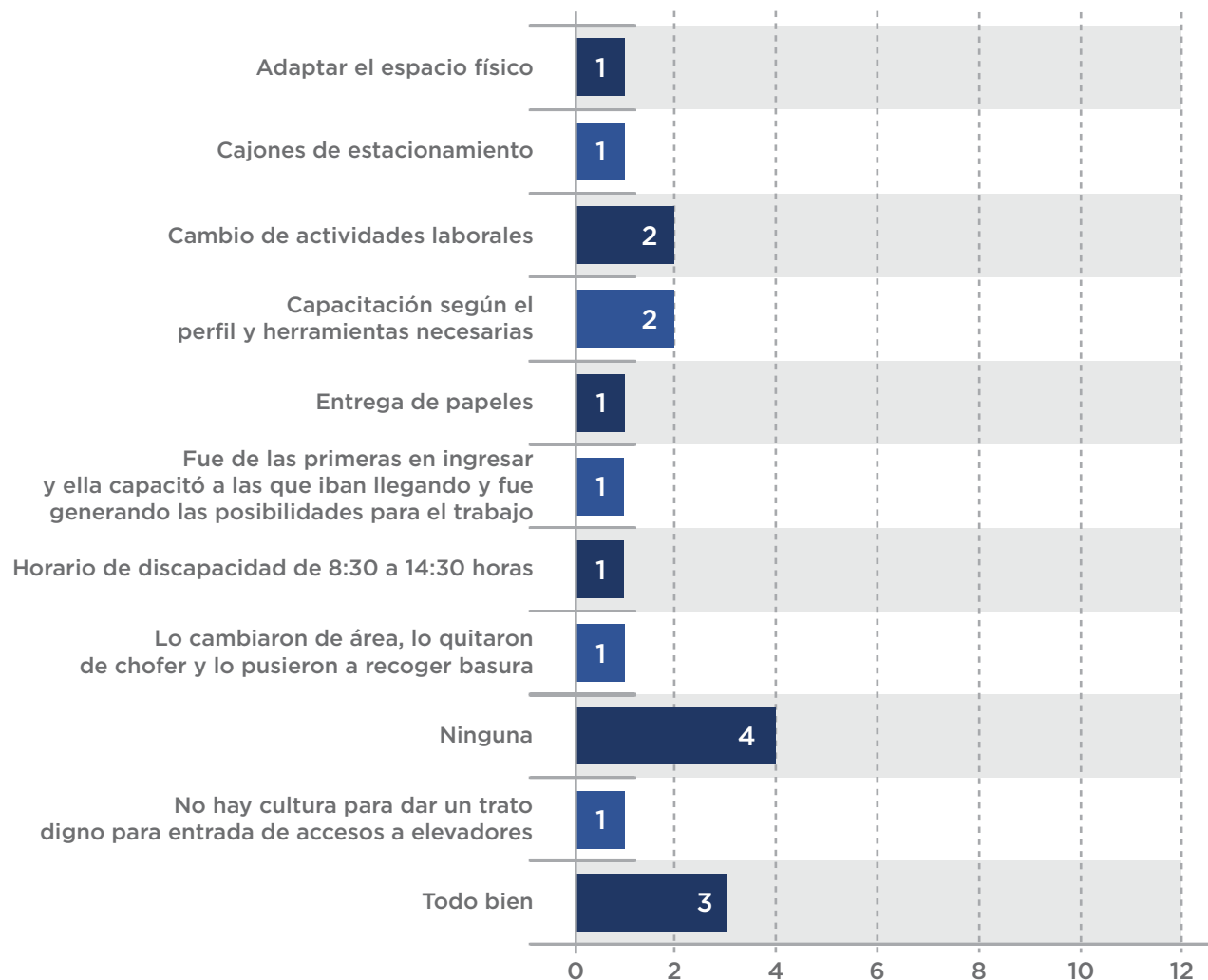
- 1 persona, adaptar el espacio físico que representa el 6%
- 1 persona, señaló que se pongan cajones de estacionamiento que representa el 6%.
- 2 personas, mencionaron cambio de actividades laborales que representa el 11%.
- 2 personas, dijeron que capacitación según el perfil y herramientas necesarias que representa el 11%.
- 1 persona, señaló entrega de papeles que representa el 6%.
- 1 persona, dijo que fue de las primeras en

ingresar y ella capacitó a las que iban llegando y fue generando las posibilidades para el trabajo de personas con discapacidad, lo que representa el 6%.

- 1 persona, mencionó que el Horario de discapacidad podría ser de 8:30 horas a 14:30 horas, lo que representa el 6%.
- 1 persona, lo cambiaron de área, lo quitaron de chofer y lo pusieron a recoger basura que representa el 6%.
- 4 personas, señalaron que ninguna que representa el 22%.
- 1 persona, dijo que no hay cultura para dar un trato digno para entrada de accesos a elevadores lo que representa el 6%.
- 3 personas, mencionaron que todo bien lo que representa el 17%.

¿Qué estrategias de apoyo se utilizan para ayudar a las personas con discapacidad antes de entrar a trabajar?	Personas	Porcentaje
Adaptar el espacio físico.	1	6%
Cajones de estacionamiento.	1	6%
Cambio de actividades laborales.	2	11%
Capacitación según el perfil y herramientas necesarias.	2	11%
Entrega de papeles.	1	6%
Fue de las primeras en ingresar y ella capacitó a las que iban llegando y fue generando las posibilidades para el trabajo.	1	6%
Horario de discapacidad de 8:30 a 14:30 horas.	1	6%
Lo cambiaron de área, lo quitaron de chofer y lo pusieron a recoger basura.	1	6%
Ninguna.	4	22%
No hay cultura para dar un trato digno para entrada de accesos a elevadores.	1	6%
Todo bien.	3	17%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

## Derecho al trabajo de las personas con Discapacidad

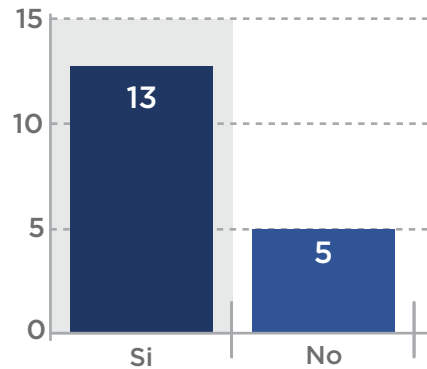


Dentro del Universo de los encuestados, se les preguntó si reciben en el centro de trabajo tanto empleadores como empleados capacitaciones sobre discapacidad y

educación inclusiva, 13 respondieron que sí lo que representa el 72% y 5 respondieron que No, lo que representa el 28%.

¿Reciben en el centro de trabajo tanto empleadores como empleados capacitaciones sobre discapacidad y educación inclusiva?	Personas	Porcentaje
Si	13	72%
No	5	28%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

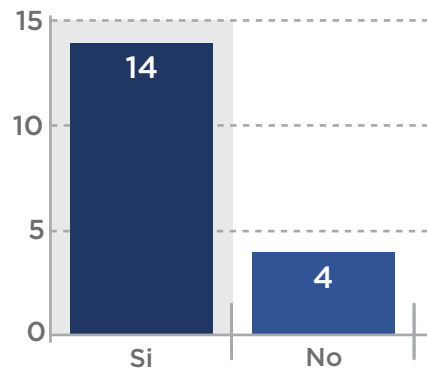
## Derecho al trabajo de las personas con Discapacidad



Dentro del Universo de los encuestados, se les preguntó, Si ha recibido un trato digno por parte de sus compañeros de trabajo y

empleadores, 14 respondieron que Sí lo que representa el 78% y 4 personas respondieron que No, lo que representa el 22%.

¿Ha recibido un trato digno por parte de sus compañeros de trabajo y empleadores?	Personas	Porcentaje
Si	14	78%
No	4	22%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>



Dentro del Universo de los encuestados, se les preguntó, ¿Qué acción u estrategia considera necesaria que se deba implementar en tu centro de trabajo que contribuya a situar en igualdad de condiciones el desempeño del

empleo de las personas con discapacidad?

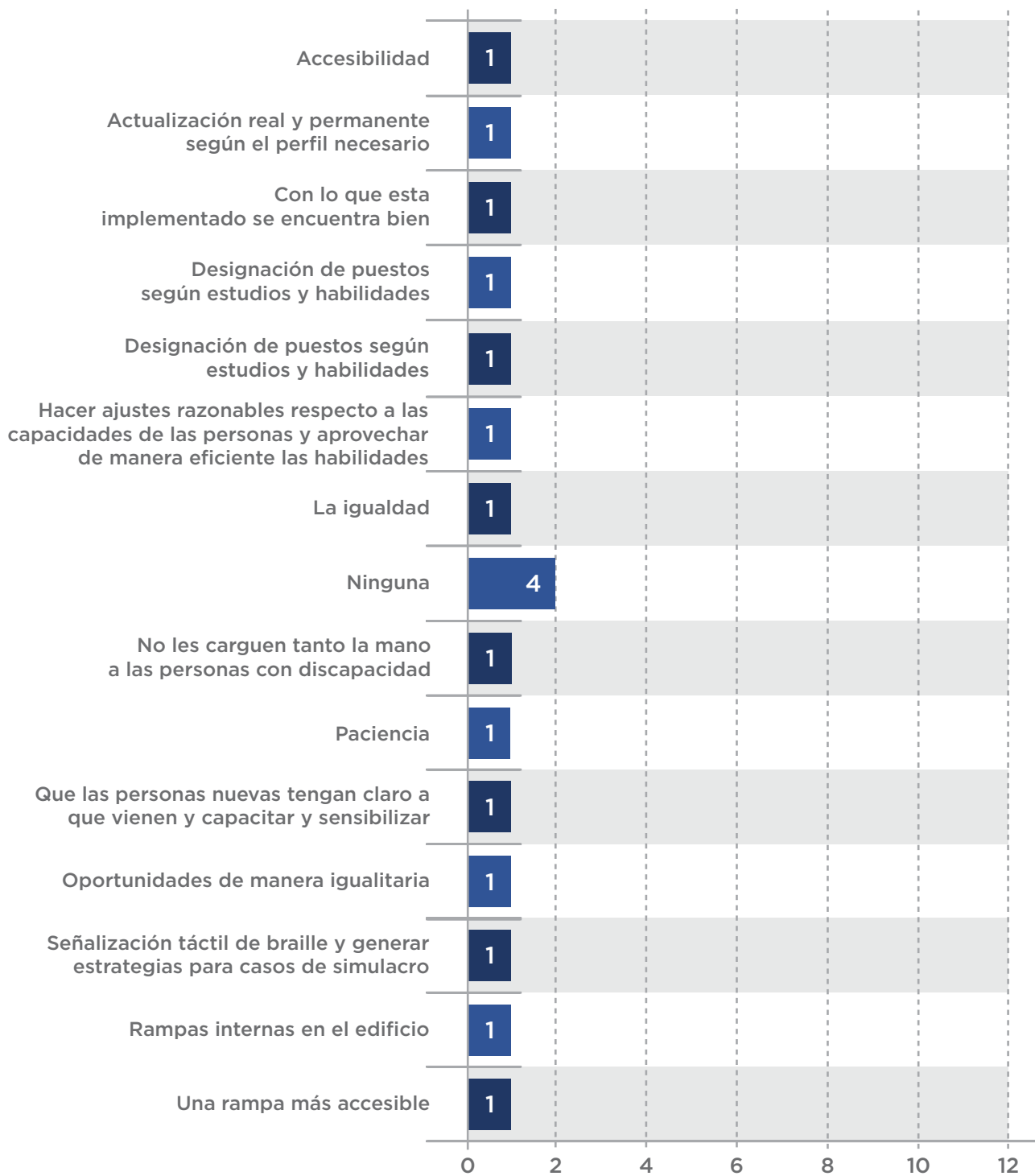
- 1 persona, dijo con accesibilidad.
- 1 persona, señaló que la actualización real y permanente según el perfil necesario.
- 1 persona, mencionó que con lo que esta

## Derecho al trabajo de las personas con Discapacidad

- implementado se encuentra bien.
- 1 persona, pidió dar material de apoyo necesario, como aparatos especiales
  - 1 persona, dijo que la designación de puestos según estudios y habilidades.
  - 1 persona, señaló hacer ajustes razonables respecto a las capacidades de las personas y aprovechar de manera eficiente las habilidades.
  - 1 persona, mencionó que la igualdad.
  - 4 personas, dijeron que ninguna.
  - 1 persona, señaló no les carguen tanto la mano a las personas con discapacidad.
- 1 persona, mencionó que la paciencia.
  - 1 persona, dijo que las personas nuevas tengan claro a que vienen y capacitar y sensibilizar.
  - 1 persona, pidió oportunidades de manera igualitaria.
  - 1 persona, mencionó que la señalización táctil de braille y generar estrategias en casos de simulacro.
  - 1 persona, solicitó rampas internas en el edificio.
  - 1 persona, dijo una rampa más accesible.

¿Qué acción u estrategia considera necesaria que se deba implementar en tu centro de trabajo que contribuya a situar en igualdad de condiciones el desempeño del empleo de las personas con discapacidad?	Personas	Porcentaje
Accesibilidad	1	6%
Actualización real y permanente según el perfil necesario	1	6%
Con lo que esta implementado se encuentra bien	1	6%
Dar material de apoyo necesario, como aparatos especiales	1	6%
Designación de puestos según estudios y habilidades	1	6%
Hacer ajustes razonables respecto a las capacidades de las personas y aprovechar de manera eficiente las habilidades	1	6%
La igualdad	1	6%
Ninguna	4	22%
No les carguen tanto la mano a las personas con discapacidad	1	6%
Paciencia	1	6%
Que las personas nuevas tengan claro a que vienen y capacitar y sensibilizar	1	6%
Oportunidades de manera igualitaria	1	6%
Señalización táctil de braille y generar estrategias para casos de simulacro	1	6%
Rampas internas en el edificio	1	6%
Una rampa más accesible	1	6%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Derecho al trabajo de las personas con  
**Discapacidad**



## IV. Conclusiones

1. Zacatecas es el estado con el porcentaje más alto de población de 5 años y más con discapacidad con un 11.2 por ciento, es decir, 183 mil 690 personas, de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).<sup>1</sup>
2. En 2023, la tasa de participación económica de la población de 15 años y más fue de 40.6 por ciento en México; de los cuales el 51.5 % de los hombres con discapacidad participó en alguna actividad económica, mientras que en las mujeres con la misma condición, esta tasa fue apenas de 31.3 %.
3. En Zacatecas el mayor porcentaje de personas encuestadas que trabaja y tiene una discapacidad están en el rango de edad de 50 a 59 años, lo que representa el 44% de las personas encuestadas.
4. Las personas encuestadas del sector público fueron de las siguientes instituciones: AMSABI, CREE, Instituto Zacatecano de Inclusión de las Personas con Discapacidad y Obras Públicas.
5. El mayor porcentaje de los encuestados que trabajan tienen una discapacidad motriz (56%), seguida de la visual (11%) y la auditiva (11%).
6. Dentro del universo de los encuestados mencionaron que para garantizar la accesibilidad física y arquitectónica en el trabajo para personas con discapacidad en su mayoría refirieron de: rampas, barandales en los pasillos y baños para personas con discapacidad (22%).
7. Respecto a las estrategias de apoyo que se utilizan par ayudar a las personas con discapacidad antes de entrar a trabajar refieren en su mayoría: capacitación según el perfil y herramientas necesarias, así como cambio de actividades laborales.
8. 72% de los encuestados mencionaron que reciben capacitaciones sobre discapacidad y educación inclusiva.
9. 78% de los encuestados refirió que reciben un trato digno por parte de los compañeros de trabajo y empleadores; el 22% refirieron que no reciben trato digno.
10. Respecto a la acción u estrategia que considera necesaria implementar en el centro de trabajo que contribuya a situar en igualdad de condiciones el desempeño de empleo de las personas con discapacidad, respondieron muy variado desde: barandales, baños para personas con discapacidad, rampas, accesibilidad, actualización real y permanente según el perfil necesario, dar material de apoyo, aparatos especiales, designación de puestos

<sup>1</sup>Comunicado de prensa núm. 684/24 28 de noviembre de 2024, ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (3 de diciembre), encontrado en: Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (inegi.org.mx), el 2 de septiembre de 2025.

<sup>2</sup>Ibidem.

## Derecho al trabajo de las personas con Discapacidad

según estudios y habilidades, hacer ajustes razonables respecto a las capacidades de las personas, aprovechar de manera eficiente las habilidades, la igualdad, que no les carguen tanto la mano a las personas con discapacidad, paciencia, que las personas nuevas tengan claro a que vienen, capacitar y sensibilizar, oportunidades de manera igualitaria, señalización táctil de braille y generar estrategias para el caso de simulacros.

Terminamos esta investigación, invitándolos a seguir trabajando por la inclusión de las personas con discapacidad, como un desafío para la igualdad.









