



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA



"MARCO LEGAL PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN MÉXICO"

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS



COLEGIO DE PEDAGOGIA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

P R E S E N T A:

MYRNA RODRÍGUEZ CARRASCO

ASESORA: LIC. CLAUDIA LUGO VÁZQUEZ.



MÉXICO, D. F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS.

COLEGIO DE PEDAGOGÍA.

"MARCO LEGAL PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN MÉXICO"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

MYRNA RODRÍGUEZ CARRASCO.

ASESORA: LIC. CLAUDIA LUGO VÁZQUEZ.

MÉXICO, D.F. 2004.

DEDICATORIAS:

A Dios por permitirme finalizar un
sueño más en mi vida.

A mis padres y hermanos
por su ejemplo
y apoyo
incondicional.

Al amor por ser el motor de
mi vida (M.A.)

A mi asesora por compartir sus
conocimientos y experiencia.

A todas las personas con discapacidad
por ser un ejemplo de entereza, valor y
lucha constante.

“Nos cruzamos con ellos, en el metro, en la calle,
en los almacenes... Invidentes, sordos, minusválidos
en sillas de ruedas, personas con deficiencias físicas
o mentales, enfermos psiquiátricos.
Y no sabemos cómo tratarlos;
A veces ni siquiera cómo mirarlos
sin que ellos o nosotros nos sintamos mal”.

Pablo Latapí.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
1.- HISTORIA DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL EN MÉXICO.....	9
1.1 MODELOS DE ATENCIÓN.....	15
1.1.1 MODELO ASISTENCIAL.....	15
1.1.2 MODELO TERAPÉUTICO.....	16
1.1.3 MODELO EDUCATIVO.....	16
1.2 PARADIGMA ACTUAL EN EDUCACIÓN ESPECIAL.....	16
1.2.1 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD.....	17
1.2.2 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	18
2.-MARCO LEGAL INTERNACIONAL.....	22
2.1 ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.....	22
2.1.2 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL NIÑO.....	25
2.1.3 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL RETRASADO MENTAL.....	27
2.1.4 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS IMPEDIDOS.....	28
2.1.5 NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	30
2.2 ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO).....	36
2.2.1 DECLARACIÓN DE SALAMANCA.....	36
2.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	37
2.3.1 RECOMENDACIÓN 99.....	39
2.3.2 RECOMENDACIÓN 168.....	42
2.3.3 CONVENIO 159.....	43
3.- MARCO LEGAL NACIONAL.....	48
3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA.....	48

3.1.1 ARTÍCULO 1 °	48
3.1.2 ARTÍCULO 3°	49
3.1.3 ARTÍCULO 5° y 123°	50
3.2 LEY GENERAL DE EDUCACIÓN	51
3.2.1 ARTÍCULO 41.....	52
3.3 NORMA OFICIAL MEXICANA PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	54
3.4 PROPUESTAS DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.....	56
3.5 LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL	66
3.6 LEY DE ASISTENCIA E INTEGRACIÓN SOCIAL PARA EL DISTRITO FEDERAL	70
3.7 LEY FEDERAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	73
4.-PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE ATENCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO	85
4.1 ANTECEDENTES	85
4.2 PROGRAMAS	86
4.3 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA LABORAL DEL PROGRAMA "EDUCACIÓN PARA LA VIDA"	95
CONCLUSIONES	111
BIBLIOGRAFÍA.....	116

INTRODUCCIÓN.

Históricamente las personas con discapacidad han sido sujetos de discriminación, marginación y segregación por parte de la sociedad. Las expectativas que se tenían de su potencial y desarrollo han sido muy bajas y esto se vio reflejado en la calidad y cantidad de servicios que han existido para ellos.

Solo en los últimos años motivados por el ímpetu de organismos internacionales y buscando ser coherentes con los procesos de cambio en otros países, las personas con necesidades especiales y los profesionales del campo han empezado a luchar para que todos los ciudadanos de México tengan las mismas oportunidades de educación y empleo, sin tomar en cuenta su posición de clase, género, etc.

Actualmente en nuestro país el mercado de trabajo se encuentra todavía plagado de discriminación. Las mujeres encuentran limitaciones laborales por razones que tienen que ver con su estado civil o sus características biológicas; las personas de la tercera edad son consideradas con menor capacidad para la realización de ciertas actividades, aunque su condición física y/o mental sea satisfactoria. Si entre individuos "sanos" se encuentra segregación, la presencia de los física o mentalmente discapacitados en oficinas o industrias es aún más difícil.

Por lo tanto este trabajo plantea la importante y urgente necesidad de contar en nuestro país con la infraestructura legal que signifique, junto con otras condiciones sociales la plena y real incorporación de la fuerza de trabajo de mexicanos con discapacidad intelectual.

En nuestro país existen aproximadamente 1, 795,300¹ mexicanos con alguna limitación física, intelectual o sensorial, son personas con discapacidad que demandan pleno acceso al empleo y que desafortunadamente siendo éste uno de los más sentidos reclamos de este importante sector de mexicanos, no se les brinda la oportunidad de demostrar el gran potencial y las capacidades que poseen.

¹ Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI) 2000.

Nuestra sociedad también necesita darse la oportunidad para convencerse del valor de la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad, de que son personas productivas, útiles, dignas de confianza y de tomárseles en cuenta si se les brinda, entre otros factores, la infraestructura legal que signifique una apertura real a los sistemas productivos.

Incorporar al desarrollo social a las personas con discapacidad, constituye todo un reto y una de tantas vías para acceder a dicha incorporación es la adecuación de nuestros ordenamientos jurídicos.

Los derechos de las personas con discapacidad, están siendo reconocidos cada vez más por una conciencia internacional, promoviendo en cada país un análisis profundo sobre las necesidades y problemas que tienen que enfrentar estos sujetos y sus familias, planteándose estrategias que vayan extinguiendo mitos y prejuicios que generan actitudes de rechazo, marginación o discriminación, ocasionando que no tengan acceso a las oportunidades de desarrollo e incorporación a la vida social productiva del país.

Es así como este trabajo tiene como objetivo principal hacer una revisión y análisis del marco jurídico con el que cuenta nuestro país para incorporar al ámbito laboral en empleos competitivos a las personas con discapacidad, en particular la discapacidad intelectual.

En el primer capítulo (Historia de la educación especial en México) se hace una revisión de la historia de la educación especial en nuestro país destacando los aspectos más relevantes hasta llegar al actual paradigma y las definiciones de discapacidad en general y discapacidad intelectual en particular.

En el capítulo dos (Marco Legal Internacional) se analizan las Declaraciones, Acuerdos y Convenios que se han decretado por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) todas ellas en búsqueda de la igualdad de derechos y oportunidades de integración en todos los ámbitos de las personas con discapacidad.

En el Capítulo Tercero (Marco Legal Nacional) se analizan las leyes decretadas a nivel nacional basadas en los acuerdos o decretos internacionales y por lo tanto orientados al cumplimiento de los mismos objetivos. Se da una mayor profundidad de análisis a algunas de las leyes decretadas en el Distrito Federal por ser la entidad en la que se realiza el presente estudio.

En el cuarto y último capítulo (Programas Institucionales de Atención para las Personas con Discapacidad en México) se hace un listado de algunas de las instituciones de mayor importancia que dan atención a las personas con discapacidad, en particular las enfocadas a la integración laboral, estas instituciones ofrecen su atención tanto a nivel federal como local.

Se hará un análisis más profundo del área laboral del programa "Educación para la vida" que se lleva a cabo en el Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C. el cual está dirigido a la atención de personas con discapacidad intelectual. La razón por la cual elijo ese programa es debido a que me desempeñé como supervisora del área laboral de Junio del 2002 a Febrero del 2004.

1.- HISTORIA DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL EN MÉXICO.

Desde el siglo pasado la educación especial en México ha transitado por distintos modelos conceptuales y organizativos que han definido la forma y modo de ofrecer la atención a las personas con necesidades especiales. Nuestro país cuenta con una larga historia de búsqueda en cuanto a la forma de atender a sus ciudadanos con estas necesidades.

El objetivo de este capítulo es ofrecer una visión general acerca del desarrollo de los servicios para las personas con discapacidad.

ÉPOCA PREHISPANICA

En México la educación especial no se inició con los recursos filantrópicos, sino que comenzó formando parte del estado. Antes de la conquista del pueblo mexicana funcionaban establecimientos de beneficencia pública destinados a los lisiados de la guerra cuya ubicación estaba generalmente anexa al Tepochcalli.

ÉPOCA COLONIAL.

Una vez consumada la conquista se funda el primer establecimiento por un religioso, Vasco de Quiroga quien establece un asilo para niños huérfanos en 1532. Más tarde fueron los civiles de mejor posición económica quienes se dedicaron a instalar centros de beneficencia.

Por lo tanto durante el periodo colonial fueron los establecimientos de beneficencia dirigidos en primera instancia por los filántropos y después por órdenes religiosas los que se encargaron de dar este tipo de servicios, los cuales se consideran como el antecedente inmediato de las instituciones dedicadas a la educación especial.

ÉPOCA INDEPENDIENTE.

En la época posterior a la Independencia el ayuntamiento se hizo cargo de la mayoría de los establecimientos de beneficencia continuando con influencia religiosa en el aspecto de normas y actividades de este tipo.

Estos establecimientos tenían como principal objetivo reeducar o corregir y evitar la vagancia, por lo que la mayoría de las instituciones se convirtieron en centros de corrección y asilo de delincuentes.

ÉPOCA DE LA REFORMA.

En 1861 quedan secularizados todos los establecimientos de beneficencia que administraba el clero, mediante el decreto del 2 de Febrero, promulgado por el Lic. Benito Juárez.

El 15 de septiembre de 1861 el Presidente Juárez expide una Ley por la que manda establecer una Escuela de Sordomudos en la ciudad de México. Mediante este acontecimiento el Estado asume por primera vez la obligación de brindar el servicio no sólo asistencial sino educativo especial a la población que lo requería. Con este suceso se marca el inicio de las instituciones de educación especial en nuestro país, el cual se ve interrumpido por la intervención Francesa. Cuando se reinstaura la república y regresa Benito Juárez al poder establece por Decreto el 28 de Noviembre de 1867 nacionalizar la escuela de sordomudos y establecer la escuela normal de profesores y profesoras para la enseñanza de sordomudos.

El 24 de Marzo de 1870 es fundada como institución privada la escuela de ciegos por el filántropo Ignacio Trigueros.

ÉPOCA DEL PORFIRIATO.

Durante el periodo del porfiriato se realiza el Congreso Nacional de Instrucción Pública en el año de 1890 en el que se concluye:

"Es conveniente y necesario y aún más, aumentar el número de escuelas especiales, tanto de las que se dedican a la enseñanza de alguna profesión cuanto las que tienen por objeto la educación de los ciegos, los sordos y los delincuentes jóvenes".²

² Sevilla, Rufina Elena. Memoria de datos históricos de la educación especial. Pág. 5.

El segundo suceso es la promulgación de la Ley de Educación primaria el 15 de Agosto de 1908. La cual señala:

“Art. 16: el ejecutivo establecerá escuelas o enseñanzas especiales para los niños cuyo deficiente desarrollo físico, intelectual o moral requieran medios de cultura diversos de los que se prescriben en las escuelas primarias. La educación que en estas condiciones reciban durará sólo el tiempo indispensable para que se logre normalizar el desarrollo de los alumnos, que deberán ser incorporados tan pronto como sea posible en los cursos que corresponden en las escuelas comunes...”³

ÉPOCA POST REVOLUCIONARIA.

La política educativa especial después de la Revolución de 1910 tuvo las condiciones y premisas necesarias para iniciar su desarrollo. Durante 1914 el oftalmólogo y neurólogo José de Jesús González fundó la primera escuela de Educación Especial en León, Guanajuato.

En el periodo que va de 1919 a 1927 comienzan a funcionar grupos de capacitación y experimentación pedagógica para atención de “deficientes mentales” en la Universidad Nacional de México.

El profesor Salvador M. Lima fundó una escuela para niños deficientes mentales en la ciudad de Guadalajara, Jalisco.

En el periodo presidencial del General Plutarco Elías Calles se establece un Departamento de Psicopedagogía e Higiene (1925) que obedeció a la necesidad de conocer las constantes del desarrollo físico y mental de los mexicanos.

En 1935 el Dr. Roberto Solís Quiroga quien fuera gran promotor de la educación especial en México y América, planteó al entonces Ministro de Educación Pública, Lic. Ignacio García Téllez la necesidad de institucionalizar la educación especial. Como resultado de esa iniciativa se incluyó en la Ley Orgánica de Educación un

³ Ibidem. Pág. 6.

apartado referente a la protección de los "retrasados mentales" por parte del Estado que dice:

"CAPITULO III SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL. TIPOS DE EDUCACION;

Art. 9 El Sistema Educativo Nacional comprenderá los siguientes tipos...

IX.- La que se imparta en las Escuelas de Educación Especial no comprendidas en las fracciones anteriores.

CAPITULO XVI.- ESCUELAS Y TIPOS DE EDUCACION ESPECIAL:

Art. 105.- Sin perjuicio de la iniciativa privada y de crear los que fueren necesarios para satisfacer las necesidades educacionales del País. El estado atenderá los siguientes tipos Especiales de Educación: Para retrasados mentales o para anormales físicos o mentales, para menores en estado de peligro social o infractores de leyes penales; para adultos delincuentes."⁴

El 7 de Junio de 1935 se creó el Instituto Médico Pedagógico en Parque Lira fundado y dirigido por el Dr. Solís Quiroga para atender niños "deficientes mentales". Este instituto tenía como objetivo:

"Capacitar a los niños deficientes mentales para que pudieran dar a la sociedad siquiera un mínimo de rendimiento y que reciban a su vez un poco de bien y alguna luz y la conciencia de que son seres humanos que colaboran con todos en las filas de los hombres de bien".⁵

⁴ Aguirre Santoscoy, Ramiro. Historia sociológica de la educación. Pág. 220.

⁵ Solís Quiroga, Roberto. Plan de trabajo 1943. Pág. 22.

Además tenía como objetivo proporcionar cursos destinados a la formación de maestros⁶; clínica de servicio público; centro de orientación y consulta; centros de prácticas de trabajo, etc.

En 1937 se fundó la Clínica de la Conducta y Ortolalia.

El 3 de Febrero de 1940 se establece la Ley Orgánica de Educación decretada por el general Lázaro Cárdenas en ella se puede observar la medida en que el Estado va asumiendo la responsabilidad de estructurar un Sistema Educativo Nacional, también va formulando una política educativa en la que se incluye a la Educación Especial como parte del quehacer pedagógico nacional.

El 23 de Enero de 1942 bajo el régimen del Lic. Manuel Ávila Camacho la educación especial se institucionaliza al aprobarse la Ley Orgánica de la Educación Pública.

El secretario de Educación Pública Octavio Vejar Vázquez funda la Escuela Normal de Especialización que el 7 de Junio de 1943 abrió sus puertas; en ese mismo año el Instituto Médico Pedagógico se convierte en escuela anexa a la Normal de Especialización.

En 1952 se fundó en Instituto Nacional de Audición y Foniatría como reconocimiento de la necesidad de atender a las personas con dificultades para oír. Enseguida se estableció en Instituto Nacional de Comunicación Humana (INCH) que hasta la fecha atiende a un gran número de niños y adultos con problemas de aprendizaje, audición y lenguaje.

Después de una larga historia de esfuerzos por consolidar un sistema educativo para los niños con necesidades especiales, alcanzó su culminación con el decreto del 18 de diciembre de 1970 en el cual se ordena la creación de la Dirección General de Educación Especial.

En el año de 1973 se abroga la Ley Orgánica de la Educación Pública y se da a conocer la Ley Federal de Educación, que plantea educación para todos los habitantes sin importar sus características particulares.

Durante el siglo XX la Educación Especial es reconocida como oficial, cuando se detecta que no todos los niños son aptos para desenvolverse en la escuela

⁶ A estos cursos se les considera el antecedente de la Escuela de Especialización.

primaria regular, siguiendo el ritmo normal de clase. Nace así la llamada "Pedagogía Especial" que tenía como base la medición hecha a través de las pruebas de inteligencia.

ÚLTIMOS AÑOS.

Recientemente se comenzó a colocar a los niños con problemas de aprendizaje o conducta en el programa de Grupos Integrados. Aunque el programa se denominó grupos integrados y los niños físicamente se ubicaron dentro de las escuelas públicas, el servicio se extendió como una parte de educación especial. Estos grupos funcionaron de 1970 a 1994. Su historia empezó en 1960 con la creación de la Oficina de Coordinación de Educación Especial (OCSE) para atender los problemas de fracaso y deserción escolar en la educación primaria.

En 1970 se reemplazó la OCSE por la Dirección General de Educación Especial la cual dependía de la Subsecretaría de Educación Básica.

En 1980 la dirección general de Educación Especial difunde su política a través del documento titulado "Bases para una política de Educación Especial" cuyos principios son:

- La normalización e integración del niño con requerimientos especiales de educación.
- Adoptar la denominación de niños, jóvenes, personas o sujetos con requerimientos de educación especial.
- En síntesis, el derecho a la igualdad de oportunidades para la educación.

El 18 de Mayo de 1992 el Gobierno Federal, los Gobiernos Estatales, el Magisterio Nacional y la sociedad en su conjunto propusieron transformar el sistema de educación básica: primaria y secundaria:

"Con el propósito de asegurar a los niños y jóvenes una educación que los forme como ciudadanos de una comunidad democrática que les proporcione conocimientos y capacidades para elevar la productividad

nacional, que ensanche las oportunidades de movilidad social y promoción económica de los individuos y que en general eleve los niveles de la calidad de vida de los educandos y de la sociedad en su conjunto".⁷

Una vez implantado el Programa Nacional para la Modernización de la Educación Básica y firmado el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa se definió la política educativa a implementarse durante el sexenio de Salinas de Gortari en el rubro de la Educación Especial en México. El objetivo general de dicha política fue el de ofrecer servicios de Educación Especial primordialmente en las zonas marginadas y consolidar el programa de atención a niños y jóvenes con capacidades y aptitudes sobresalientes.

En 1993 se reformó el artículo 3° de La Constitución Mexicana y entró en vigor la nueva Ley General de Educación. Esta fue la primera vez que en México se aprobó una ley que comprometía al Estado a promover una educación equitativa para todos los niños.

Con la declaración de Salamanca en 1994 y la conferencia mundial sobre "Necesidades Educativas Especiales (NEE): Acceso y calidad"; México también se encontró en vísperas de cambio. Incluso se sustituyó el término discapacidad por el de "necesidades educativas especiales"

1.1 MODELOS DE ATENCIÓN.

A lo largo de todos estos años de historia de educación especial en nuestro país han surgido varios modelos de atención para las personas con discapacidad como son el asistencial, el terapéutico y por último el educativo⁸.

1.1.1 MODELO ASISTENCIAL.

Considera al individuo como un minusválido que requiere de apoyo permanente el cual debe ser asistido todo el tiempo y por toda la vida. Los servicios idóneos

⁷ Poder Ejecutivo Federal. Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa. Pág. 2.

⁸ Secretaría de Educación Pública. Proyecto General para la Educación Especial en México. Pág. 7.

según este modelo son los proporcionados por los internados, por lo que se le considera un modelo segregacionista.

1.1.2 MODELO TERAPÉUTICO.

Considera al sujeto de educación especial como un atípico que requiere de un conjunto de correctivos, es decir, de una terapia para conducirlo a la normalidad. Este modelo es principalmente de carácter médico que se da a través de un diagnóstico individual y después se define el tratamiento por medio de sesiones. El maestro recibe recomendaciones y así asume el rol de terapeuta. El lugar de atención ideal para este modelo de atención es la clínica.

1.1.3 MODELO EDUCATIVO.

Este último modelo asume que la persona es un sujeto con necesidades educativas especiales. Rechaza términos como minusválido y atípico por considerarlos discriminatorios y estigmatizantes. La estrategia básica de este modelo es la integración y la normalización con el objetivo de lograr el desarrollo y la mayor autonomía posible del sujeto como un individuo. El trabajo dentro de este modelo es multidisciplinar ya que se requiere del trabajo conjunto de la escuela, la familia, así como actitudes de aceptación digna por parte de la sociedad.

1.2 PARADIGMA ACTUAL EN EDUCACIÓN ESPECIAL.

Como se vio con los modelos descritos anteriormente la educación que recibían las personas con discapacidad estaba basada en sus limitaciones más que en sus potencialidades de desarrollo. Este es el principal planteamiento de la nueva definición de discapacidad.

Se debe promover la normalización, es decir, que las personas vivan en condiciones consideradas normales, tanto como sea posible.

Con la aparición del nuevo término necesidades educativas especiales se pretende sustituir las actitudes de segregación por otras de integración. Se empieza en nuestro país a llevar a cabo el desarrollo de una "cultura de la diversidad" y con esta la necesidad de que el respeto, la tolerancia y la libertad sean las bases de la construcción de una nueva sociedad.

1.2.1 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD.

La nueva forma de definir la discapacidad esta basada en varios aspectos que son⁹:

- La discapacidad ahora es tomada en cuenta en conjunto con el medio ambiente en el que vive la persona.
- Esta visión pone énfasis en aspectos como la autonomía, la integración, la igualdad y en las capacidades individuales.
- Este nuevo paradigma ofrece servicios como la vida con apoyo, empleo con apoyo y educación integrada.
- Se centra en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo más que en las limitaciones personales.

En la actualidad la definición de discapacidad es tomada en cuenta desde el punto de vista ecológico, es decir, como resultado de la interacción persona-ambiente. Por ejemplo la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como:

*“... resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluye el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos”.*¹⁰

Dentro de este modelo la limitación es una falta o anormalidad del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica; una actividad es la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal; y la participación es la naturaleza y la amplitud de la modificación de una persona en las situaciones de vida relacionada con las limitaciones, actividades, condiciones de salud y factores contextuales.

⁹ Schalock, Robert L. "Hacia una nueva concepción de la discapacidad". En Revista Siglo Cero. Pág. 5

¹⁰ Ídem. Pág. 6.

Otra definición de discapacidad dentro de este nuevo paradigma es la obtenida en la reunión plenaria de la Unión Europea sobre Derechos Humanos¹¹ que fue llevada a cabo el 17 y 18 de Octubre de 1994; la cual establece:

“Una persona con Discapacidad o discapacidades es un individuo por derecho propio, que se ha encontrado en una situación de discapacidad, debido a las barreras del entorno, económico y sociales...Estas barreras son impuestas frecuentemente por la actitud marginadora de la sociedad. La sociedad es la que debe eliminar, reducir o compensar dichas barreras...con el fin de disfrutar al máximo de su condición de ciudadano, respetando los derechos y deberes de cada individuo”.

En esta definición se incluyen los aspectos antes mencionados del nuevo paradigma de la educación especial como una visión ecológica de la discapacidad, la necesidad de cambiar la actitud de rechazo y segregación por parte de la sociedad, así como lograr que todas las personas con discapacidad adquieran el mayor grado de autonomía para poder ejercer sus derechos y obligaciones como cualquier ciudadano.

Esta definición tiene como base el derecho de las personas a llevar una vida independiente, autónoma y autodeterminada. Se propone la integración de las personas en todos los aspectos de su comunidad.

Esta Reunión Plenaria es importante porque se pone una vez más de manifiesto la necesidad de hacer cambios políticos y legislativos en materia de personas con discapacidad en Europa.

1.2.2 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Basados en los cambios que ha tenido la definición de discapacidad, la descripción de discapacidad intelectual ha cambiado, tal como se refleja en la “Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo de la Asociación Americana de

¹¹ López Torrijo Manuel. Textos para una historia de la Educación Especial. Pág. 284

Retraso Mental¹² (AARM) en 1992. A través de esta definición se da un cambio hacia el paradigma de apoyos y la posibilidad de unir conceptos como inteligencia y conducta adaptativa.

La definición de discapacidad intelectual de 1992 es:

“...limitaciones considerables en el funcionamiento del día a día. Está caracterizado por un funcionamiento intelectual significativamente por debajo de la media, junto con limitaciones relacionadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, participación en la comunidad, autonomía para tomar decisiones, salud y seguridad, estudios, ocio y trabajo. El retraso mental se manifiesta antes de los 18 años.”

Esta definición está basada en la interacción entre las personas, sus habilidades de adaptación y su ambiente; por lo que resalta la importancia de centrarse tanto en las conductas funcionales como en los apoyos.

Ante esta nueva visión de la discapacidad, las organizaciones que prestan sus servicios a este sector de la población se enfrentan al desafío de ofrecer servicios de calidad que sean efectivos tomando en cuenta dos cuestiones importantes; la primera los valores centrados en la persona, valores de calidad de vida, viabilidad económica y eficiencia. Todo lo anterior como bases de los derechos humanos y la calidad de vida.

Los resultados que óptimamente se deberán obtener por medio de este modelo de atención son la independencia, la productividad, la integración en la comunidad y la satisfacción.

Otro cambio importante que se ha dado dentro de los últimos veinte años son los movimientos de auto-apoyo en los que las personas con discapacidad se están ayudando para aumentar las oportunidades de participar en la vida de la comunidad. El resultado de este tipo de acciones es evidente ya que se ha

¹² Schalock Robert L. "Hacia una nueva concepción de la discapacidad". En Revista Siglo Cero. Pág. 7.

incrementado la ayuda para los apoyos individuales en los ambientes habituales y así ser incluidos en actividades principales tales como la toma de decisiones y planificación centradas en la persona; todo esto refleja un mayor control en sus vidas.

Todos estos cambios en la forma de pensar la discapacidad han traído transformaciones en diversos aspectos como son:

- Nueva visión acerca de las posibilidades de vida de las personas con discapacidad que está basado en enfatizar su autonomía para tomar decisiones, en la importancia de los ambientes normalizados y habituales; provisión de apoyos individualizados y el aumento de la conducta adaptativa y por último el nivel alcanzado en la igualdad.
- Un paradigma de apoyos que se basa en la prestación de servicios para las personas con discapacidad centrados en la vida, el empleo con apoyo y la educación integradora.
- Una nueva concepción de discapacidad ya no basada en la patología sino en la discapacidad surgida de la interacción entre las limitaciones funcionales y el ambiente social y físico de la persona.
- Un modelo ecológico y contextual de la discapacidad que da importancia al contexto, por lo que es importante analizar la realidad social de las personas con discapacidad.
- Conexión al concepto de calidad de vida, mejora de la calidad y la evaluación centrada en los resultados.

Sin embargo todos estos resultados y avances que se han tenido en la nueva definición de la discapacidad nos presentan retos como el problema del costo-beneficio en la atención a estas personas. El nuevo desafío será continuar con la lucha del establecimiento de este tipo de servicios en nuestro país no olvidando que la base de este nuevo modelo es y tendrá que seguir siendo la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. Es importante que la sociedad conozca y acepte de manera auténtica a estos ciudadanos ya que la

manera como se vea la discapacidad influirá para ofrecer servicios de calidad, oportunidades de participación igualitaria basadas en los derechos humanos de todas las personas.

Por esto surge la necesidad de hacer reajustes en el ámbito legislativo, político, social y educativo para que en el futuro la integración de estas personas se dé no por disposiciones que así lo establecen sino porque la sociedad lo ha asumido y está conciente de que esa es la manera de darles a estas personas el espacio que se merecen dentro de nuestra sociedad.

2.-MARCO LEGAL INTERNACIONAL.

Las personas con discapacidad y sus familias han desarrollado en una lucha de varias décadas un importante movimiento social con el objetivo de lograr su inclusión como ciudadanos y ciudadanas, por el reconocimiento de sus derechos y por la construcción de una verdadera igualdad de oportunidades.

Todas estas demandas están basadas tanto en los obstáculos físicos, como en la segregación cultural a la que se han tenido que enfrentar. Se ha recorrido un largo camino para convertirse, aún con varias deficiencias, en una fuerza social cuyos derechos empiezan a ser reconocidos en la legislación.

Es a partir de principios del siglo XIX cuando nace la conciencia de crear leyes que aseguren el trato igualitario ante la ley para las personas con discapacidad.

El objetivo de este capítulo es hacer una recopilación y análisis de estas leyes que se han creado a nivel mundial con este propósito.

2.1 ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

Las Naciones Unidas empezaron a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945. Hoy en día casi todas las naciones del mundo son Miembros de las Naciones Unidas: en total, 191 países.

Las Naciones Unidas no son un gobierno mundial, y tampoco establecen leyes. Sin embargo, la Organización proporciona los medios necesarios para encontrar soluciones a los conflictos internacionales y formular políticas sobre asuntos que nos afectan a todos. En las Naciones Unidas todos los Estados Miembros, grandes y pequeños, ricos y pobres, con diferentes puntos de vista políticos y sistemas sociales, tienen voz y voto en este proceso.

Algunas de las Organizaciones autónomas vinculadas a las Naciones Unidas mediante acuerdos especiales son: OIT (Organización Internacional del Trabajo), UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), OMS (Organización Mundial de la Salud), etc.

El actual presidente de la ONU es el Sr. Jan Kavan y el secretario general es Kofi Annan de Ghana.

2.1.1 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.¹³

Esta declaración es promulgada por la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1948. Consta de 30 artículos y a lo largo de cada uno de ellos establece las condiciones para que todos los ciudadanos gocen de los mismos derechos.

Algunos de los artículos que resultan importantes para la protección legal y defensa de los derechos de las personas con discapacidad son:

“Art. 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”

Art. 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma...o cualquier otra condición...”

Art. 7 Todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a la igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación...”

Art. 22 Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social...”

Art. 23 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por el trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otro medio de protección social.

Art. 25... Tiene asimismo derecho a los seguros de desempleo, enfermedades, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

¹³ Organización de las Naciones Unidas (ONU). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Art. 28 Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración de hagan plenamente efectivos."

A través de estos artículos de la Declaración se destacan aspectos importantes para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

Se habla en los primeros artículos que no importando ninguna condición todas las personas desde el momento de su nacimiento deben ser tratadas y consideradas de la misma manera.

Aunque no está considerado en esta declaración la discapacidad, mediante la frase: "cualquier otra condición" puede tomarse como base para la no exclusión de estas personas en el pleno ejercicio de sus derechos.

Establece también la igualdad de protección de la ley y por lo tanto igual protección para la discriminación; asunto de relevancia para las personas con discapacidad que se les limita porque se les considera inferiores en varios aspectos.

Se establece también protección para todos en aspectos importantes como son: la seguridad social y el trabajo.

En el trabajo se habla acerca de la existencia de condiciones equitativas y satisfactorias; salario igualitario por trabajo igualitario; remuneración equitativa y satisfactoria. Todas estas cuestiones aún se encuentran en proceso de ser logradas en la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad física, intelectual o sensorial, ya que existen casos de menor salario por trabajo igual debido a que no se ha valorado adecuadamente la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad.

En el Art. 25 se habla acerca de "casos de pérdida por circunstancia independientes de su voluntad", lo que podría ser considerado para las personas con una discapacidad adquirida debida principalmente a accidentes dentro de su desempeño laboral. En este caso se establece para estas personas que no puedan ejercer una actividad productiva se les permita tener un nivel adecuado de vida a través de la posibilidad de contar con seguros de desempleo.

Se hace constar la importancia de establecer un orden social internacional para que todo lo expuesto por esta Declaración pueda ser plenamente efectivo. Es decir, que desde entonces se está luchando por establecer una conciencia internacional para la defensa de los derechos de todas las personas sin importar sus condiciones.

2.1.2 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL NIÑO.¹⁴

Esta Declaración hecha por la Organización de las Naciones Unidas consta de 10 principios en los que se trata de regular el trato y las atenciones que deberán de recibir todos los niños. Los principios más importantes son:

“Principio 1: El niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta Declaración...serán reconocidos sin excepción alguna ni distinción o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión... nacimiento u otra condición, ya sean del propio niño o de la familia.

Principio 2: El niño gozará de protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios... para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad.

Principio 4: El niño debe gozar de beneficios de la seguridad social... incluso atención prenatal y postnatal. El niño tendrá derecho a disfrutar de alimentación, vivienda, recreo y servicios médicos adecuados.

Principio 5: El niño física o mentalmente impedido o que sufra de algún impedimento social debe recibir el tratamiento, la educación y el cuidado especiales que requiera su caso particular.

Principio 6: ...Siempre que sea posible, deberá crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres...

Principio 7: El niño tiene derecho a recibir educación que será gratuita y obligatoria por lo menos en las etapas elementales... en condiciones de igualdad de oportunidades...

¹⁴ ONU. Declaración Universal de los Derechos del Niño.

Principio 9: El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación...

Principio 10: El niño debe ser protegido contra las prácticas que puedan fomentar la discriminación racial, religiosa o de cualquier índole."

Es así como en esta declaración se tratan aspectos importantes acerca de la defensa de los derechos de los niños. Se establece la igualdad de trato para todos sin discriminación en ninguna condición tanto de raza, religión, idioma, etc. y otras condiciones de nacimientos propias, es decir, algún tipo de discapacidad; o de la familia como consecuencia de la falta de estimulación de su medio social.

Se establece la necesidad de ofrecerles los servicios necesarios para que puedan crecer y desarrollarse de manera adecuada.

El beneficio de la seguridad social incluso antes y después del nacimiento, aspecto que resulta importante para poder prevenir algunos casos de discapacidad por falta de atención médica adecuada y oportuna.

Acerca de los niños que sufren algún tipo de discapacidad se establece la necesidad de brindarles la atención adecuada y de acuerdo a las necesidades individuales. La educación para los niños deberá darse bajo condiciones de igualdad de oportunidades.

Esta declaración marcó un paso más en la lucha por los derechos de las minorías sociales que habían sufrido a causa de la discriminación, en este caso los niños. Se plantean aspectos importantes para lograr que todos ellos consigan su pleno desarrollo bajo condiciones de igualdad; así como la necesidad de atenderles de manera adecuada y oportuna para evitar problemas de mayor dificultad como lo serían las discapacidades adquiridas en edad temprana.

2.1.3 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL RETRASADO MENTAL.¹⁵

Esta Declaración fue proclamada mediante la Resolución 2856 (XXVI) por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 20 de Diciembre

¹⁵ ONU. Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.

de 1971. Esta Declaración tuvo como base la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y la Declaración de los derechos del niño. Surgió como una necesidad de proteger los derechos de los física y mentalmente desfavorecidos, así como para asegurar su bienestar y su rehabilitación. Fue un documento base que pretendía servir para adoptar medidas encaminadas a la defensa de los derechos de estas personas tanto a nivel nacional como internacional. Esta declaración consta de 7 artículos.

“El retrasado mental, debe gozar hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos.

...tiene derecho a la atención médica...así como a la educación, la capacitación, la rehabilitación y la orientación que les permitan desarrollar al máximo su capacidad y sus aptitudes.

...tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de lo posible a desempeñar un empleo productivo o alguna ocupación útil.

...debe residir con su familia o en un hogar que reemplace al propio, y participar de las distintas formas de vida de la comunidad...

...debe poder contar con la atención de un tutor cualificado...

...debe ser protegido contra toda explotación y todo abuso o trato degradante...

Si algunos retrasados mentales no son capaces, debido a la gravedad de su impedimento, de ejercer efectivamente sus derechos...deberá entrañar salvaguardas jurídicas que protejan al retrasado mental contra toda forma de abuso...”

Es mediante esta declaración cuando empieza a hacerse más específica la defensa de los derechos hacia las personas con discapacidad, en este caso la discapacidad intelectual. Se establecen aspectos importantes como son: el goce de los mismos derechos de todos los seres humanos, el derecho a la atención médica, educación, capacitación y rehabilitación que servirán en general para

lograr que desarrollen al máximo sus potencialidades y así alcanzar su plena incorporación a la sociedad.

En el aspecto laboral establece el derecho de desempeñar un empleo productivo o alguna ocupación útil; para lo cual es necesario contar con adecuados medios de formación para el empleo, centros de capacitación y colocación laboral, etc.

Destaca la importancia de la integración social de las personas con discapacidad en todas las actividades de su comunidad, sin embargo no establece elementos por medio de los cuales se pueda sensibilizar a la sociedad para la aceptación de las personas en todas estas actividades.

Están contemplados aspectos de orden legal como tutores para las personas que así lo requieren, que puedan velar para que no sean víctimas de explotación, abuso o trato degradante.

2.1.4 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS IMPEDIDOS.¹⁶

Esta declaración proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 9 de Diciembre de 1975 propone que sea una base que sirva para adoptar medidas en los planos nacional e internacional para la protección de los derechos de estas personas.

La declaración consta de 13 artículos que tratan aspectos como la definición del término "impedido"; sus derechos humanos, políticos, de atención médica, psicológica y funcional; seguridad económica, integración en las actividades sociales, etc.:

El término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte...a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.

...debe gozar de todos los derechos enunciados en la presente Declaración... sin distinción alguna ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opiniones políticas o de otra índole...

¹⁶ ONU. Declaración de los Derechos de los Impedidos.

...tiene esencialmente derecho a que se respete su dignidad humana... tiene los mismos derechos fundamentales... el derecho de disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible.

...tiene los mismos derechos civiles y políticos.

... tiene derecho a las medidas destinadas a permitirle lograr la mayor autonomía posible.

...recibir atención médica, psicológica y funcional...a la readaptación médica y social, a la educación, a la formación y a la readaptación profesionales, a las ayudas consejos, servicios de colocación de empleos... que aceleren el proceso de su integración o reintegración social.

...tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho en la medida de sus posibilidades a obtener y conservar un empleo y ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa y a formar parte de organizaciones sindicales.

...que se tengan en cuenta sus necesidades particulares.

...derecho a vivir en el seno de la familia o de un hogar que lo sustituya y a participar en todas las actividades sociales creadoras o recreativas...

...debe ser protegido contra toda explotación...

...debe poder contar con el beneficio de una asistencia letrada jurídica competente...

Las organizaciones de los impedidos podrán ser consultadas respecto a los asuntos que se relacionen con los derechos humanos de los impedidos.

El impedido, su familia y su comunidad deben ser informados plenamente...de los derechos humanos enunciados en la presente Declaración.

En esta declaración se puede ver claramente el paradigma de atención de ese momento, en la definición del término "impedido" es en su mayor parte médica que

se basa en las limitaciones que presentan estas personas para desarrollarse en la sociedad.

La defensa de los derechos que enuncia la presente Declaración es principalmente paternalista ya que hace implícito que son los miembros de la sociedad quienes tienen que velar por el cumplimiento de los derechos de los "impedidos", poniéndolos de esta manera bajo el cuidado de otras personas, es decir, no tomando en cuenta que ellos mismos pueden llevar a cabo la defensa de sus derechos.

En el ámbito laboral al igual que la Declaración del Retrasado Mental establece el derecho de obtener y conservar un empleo, y ejercer una ocupación útil, aspectos cruciales en la vida de toda persona porque es a través del trabajo como se puede lograr la independencia y se adquiere autonomía. Es importante destacar como ya se tenía la intención de incorporar a estas personas al campo laboral pero lamentablemente no se contaba con los medios, las instituciones y el apoyo para poder lograrlo efectivamente.

2.1.5 NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.¹⁷

En 1993 fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas las "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad". Este documento es de suma importancia debido a que en él se desarrollan contenidos básicos de las políticas sociales, destacando la inclusión de la mujer con discapacidad en la educación, capacitación del personal que participe en la planificación, suministro de servicios y programas enfocados hacia las personas con discapacidad, la religión, el mantenimiento de ingresos y de seguridad social proporcionados por el Estado. Estas normas no son de cumplimiento obligatorio pero al llegar a aplicarse en un mayor número de naciones se llegará a respetar como una norma internacional.

Para iniciar con el análisis de estas Normas hay que mencionar sus antecedentes, remontándose al Año Internacional de los Impedidos y el Programa de acción

¹⁷ ONU. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

mundial de los impedidos, a partir de las cuales surgió la definición de discapacidad como función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno.¹⁸

La finalidad de estas Normas es garantizar que todas las personas con discapacidad, en su papel de miembros de una sociedad puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás.

La definición de Discapacidad y Minusvalía a que hace referencia este documento es:

“Con la palabra discapacidad se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registra en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiere atención médica o una enfermedad mental... puede ser permanente o transitorio”¹⁹

Esta definición abarca ya las limitaciones funcionales que presentan las personas con alguna discapacidad, sin embargo todavía se habla de deficiencia, lo que involucra el enfoque médico en la definición.

“Minusvalía es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra minusvalía describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno”²⁰

¹⁸ Es lo que en el nuevo paradigma de la educación especial se conoce como la visión ecológica, en la cual la incapacidad de las personas se convierte en una discapacidad al interactuar con su medio social. Para mayor información consultar: Klingler, Kauffman, Cynthia. "Educación especial en México". En : Thomas M., Shea; Anne Marie Bauer. Educación Especial. Una visión ecológica. Editorial Mc. Graw Hill. 1998.

¹⁹ ONU. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Pág. 9.

²⁰ *Ibidem*. Pág. 10.

Es decir, que la minusvalía es el resultado de las limitaciones en el entorno físico, comunicativo y educativo que se presentan a las personas con discapacidad para poder desarrollar sus actividades en la sociedad bajo condiciones de igualdad. La prevención para la discapacidad es entendida como:

“La adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial (prevención primaria) o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente (prevención secundaria).”²¹

Por otra parte la rehabilitación es:

“...un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes...”²²

Por lo tanto el proceso de rehabilitación está encaminado a lograr el máximo nivel de independencia y autonomía en las personas con discapacidad, constituyendo la base del modelo educativo de atención en educación especial.

Es importante destacar que la definición de rehabilitación determina el modelo de atención y por lo tanto el tipo de integración laboral que se llevará a cabo en dicho paradigma.

En el artículo 1º de estas Normas (**Mayor toma de conciencia**) se hace referencia a la necesidad de difundir información a toda la sociedad para que pueda conocerse de una forma positiva a la discapacidad, lo cual contribuirá a la paulatina eliminación de los obstáculos y la plena aceptación de estas personas. También resulta importante que las mismas personas con discapacidad cobren conciencia de sus derechos y posibilidades para que logren una mayor autonomía

²¹ Ibidem. Pág. 11.

y plena participación en la sociedad. Las empresas tanto del sector público como privado junto con las escuelas deberán tener campañas permanentes de difusión de información acerca de las personas con discapacidad, así como programas que promuevan su plena participación e igualdad en estos ámbitos.

El artículo 3 referente a la **rehabilitación** menciona acerca de la prestación de servicios los cuales deben tener como fin lograr que la persona alcance y mantenga un nivel óptimo de autonomía y movilidad, así como los programas deben estar basados en las necesidades reales de las personas; para lo cual es necesario contar con los servicios suficientes para atender a todas las personas que así lo soliciten y en casos especiales este proceso de rehabilitación debe poder ser proporcionado en el propio domicilio de la persona que lo solicita.

Los **servicios de apoyo** mencionados en el Art. 4 se refieren al desarrollo de herramientas y recursos auxiliares que ayuden a las personas a hacer más fácil su proceso de integración como son los intérpretes, asistencia personal, reparación de equipo, etc. Estos servicios deben ser gratuitos o a muy bajo costo para que todas las personas puedan adquirirlos.

Referente a la **Educación** (Art. 6) esta debe estar basada en el principio de igualdad de oportunidades en todos los niveles, tanto en el primario, secundario como superior. Esta educación deberá ser proporcionada en entornos integrados a la educación general o regular. Menciona la posibilidad de establecer escuelas de educación especial cuando las necesidades de las personas así lo ameriten y deberá contar con el mismo porcentaje de recursos destinados a la educación regular. El objetivo posterior de esta educación especial será la integración gradual de los servicios a la enseñanza general.

Acerca del **empleo** (Art. 7) los Estados deben estar conscientes del derecho de las personas con discapacidad a tener un empleo, como lo establece el ejercicio de los derechos humanos, por lo tanto en las zonas urbanas y rurales debe haber las mismas oportunidades de obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo. Plantea la importancia de desarrollar leyes para que no se permita la discriminación en materia de empleo. Los medios que se proponen para

²² Ídem.

que los Estados y las empresas apoyen la integración laboral de las personas con discapacidad son²³:

- Capacitación profesional.
- Cuotas basadas en incentivos.
- Empleo reservado.
- Préstamos o subvenciones a empresas pequeñas.
- Contrato de exclusividad o derechos de producción prioritarios.
- Exenciones fiscales.
- Supervisión de contratos.
- Otro tipo de asistencia técnica y financiera.

Las medidas para que esto pueda ser una realidad son: el diseño de lugares de trabajo apropiado para estas personas; utilización de nuevas tecnologías que favorezcan su desarrollo y producción; préstamo de servicios apropiados de formación y colocación laboral; campañas de sensibilización al público.

Plantea la necesidad de realizar un trabajo conjunto entre los Estados, las organizaciones de los trabajadores y los empleados para poder lograr condiciones equitativas en materia de ascensos, condiciones de empleo, tasas de remuneración, mejora del ambiente laboral, prevención de lesiones y deterioro de la salud.

El objetivo que debe tenerse en cuenta en materia de empleo para las personas con discapacidad es la obtención de un empleo en el mercado de trabajo abierto o competitivo, cuando esto no pueda ser posible se plantea la posibilidad de desarrollar empleos protegidos o reservados cuyo objetivo sea la posterior incorporación de estas personas en los ambientes normales. También se debe ser flexible en la ocupación de los puestos de trabajo de estas personas y tomar medidas como el horario flexible, el empleo por cuenta propia, la jornada parcial, la

²³ ONU. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Pág. 25

posibilidad de compartir un puesto, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.

En el artículo 14 **Cuestiones normativas y de planificación** establece que las personas con discapacidad deben estar incluidas en las actividades normativas y de planificación que lleve a cabo cada país, es decir, crear programas y políticas adecuadas para la atención a estas personas.

El artículo 15 **Legislación** menciona que los Estados están obligados a la adopción de medidas encaminadas a logra la plena participación y la igualdad de las personas con discapacidad. Una de estas medidas es la difusión de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad para que puedan ejercer sus derechos con igualdad. Es decir un objetivo será el conocimiento como base para eliminar la discriminación.

En materia de **Política económica** (Art. 16) expresa la responsabilidad del Estado de proporcionar presupuesto para programas destinados a atender a las personas con discapacidad, así como a contemplar la posibilidad de aplicar medidas económicas para: aumentar, estimular y apoyar las posibilidades de participación e integración laboral de las personas con discapacidad.

En referencia a las **Organizaciones de personas con discapacidad** (Art. 18) los Estados deben reconocer la importancia de estas organizaciones para representar, defender sus derechos; así como tener un papel consultivo en la toma de decisiones relativo a aspectos de la discapacidad en sus Estados.

Es así como esta legislación marca un punto importante en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad ya que debido a su amplitud de análisis en todos los aspectos de desarrollo de estos ciudadanos plantea aspectos importantes para el desarrollo de políticas nacionales e internaciones.

El papel de cada país consiste entonces en adecuar los medios a su alcance para el cumplimiento de estos derechos y llevar a cabo los programas y actividades necesarios para lograr el verdadero reconocimiento de estas personas en todos sus aspectos de desarrollo. Con este propósito México publica ese documento a través de la Secretaría de Desarrollo Social de la Dirección General de Equidad y Desarrollo Social del Gobierno de Distrito Federal en el año de 1999 cuyo principal

objetivo es que este texto sea ampliamente conocido y difundido para que se desarrolle una cultura de la discapacidad de donde emanen políticas públicas que promuevan la equidad y el reconocimiento de la diversidad.

2.2 ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO).

La UNESCO fue fundada el 16 de noviembre de 1945. Tiene su sede en París (Francia) y cuenta con Oficinas y Unidades en diversos lugares del mundo.

En la actualidad hay 189 Estados Miembros de la UNESCO. Nuestro país es miembro desde el 4 de Noviembre de 1946.

El principal objetivo de la UNESCO es contribuir al mantenimiento de la paz y la seguridad en el mundo promoviendo, a través de la educación, la ciencia, la cultura y la comunicación, la colaboración entre las naciones a fin de garantizar el respeto universal de la justicia, el imperio de la ley, los derechos humanos y las libertades fundamentales que la Carta de las Naciones Unidas reconoce a todos los pueblos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión.

2.2.1 DECLARACIÓN DE SALAMANCA.²⁴

Esta declaración aprobada del 7 al 10 de Junio de 1994 por la UNESCO establece el compromiso de gobiernos y organizaciones internacionales de ofrecer "Educación para todos" es decir, impartir enseñanza a niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales dentro del sistema común de educación.

La declaración de Salamanca señala principios políticos y prácticos de las necesidades educativas especiales. El mundo en ese momento tenía la necesidad de políticas públicas que respondieran a una nueva ética para configurar pleno respeto de los derechos humanos a todos los ciudadanos, sin discriminar pueblos, etnias, comunidades o individuos.

Dicha declaración reafirma el derecho que todas las personas tienen a la educación, según la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, y renueva el empeño de la comunidad mundial en la Conferencia Mundial sobre

²⁴ UNESCO. Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre necesidades educativas especiales.

“Educación para Todos” en 1990 de garantizar ese derecho, independientemente de sus diferencias particulares.

En general se desea establecer el acceso de personas con necesidades educativas especiales y/o discapacidades a las escuelas ordinarias como un medio de evitar discriminaciones y construir una sociedad “integradora”.

La importancia de esta Declaración radica en que es un parteaguas en el cambio hacia la atención a la personas con este tipo de características. Está basada en el paradigma de integración y normalización el cual sirvió como base para el desarrollo de políticas nacionales e internacionales que cumplieran con los objetivos planteados por esta Declaración.

Es a partir de este momento donde los esfuerzos encaminados a la educación especial toman un nuevo rumbo buscando construir un nuevo paradigma de atención a la par de un cambio de actitud evitando el rechazo por falta de conocimiento hacia las personas con necesidades educativas especiales y/o discapacidades.

2.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919 como una institución autónoma afiliada a la Sociedad de Naciones. En 1946 pasó a ser un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas.

Esta organización tiene programas que están encaminados a guiar las relaciones laborales según las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Todas estas configuran un modelo de sociedad basado en valores como libertad, pluralismo, dialogo y justicia social.

Las normas internacionales del trabajo son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo²⁵ y pueden revestir dos formas:

Convenios, que dan origen a obligaciones legales para los países que los ratifiquen.

²⁵ La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano principal de la OIT, ya que toma las decisiones sobre la política de la organización. Su principal función es servir como centro de discusión. Esta compuesta por delegaciones de todos los países miembros.

Recomendaciones, que establecen pautas para la formulación de políticas, la elaboración de leyes y la práctica nacionales. No requieren ratificación ni exigen observancia formal por parte de los gobiernos.

En conjunto los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo constituyen el Código Internacional del Trabajo.

Una característica importante de las normas de la OIT es la flexibilidad, que permite su adaptación a diferentes circunstancias y condiciones económicas nacionales.

La OIT supervisa el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de las obligaciones que contraen al ratificar los instrumentos normativos de la Organización. En primer lugar los gobiernos deben redactar memorias dando cuenta de las medidas adoptadas para aplicar los convenios que ha ratificado. En segundo lugar una comisión independiente formada por juristas internacionales y una comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo examinan con regularidad las memorias sobre la aplicación de los convenios.

La Organización Internacional del Trabajo ha elaborado normas sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Los documentos que integran estas normas son: Las Recomendaciones 99 y 168 así como el Convenio 159 adoptados por la OIT, el primero de junio de 1955 en el primer caso y el 20 de junio de 1983 en los otros dos.

El actual presidente de esta organización es Juan Samavia.

2.3.1 RECOMENDACIÓN 99.²⁶

Esta "Recomendación sobre la adaptación y la readaptación²⁷ profesional de los inválidos"²⁸ surge como una necesidad de atención de numerosos y diversos problemas que afectan a las personas que sufren "invalidez".

²⁶ Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 99. "Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos".

²⁷ Hay que aclarar que el término adaptación profesional es referido a personas con discapacidad adquirida antes, durante el nacimiento o en edades muy tempranas, por lo que su proceso de formación laboral deberá desarrollar todas las habilidades necesarias para su adecuada incorporación. Lo contrario sucede con las personas que sufren algún accidente que afecta sus habilidades tanto físicas como intelectuales para las cuales se lleva un proceso de rehabilitación debido a que esas habilidades ya las habían desarrollado pero fueron perdidas a causa de este accidente.

En sus diez capítulos esta Recomendación trata las materias siguientes:

1. Definiciones.
2. Campo de aplicación de la adaptación y readaptación profesionales.
3. Principios y métodos relativos a la orientación profesional.
4. Disposiciones especiales para la Organización administrativa.
5. Métodos para favorecer la utilización por los inválidos de los medios de adaptación y readaptación profesional.
6. Colaboración entre las instituciones encargadas del tratamiento médico y de la adaptación y readaptación profesionales.
7. Medidas para aumentar las oportunidades de empleo de los inválidos.
8. Trabajo protegido.
9. Menores inválidos.
10. Aplicación de los principios de adaptación y readaptación profesionales.

Esta Recomendación considera a la adaptación y la readaptación como imprescindibles para que las personas con discapacidad puedan recuperar al máximo posible su capacidad física y mental, y así reintegrarse a la función social, profesional y económica en que puedan desempeñarse.

Para poder lograrlo plantea la necesidad de un proceso continuo y coordinado de atención entre médicos, psicólogos, trabajadores sociales, pedagogos, orientadores, etc.

La expresión “adaptación y readaptación profesionales” son definidas como:

“...proceso continuo y coordinado... que comprende el suministro de medios para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado”²⁹

28 Es importante destacar la utilización del término inválido a lo largo de esta Recomendación, lo cual nos da cuenta del tiempo en el que ésta fue elaborada. Uno de los cambios importantes que se han tenido en educación especial es el referente a los términos para designar a las personas y empezar con ello a modificar las actitudes y el trato que se les proporciona.

²⁹ Laurent Visier, et al. Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo para personas con discapacidad. Pág. 452

Este proceso tanto de adaptación como de readaptación profesional es aplicable tanto a personas que han adquirido la discapacidad a edad temprana o aquellas discapacidades que son congénitas. En el caso de la discapacidad intelectual se lleva a cabo un proceso de adaptación profesional.

El término "inválido" designa:

"persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de sus capacidad física o mental".³⁰

A través de esta definición de invalidez se puede dar cuenta del paradigma de atención que se encontraba en ese momento, y el énfasis que en este caso se hace a las limitaciones que presentan las personas para su integración en todos los aspectos de la sociedad.

El campo de aplicación de esta recomendación será a cualquier persona sin importar el origen, naturaleza de su discapacidad o edad, siempre que esté preparado para ejercer un empleo adecuado.

Los servicios que se debe proporcionar para este propósito estarán basados en la normalización y la integración y en caso de no ser posible se llevarán a cabo en centros especiales. Estos servicios especializados de orientación profesional utilizarán técnicas como:

- Entrevistas.
- Examen de antecedentes profesionales.
- Informe escolar.
- Examen médico.
- Test de capacidad y aptitud.
- Etc.

Toda la información proporcionada tendrá como objetivo: ser una base para realizar una colocación selectiva de acuerdo con la profesión ejercida

³⁰ Ídem.

anteriormente; la búsqueda de una profesión de acuerdo a los gustos y aptitudes de cada persona es decir, un empleo que satisfaga las aspiraciones de la persona y en el que pueda desarrollar al máximo sus capacidades, aptitudes y conocimientos. Por último lograr la obtención de un trabajo normal en condiciones de igualdad.

En el **capítulo 5** se hace referencia al salario de los trabajadores “inválidos” el cual deberá ser igual al de sus compañeros no inválidos cuando se desempeñen funciones y/o trabajo igual.

Una de las medidas encaminadas al aumento de posibilidades de empleo es la que expresa que las personas inválidas tengan las mismas oportunidades de ingreso, aceptación y reserva de ciertos empleos a los inválidos, entre otras.

Acerca del trabajo protegido (**Capítulo 8**) lo considera como una posibilidad de empleo para aquellas personas que no puedan emplearse en un trabajo regular, por lo que se le debe considerar como una etapa de transición para poder lograr el objetivo final de la incorporación al mercado regular de trabajo. El trabajo en talleres protegidos debe proporcionarles remuneración adecuada y estar bajo la debida vigilancia médica y profesional.

Es así como la Recomendación 99 revela su preocupación por las funciones social, profesional y económica que deben ostentar las personas con discapacidad.

2.3.2 RECOMENDACIÓN 168.³¹

Esta Recomendación surge como un complemento al convenio 159 de la OIT y la Recomendación 99.

Consta de 9 capítulos:

1. Definiciones y campo de aplicación.
2. Readaptación profesional y oportunidades de empleo.
3. Participación de la colectividad.
4. Readaptación profesional en las zonas rurales.

³¹ OIT. Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas”.

5. Formación del personal.
6. Contribuciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al desarrollo de los servicios de readaptación profesional.
7. Contribución de las personas inválidas y sus organizaciones al desarrollo de los servicios de readaptación profesional.
8. Readaptación profesional como parte de los regímenes de seguridad social.
9. Coordinación.

Acerca de las definiciones contenidas en este documento coinciden con las proporcionadas por la Recomendación 99. A la 168 se agrega la necesidad de iniciar el proceso de adaptación y readaptación profesional lo antes posible.

En cuanto a las posibilidades de empleo se considera la necesidad de tener igualdad efectiva de oportunidades, trato, salario, incentivos económicos, así como la posibilidad de adaptar los lugares de trabajo, estructurar tareas, utilización de herramientas y maquinarias para su plena integración y realización del trabajo.

También se fomenta el trabajo protegido a través de talleres, los cuales serán un medio de preparación para el empleo regular.

Se establece la necesidad de recibir apoyo gubernamental, llevar a cabo la eliminación de barreras arquitectónicas, proporcionar un transporte adecuado, llevar a cabo campañas de difusión de información; todo esto con el objetivo de lograr su plena y real incorporación al mercado regular de trabajo.

En cuanto al apoyo a las zonas rurales se hace necesaria la capacitación del personal y contar con préstamos o subvenciones que facilitan herramientas y materiales para que las personas con discapacidad puedan adaptarse al medio laboral.

El personal que estará a cargo de la adaptación de estas personas deberá tener la preparación y experiencia adecuada, así como estar en constante actualización para poner al servicio los últimos avances tecnológicos que faciliten la adaptación e integración al mercado laboral.

En el aspecto de la seguridad social se buscará que estas personas cuenten con el apoyo económico adecuado que les aseguren su adaptación o readaptación

profesional a un empleo, así como contar con la posibilidad de incentivos para aquellas personas que faciliten su transición gradual al mercado regular del empleo.

En esta Recomendación se consideran un mayor número de aspectos importantes en la búsqueda de la adaptación o readaptación profesional de las personas con discapacidad. Es necesario entonces contar con el apoyo tanto del gobierno, de las empresas, de las instituciones de integración laboral, de las asociaciones de personas con discapacidad y por supuesto de las los involucrados directamente para llevar a cabo una integración laboral real.

2.3.3 CONVENIO 159.³²

En el año de 1983 la Organización Internacional del Trabajo como organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, convocó a sus miembros activos a adoptar e implementar en sus países respectivos, el **Convenio 159** sobre la “**Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas**”.³³

Este documento de sobrada importancia para el desarrollo de personas con discapacidad, estableció las bases para hacer realidad el anhelo de lograr su acceso al mercado regular del trabajo.

Consta de 4 partes y 17 artículos:

- I. Definiciones y campo de aplicación.
- II. Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas.
- III. Medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas.
- IV. Disposiciones finales.

Este convenio establece en esencia lo siguiente:

³² OIT. Convenio 159. “Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas”.

³³ El término inválido es traducido de la palabra inglesa “handicap” en los años ochenta. Hoy en día se utiliza el término “persona con discapacidad” o “personas con necesidades especiales” como un término menos estigmatizante y discriminatorio.

Define como persona inválida (Art. 1) a:

*“toda personas cuya posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico, mental o sensorial debidamente reconocida”.*³⁴

Asimismo establece que la finalidad de la readaptación profesional es:

*“permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y que progrese en el mismo”.*³⁵

Cada estado miembro estará obligado a asegurar que existan medidas adecuadas al alcance de todas las personas inválidas (**Art. 3**) y que se promuevan oportunidades de empleo en el mercado regular de trabajo, basándose en el principio de igualdad de oportunidades (**Art. 4**).

Así mismo establece en el **artículo 7** que todos los estados miembros, mediante la legislación nacional y por otros medios, deberán adoptar las medidas necesarias para aplicar las políticas y de esta manera:

- Proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales.
- Colocación.
- Empleo y otros afines.

Se debe contar con personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional (**Art. 9**).

Acerca de las ratificaciones de este convenio se hace mención de comunicarlás al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y entraron en vigor doce meses después de la fecha de mención.

³⁴ Laurent Viser. Op. Cit. Pág. 446

³⁵ Ibidem, Pág. 447.

Este Convenio es un documento muy importante para la búsqueda de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, ya que debido a su naturaleza, se tiene ya una obligación al llevar a cabo la ratificación y por lo tanto se deben desarrollar políticas y programas encaminados al cumplimiento de estos fines; así como un informe de las actividades y logros que se han tenido.

Algunos países de América Latina que han ratificado este Convenio son:

- Costa Rica.
- El Salvador.
- Colombia.
- Ecuador.
- Perú.
- Paraguay.
- Uruguay.
- Argentina.
- Brasil.
- Chile.
- Guatemala.
- Panamá.
- República Dominicana.
- México.

México ratificó el Convenio 159 en el año de 1999 y entró en vigor desde el 6 de Abril del 2002. La realidad es que por lo menos dos veces antes de diciembre de ese año se intentó su ratificación. Para ello se solicitó a las principales Secretarías de Estado su opinión las cuales resultaron negativas ya que demostraban que en México no existía una infraestructura adecuada para llevar a cabo dicha ratificación, pero en 1994 surge el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en donde se construye toda la infraestructura gubernamental³⁶ necesaria para poder dar

³⁶ Se entiende por infraestructura gubernamental las instituciones y programas destinados a la atención de un grupo específico de la población, en este caso las personas con discapacidad.

atención a esta población. Dicho programa esta basado en las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, instrumento internacional creado en 1992 con el objetivo de que la mayoría de los gobiernos del mundo adopten las 22 normas enmarcadas en dicho documento.

A partir de la creación del programa antes mencionado podemos afirmar que México desde ese momento ya tiene la infraestructura gubernamental y sobre todo la voluntad política y social para ratificar el Convenio 159, el cual exige la igualdad de oportunidades en el empleo, la capacitación, la reinstalación del empleo, la remuneración, la promoción laboral y sobretodo la adecuación del trabajo idóneo para la persona idónea, lo cual integrará a la población con alguna discapacidad a la vida productiva de nuestro país.

Es así como todas estas medidas Internacionales nos han dado pie para iniciar una transformación real de nuestro marco jurídico para apoyar y dar un trato equitativo a las personas con discapacidad.

3.- MARCO LEGAL NACIONAL.

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA.³⁷

Nuestra actual Constitución Política fue promulgada el 5 de Febrero de 1917 y entró en vigor el 1 de mayo de ese mismo año. En ella se encuentran los lineamientos políticos que rigen a nuestro país. Para el presente estudio son de importancia el análisis de los artículos 1°,3°,5° y 123°.

3.1.1 ARTÍCULO 1 °.

Se encuentra en el capítulo I De las garantías individuales. Plantea la igualdad de los individuos ante la ley. Todos tenemos derecho a gozar de las garantías que otorga nuestra constitución.

Prohíbe toda discriminación por diversas razones:

"...Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, la preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana..."

Entre esas razones de discriminación se incluyen a las capacidades diferentes lo cual marca un punto importante en la defensa de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, además de que está basado en el nuevo paradigma de atención a las personas con discapacidad por la utilización del término "capacidades diferentes" que deja de ser discriminatorio y estigmatizante en sí mismo.

³⁷ Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Greca Editores.

3.1.2 ARTÍCULO 3°.

En materia educativa este artículo es de suma importancia debido a que señala las modalidades y características que tendrá nuestra educación para todos los miembros de la Federación.

"Todo individuo tiene derecho a recibir educación"

Es decir, que según marca nuestra constitución ninguna persona podrá ser excluida de recibir la educación que necesite, no importando alguna discapacidad física, intelectual o sensorial.

"...el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano".

Plantea una educación integral en la que los seres humanos desarrollen todas sus facultades y/o capacidades. Para las personas con discapacidad esto es de mucha importancia ya que requieren de una educación integral para lograr el pleno desarrollo de sus capacidades lo cual les permitirá en un futuro una real y plena incorporación a su núcleo social.

Uno de los criterios que guiará a nuestra educación, el cual adquiere mayor relevancia en la educación especial es el planteado en el inciso C que a la letra dice:

"Contribuirá a una mejor convivencia humana,...junto con el aprecio para la dignidad de la persona...la convicción del interés general de la sociedad,... fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, religión, de grupos, de sexos o de individuos".

Hay que destacar la importancia en la enseñanza del aprecio a la dignidad humana, pudiendo agregar "no importando algún tipo de discapacidad". Así como

el desarrollo de sentimientos de fraternidad e igualdad lo cual nos permitirá en el mejor de los casos lograr un trato justo, equitativo y adecuado de todas las personas con discapacidad en todos los ámbitos de nuestra sociedad ya sea educativo, laboral, social, cultural, recreativo, etc.

En nuestro artículo tercero constitucional no encontramos cuestiones específicas acerca del trato y el tipo de atención que debe estar destinada a las personas con discapacidad, pero encontramos fines y criterios generales como la "igualdad" que de ser llevados a cabo como este artículo lo plantea, ninguna persona, incluidas las personas con limitaciones o discapacidades podrán sufrir discriminación en ningún aspecto de su vida.

3.1.3 ARTÍCULO 5° y 123°.

El artículo 5° de nuestra constitución establece que:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos."

Por otra parte en el artículo 123 se expresa lo siguiente:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

En estos dos artículos no se hace referencia específica a la no discriminación de las personas con discapacidad. Es cotidiano en nuestro país encontrar personas con discapacidad con las aptitudes y conocimientos necesarios para ocupar un puesto y que no son contratadas debido a la falta de conocimientos y la poca cultura acerca de sus capacidades por parte de los empresarios y/o los empleadores. Se les niega el acceso sin siquiera darles la oportunidad de demostrar que con los apoyos y modificaciones necesarias en sus entornos de trabajo pueden llegar a desempeñarse igual que un trabajador sin discapacidad.

En el párrafo VII del artículo 123 se expresa:

"VII.-Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

Podría agregarse el término capacidades diferentes como lo establece la constitución en el artículo 3º, ya que en mi experiencia profesional con adultos con discapacidad intelectual trabajando en una empresa, éstos no reciben salario igual por un trabajo igual, por lo que considero que aún no se tiene la cultura, la aceptación y la valoración de esta fuerza de trabajo. Todavía se subestima su capacidad y por ello no se les permite un desarrollo de todas sus capacidades en los centros de trabajo en los que se desempeñan.

3.2 LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.³⁸

La ley general de educación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de Julio de 1993, teniendo como presidente a Carlos Salinas de Gortari.

Esta Ley cuenta con 8 capítulos y 85 artículos en los que se establecen todas las disposiciones relativas a la educación en nuestro país como son:

- La distribución de los servicios.
- El financiamiento.
- La evaluación.
- Tipos y modalidades educativas.
- Planes y programas de estudio.
- Calendario escolar.
- Validez de los estudios.
- Entre otros.

³⁸ H. Congreso de la Unión. Ley General de Educación. 13 de Julio de 1993.

3.2.1 ARTÍCULO 41.

El artículo 41 de esta ley se encuentra ubicado en el capítulo 4 "Del proceso educativo", dentro de la sección 1 "Tipos y modalidades de educación".

El citado artículo se refiere a la atención educativa de la población con necesidades educativas especiales, lo cual implica un cambio de concepción en la ley para dar atención a este tipo de población.

Los principios en los que se basa esta ley son la no discriminación, así como asumir la diversidad de los individuos proporcionándoles un trato de equidad. La orientación que se plantea es la integración educativa que corresponde a la reorientación microestructural del Sistema Educativo Nacional.

El artículo 41 a la letra dice:

"La educación especial está destinada a individuos con discapacidades transitorias o definitivas así como a aquéllos con aptitudes sobresalientes. Procurará atender a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones con equidad social.

Tratándose de menores de edad con discapacidades, esta educación proporcionará su integración a los planteles de educación básica regular. Para quienes no logren esa integración, esta educación procurará la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autónoma convivencia social y productiva.

Esta educación incluye orientación a los padres o tutores, así como también a los maestros y personas de escuelas de educación básica regular que integren alumnos con necesidades especiales de educación".

Para el análisis de este artículo es importante señalar que se manifiesta que cualquier persona con discapacidad tiene derecho sin excepción a recibir atención educativa. Mediante el término "discapacidad transitoria o definitiva" no se hace alusión a una tipología específica, por lo que no hay una clasificación de las discapacidades que resulte por tal motivo discriminatoria.

Para poder lograr la integración de este tipo de alumnos se plantean algunas cuestiones como la adaptación curricular, la ampliación de estrategias didácticas, flexibilidad y adecuación en las condiciones de acceso y permanencia; es decir, que en general tendrá que ser la escuela y su entorno la que se adecue a cada uno de estos alumnos y no a la inversa; lo que difícilmente sucede en nuestro actual sistema educativo.

El principio de equidad que plantea este artículo resulta importante porque no se le puede dar un trato igual a las personas que no son iguales. En este caso no se trata de negar las diferencias sino aceptarlas y proporcionarles a estas personas las herramientas y apoyos necesarios para que puedan lograr lo que las demás personas de su edad están en condiciones de lograr.

El objetivo de esta ley será siempre lograr la integración educativa a los planteles regulares, la cual dependerá del grado de desempeño de cada alumno, de la escuela y de la comunidad escolar en general. Los beneficios de esta integración serán tanto para los niños con discapacidad como para los que no la tienen.³⁹

Debido al esfuerzo adicional que implica el integrar niños con discapacidades en las aulas regulares, los maestros necesitarán una capacitación adicional y por lo tanto este esfuerzo se considerará para su carrera magisterial.

Es así como este artículo marca un cambio importante en la educación de las personas con discapacidad, que más tarde se verá reflejado en un cambio progresivo en la aceptación de estas personas en los ámbitos educativo, laboral y en la integración a todos sus ámbitos de desarrollo dentro de su comunidad.

³⁹ Se ha demostrado mediante estudios realizados en escuelas que cuentan con grupos integrados que a través de la convivencia con alumnos con necesidades especiales se eliminan actitudes de discriminación, repulsión y rechazo por parte de los alumnos de la escuela regular; lo que se espera que en un futuro se vea reflejado en aceptación social para personas con estas características. Para mayor información consultar a Julieta Zacarías Ponce.

3.3 NORMA OFICIAL MEXICANA PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.⁴⁰

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de Diciembre de 1998. En su elaboración participaron diversos organismos entre los cuales se pueden mencionar:

- Secretaría de Salud.
- Centro Nacional de Rehabilitación.
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.
- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Consejo Nacional de Organizaciones de y para personas con Discapacidad A.C.
- Consejo de Personas con Discapacidad del Distrito Federal.
- Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Deficiencia Intelectual A.C.
- Etc.

La principal razón por la que surge esta Ley es porque en la actualidad la discapacidad ha representado un problema de salud pública ya que se estima que el 10% de la población padece algún tipo de ella.

Basados en el artículo 4° Constitucional que otorga el derecho a la protección de la salud surge la necesidad de contar con un equipo multidisciplinario que atienda de manera oportuna y adecuada a las personas con algún tipo de discapacidad con el fin de favorecer su desarrollo y así tengan una integración basada en el respeto que les garantice el ejercicio de sus derechos y la igualdad de oportunidades.

El objetivo de esta Norma Oficial Mexicana es establecer reglas que deberán observarse para la atención integral a personas con discapacidad, específicamente en el ámbito médico a nivel nacional.

⁴⁰ Secretaría de Salud. Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA1-1998 Para la atención integral a personas con discapacidad. 16 de Diciembre de 1998.

Dentro de un primer apartado proporciona definiciones acerca de los distintos tipos de discapacidades. A la discapacidad intelectual se le define como:

“...al impedimento permanente de las funciones mentales como consecuencia de una alteración prenatal, postnatal que limita a la personas a realizar actividades necesarias para su conducta adaptativa al medio familiar, social, escolar o laboral”.

Esta norma propone reglas comunes para llevarse a cabo en cualquier establecimiento de atención médica de los sectores público, social y privado. Entre las que se les da mayor importancia están:

- Promoción de la salud y prevención de la discapacidad.
- Atención médica rehabilitatoria integral.
- Seguimiento de casos.
- Certificación de la persona con discapacidad permanente.

Para cada uno de los objetivos anteriores se desglosa una serie de acciones encaminadas al logro de cada objetivo específico.

En el siguiente apartado proporciona una definición y diferenciación en la atención dependiendo de cada una de las discapacidades de que se trate. Las discapacidades que contempla este apartado son:

- Discapacidad auditiva.
- Discapacidad intelectual.
- Discapacidad neuromotora.
- Discapacidad visual.

En el caso de la Discapacidad Intelectual especifica la manera en que debe llevarse a cabo la evaluación, el diagnóstico, la rehabilitación, el tratamiento, etc. Hace énfasis una vez más en la importancia de la prevención de todos los tipos de

discapacidades a través de programas y campañas de información a los futuros padres para poder descartar la posibilidad de adquirir la discapacidad por falta de información, por descuidos, por no contar con atención oportuna, etc.

El valor de esta Norma Oficial Mexicana radica en la importancia que se le da a la prevención de todo tipo de discapacidades. Así como la necesidad de implantar programas en todos los hospitales que permitan la oportuna y pronta atención a este tipo de población lo cual contribuirá a un mejor tratamiento y expectativas de desarrollo para todas estas personas. Será un equipo multidisciplinario que estará a cargo de este tipo de evaluaciones las cuales proporcionarán a las personas un tratamiento integral y adecuado.

3.4 PROPUESTAS DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.⁴¹

La Ley Federal del Trabajo aprobada por el H. Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de Abril de 1970, teniendo como presidente de nuestro país a Gustavo Díaz Ordaz.

Esta ley es la encargada de regular todos los aspectos referentes a las relaciones de trabajo en nuestro país.

El diputado Jesús E. Toledano Landero que en 1998 ocupaba el cargo de presidente de la Comisión de los Derechos e Integración de las Personas con Discapacidad en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, presentó en la I Legislatura un proyecto de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo basado en los siguientes fundamentos:

- *“México tiene entre su población un sector de personas que viven con alguna limitación física, mental o sensorial que se estima entre 10 millones de personas.*
- *Uno de los principales problemas a los que se enfrentan estas personas es la falta de oportunidades de empleo en la planta productiva del país.*

⁴¹ Dip. Jesús E. Toledano Landero. Partido Revolucionario Institucional. Presidente de la Comisión de los derechos e integración de las personas con discapacidad. Asamblea Legislativa del Distrito Federal. I Legislatura. Proyecto de Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Mayo de 1998.

- *Estos problemas se ven agudizados por la existencia de vacíos legales, la discriminación social y empresarial, así como el rechazo continuo de la sociedad en general.*

De llevarse a cabo las modificaciones tanto en la Ley Federal del Trabajo, como la ratificación del Convenio 159 de la O.I.T. permitiría incorporar disposiciones antidiscriminatoria, de equidad, igualdad y respeto para este tipo de población. Así como darle oportunidades de trabajo a cerca del 95% de estas personas que hasta ese momento carecían de oportunidades de trabajo en la planta productiva de nuestro país⁴².

Para poder hacer estas propuestas de modificaciones se basaron en el análisis de las siguientes cuestiones:

- Actuales disposiciones marcadas en la Ley Federal del Trabajo.
- Propuestas del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
- Propuestas realizadas por la Fracción Parlamentaria del PRI en la LV y LVI Legislaturas del Congreso, y la Fracción Parlamentaria del PRI de la ALDF I Legislatura.
- Propuestas expresadas por las propias personas con discapacidad.
- Cerca de 600 Organizaciones sociales del país a través de foros y reuniones de trabajo.

En el **Art. 3.** Párrafo segundo se establece que:

“...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición

⁴² Dip. Jesús E. Toledano Landero. Pág. 4

*social o padecimiento de alguna discapacidad física, mental o sensorial”*⁴³

Es importante destacar el valor que tendría incluir este tipo de especificaciones para la no discriminación de las personas con discapacidad en ningún centro de trabajo, lo que traerá como consecuencia a gran escala que la sociedad en general vaya aceptando y valorando la fuerza de trabajo de estas personas.

En el **Art. 4** se plantea que:

“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

c) Cuando se dé preferencia a una personas integra en sus capacidades físicas, mentales o sensoriales, sobre una personas con discapacidad que califique por encima de la primera para ocupar un puesto vacante...”⁴⁴

Hoy en día no se le da el valor real a la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad y son víctimas de discriminación al ser rechazados frente a trabajadores sin discapacidad aún cuando posean los conocimientos y habilidades necesarias para el puesto que se requiere. La adición en este artículo ayudará a que poco a poco se vaya eliminado este tipo de acciones en el mercado competitivo de trabajo al que todos algún día tendremos que enfrentarnos.

⁴³ Las propuestas de modificaciones se presentan en **negritas**.

⁴⁴ Dip. Jesús E. Toledano Landero. Op. Cit. Pág. 5.

Dentro del Título Tercero referente a las Condiciones de Trabajo en el Capítulo I Disposiciones Generales el **Art. 56** establece:

*"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, **discapacidad**, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".⁴⁵*

Es decir, que una vez incorporada al trabajo cualquier persona con discapacidad, tendrá los mismos derechos y no podrá ser víctima de discriminación debido a su condición; deberá recibir el mismo trato sin hacer diferencias de ningún tipo.

Por otra parte en el **Artículo 132** referente a las obligaciones de los patrones, el cual se encuentra en el capítulo Cuarto "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones", se establecen 28 obligaciones por parte de los patrones que se refieren en general a: pagar salarios a los trabajadores, indemnizaciones, etc; proporcionar instrumentos y materiales de trabajo, establecer y sostener escuelas según lo marca el artículo 123 constitucional, colaborar junto con las Autoridades del Trabajo y de Educación a fin de alfabetizar a sus trabajadores, proporcionar capacitación y adiestramiento; cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene; etc.

A estas disposiciones la presente propuesta agrega dos obligaciones que son:

"XXVIII.- Emplear, capacitar y adiestrar laboralmente a trabajadores con alguna discapacidad física, mental o sensorial, conforme a su condición personal, aptitudes y de forma compatible.

XXIX.- Realizar en las instalaciones de trabajo las adecuaciones necesarias para eliminar barreras físicas o rediseñar áreas de

⁴⁵ Ibidem. Pág. 6.

trabajo, que proporcionen a los trabajadores con discapacidad las condiciones óptimas de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento, que les permitan desarrollar actividades laborales de la empresa. Conforme se realicen estas adecuaciones se determinarán las exenciones o deducciones a que se refiere el Título Quinto Ter de esta Ley”⁴⁶

Esta propuesta de adición a la Ley resulta muy interesante y adecuada, porque ciertamente en este apartado nunca se contempla a este sector de la población que son las personas con discapacidad, y por lo tanto los empleadores no estarán obligados de ninguna manera a tener en sus centros de trabajo a este tipo de trabajadores, así como a darles la capacitación y proporcionarles el medio físico adecuado para que pueden desempeñar su trabajo de la mejor manera posible. Es a través de la contemplación de estas cuestiones en la Ley como poco a poco se podrá tomar conciencia de la necesidad de dar un trato equitativo a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Por otra parte y continuando con los asuntos relacionados con los patrones el **Artículo 133** establece que queda prohibido a los patrones:

“I.-Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, de su sexo o padecimiento de alguna discapacidad física, mental o sensorial;...”⁴⁷

Tal vez resulte muy reiterativo el mencionar otra vez que las personas no pueden sufrir discriminación por el simple hecho de tener una condición distinta a la de los demás, pero es muy importante tener claro que la mayoría de las veces las personas con discapacidad no están limitadas a hacer ciertos trabajos bajo los mismos estándares que los trabajadores sin discapacidad según lo establezcan las propias políticas de la empresa. Las reformas a la Ley una vez más sirven

⁴⁶ Dip. Jesús E. Toledano Landero. Op. Cit. Pág. 10.

⁴⁷ Dip. Jesús E. Toledano Landero. Op. Cit. Pág. 10

como base para darle el valor que merece a esta población y a su fuerza de trabajo hasta ahora poco valorada.

Referente a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores establecido en el Capítulo III Bis se menciona que para los trabajadores la capacitación deberá darse dentro de la jornada de trabajo siempre y cuando el trabajador y el patrón no convengan otra cosa.

Haciendo una especificación acerca de las personas con discapacidad la propuesta de adición a la Ley es la siguiente:

"Art. 153-E ...*Tratándose de los trabajadores con discapacidad, la capacitación y el adiestramiento lo recibirán con el resto de los trabajadores y en las mismas condiciones, excepto en caso de requerir apoyos especiales, las empresas o patrones recurrirán a las instituciones especializadas, a que se refiere el Título Quinto- Ter de ésta Ley, para recibir asesoría*".⁴⁸

Esta propuesta resulta muy importante debido a que contempla la igualdad en la capacitación a los trabajadores con discapacidad, así como la integración a sus compañeros participando juntos en el proceso de capacitación; con lo cual se evitan actitudes de discriminación y exclusión y por el contrario se fomenta la integración y participación de estos trabajadores en todos los aspectos de su trabajo. También es importante señalar las adecuaciones que se toman en cuenta para aquellas personas que debido a su condición no puedan asistir junto con los demás trabajadores a este proceso de capacitación, se tiene previsto adecuar los apoyos para que de cualquier manera estas personas cuenten con la formación que se requiere para realizar su trabajo como todos los demás trabajadores.

Para hacer toda una modificación global a la Ley Federal del trabajo acerca de las personas con discapacidad, la presente propuesta plantea la adhesión de un apartado llamado Título Quinto- Ter cuyo título es **TRABAJO DE LAS**

⁴⁸ Ibidem. Pág. 11

PERSONAS CON DISCAPACIDAD el cual incluiré de manera completa y textual para su posterior análisis.

“Artículo 180-A.-El trabajo de las personas con discapacidad queda sujeto a las regulaciones dispuestas por esta Ley, y las establecidas en este capítulo, con el propósito de incorporar en condiciones de igualdad y equidad a las personas con discapacidad al trabajo, capacitación, adiestramiento o reinserción laboral, y abolir situaciones de discriminación, segregación, negación o explotación.

Las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos y obligaciones que esta Ley establece para los patrones y trabajadores, y conforme lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 180-B.- El trabajo de las personas con discapacidad queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, y a las disposiciones establecidas en las Leyes vigentes para la atención e integración de las personas con discapacidad de carácter estatal.

Artículo 180-C.- Para efectos de esta Ley y las disposiciones establecidas en este capítulo, se entenderá como persona con discapacidad, todo ser humano que padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, mentales o sensoriales.

Artículo 180-D.- Para efectos de la contratación de las personas con discapacidad al trabajo, ésta se realizará conforme a lo siguiente:

- 1. Cuando la persona con discapacidad física, mental o sensorial acredita su capacidad, aptitudes o califica para realizar el empleo que pretende, sin detrimento o perjuicio de la vida o la salud, la posibilidad de capacitación o adiestramiento o la reinserción laboral.*

- II. Lo dispuesto por el artículo 134 Fracción X no será, considerado por la empresa o patrón como motivo o causal para negar el trabajo a personas con discapacidad.**

La personas con discapacidad que se someta a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, y éstos comprueben un estado saludable, aún con su discapacidad, serán considerados candidatos aceptables para el empleo que pretenden.

Las empresas o patrones que lo consideren necesario, podrán solicitar la certificación de la condición y grado de discapacidad de una persona, al Instituto Mexicano del Seguro Social dependientes de la Secretaría de Salud y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia.

- III. Las personas con discapacidad, aún ocasionada por riesgo de trabajo, tendrán derecho a trabajos compatibles de acuerdo con su condición de discapacidad y aptitudes, siendo responsabilidad del patrón o la empresa informar de forma clara, oportuna y precisa las condiciones del tipo y características del trabajo, considerando las facilidades de accesibilidad, libre desplazamiento y ubicación del trabajo ofertado.**

Artículo 180-E.- No se podrá dar preferencia a una persona íntegra en sus capacidades físicas, mentales o sensoriales, sobre una persona con discapacidad que califique por encima de la primera para ocupar un puesto vacante.

Artículo 180-F.- Para la promoción de empleo, asesoría en capacitación laboral, asesoría de agencias especializadas en bolsa de empleo, asesoría en las categorías o grados de una discapacidad y asistencia técnica para adecuación de

instalaciones, las empresas o patrones contarán con la asistencia de las instituciones públicas, privadas o sociales que participen con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia en el Programa Nacional para el Bienestar e Incorporación de las Personas con Discapacidad de sus respectivas entidades o municipios.

Artículo 180-G.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a recibir capacitación o adiestramiento necesarios para cumplir adecuadamente con su trabajo, la cual podrá efectuarse con el resto de los trabajadores y en las mismas condiciones, y excepto en caso de requerir apoyos especiales, la empresa o patrón recurrirá a las instituciones señaladas en el artículo anterior para recibir asesoría.

Artículo 180-H.- La empresa o patrón deberá considerar en la jornada de trabajo de las personas con discapacidad, periodos en los que les permita su atención médica o rehabilitación debido a su condición personal.

Artículo 180-I.- Las empresas que realicen en sus instalaciones de trabajo las adecuaciones necesarias, de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes, a fin de eliminar las barreras físicas o rediseñar áreas de trabajo, que proporcionen a los trabajadores con discapacidad las condiciones óptimas de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento, permitiéndoles desarrollar las actividades laborales de la empresa, serán sujetas de exención o deducción de impuestos conforme se determine en las disposiciones aplicables.

Artículo 180-J.- Serán respetados los derechos de las personas con discapacidad para incorporarse al sindicato, federación o confederación que les interese, conforme lo establece el Título Séptimo Capítulo II de ésta Ley.

Artículo 180-K.- Las violaciones a lo dispuesto por este capítulo y las referidas a personas con discapacidad en los artículos 3, 4 inciso c), 56, 132 fracciones XXVIII, XXIX, 133 Fracción I, 153-E, 15, serán consideradas situaciones de discriminación, segregación, negación o explotación, quedando sujetas a la resolución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo conforme a lo establecido en el Artículo 994 fracción II y demás disposiciones aplicables de esta Ley”.⁴⁹

Acerca de las Responsabilidades y Sanciones contenidas en el Título dieciséis de la propuesta de modificación a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 994 Fracción II establece:

“II.-De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del título Tercero y el Título Quinto- Ter;...”⁵⁰

Es a través del Título Quinto-Ter donde se da mayor forma y sustento a las adecuaciones hechas anteriormente, ya que se consideran en conjunto todos los aspectos para la contratación, capacitación, adecuación de áreas de trabajo, etc. que dejan al descubierto lo que posiblemente será una nueva forma de hacer valer los derechos de las personas con discapacidad en el área laboral.

Como este tipo de propuestas ha habido más con el mismo objetivo de contribuir al cambio de concepción de la discapacidad y la lucha que desde hace varias décadas han iniciado las personas con discapacidad en la defensa de sus derechos y el pleno cumplimiento de estos.

Es importante señalar que a la fecha y a pesar del interés que se le ha puesto a este tipo de cambio en nuestra legislación **no ha sido aprobada** la propuesta antes señalada ni las demás hechas por ejemplo por la Dip. Alicia Céspedes

⁴⁹ Dip. Jesús E. Toledano Landero. Op. Cit. Pág. 11.

⁵⁰ Ibidem. Pág. 14.

Arcos⁵¹ del Partido Acción Nacional el 5 de Diciembre de 1995 en la cual consideraba indispensable la existencia de preceptos que regulen las relaciones de trabajo de las personas con discapacidad debido a que no existen pautas para la no discriminación para los trabajadores discapacitados así como la integración social de éstos.

A la fecha nuestra legislación en materia de discapacidad ha tenido varios cambios y avances, pero aún hay mucho por hacer y será tarea de todos seguir contribuyendo a este cambio y valoración de la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad.

Las propuestas tanto de los diputados, partidos políticos, profesionales del tema, sociedad civil en general así como las de las personas con discapacidad deben ser escuchadas y atendidas para que poco a poco nuestro país se vuelva un verdadero lugar donde se ofrezca igualdad de oportunidades basada en la equidad y el pleno respeto a los derechos de las personas con discapacidad.

Para centrar el estudio en la entidad federativa en la que se llevó a cabo, continuare con el análisis de las leyes que han sido decretadas en el Distrito Federal.

3.5 LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL.⁵²

Esta ley fue aprobada por la Asamblea Legislativa y publicada en la Gaceta Oficial del D.F. el 21 de Diciembre de 1995. Mediante un decreto, el 1 de Julio de 1999 se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley. Actualmente la ley cuenta con 32 artículos divididos en 9 capítulos que son:

- I. Disposiciones generales.
- II. De la salud y rehabilitación.
- III. Del empleo y la capacitación.
- IV. De la promoción y defensa de las personas con discapacidad.

⁵¹ Dip. Alicia Céspedes Arcos. Partido Acción Nacional. Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley federal del Trabajo en materia de discapacidad. Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa- SIIID. 5 de Diciembre de 1995.

⁵² Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Ley para personas con discapacidad del Distrito Federal. 21 de Diciembre de 1995.

- V. De las medidas, facilidades urbanísticas y arquitectónicas.
- VI. De las preferencias para el libre desplazamiento y transporte.
- VII. Del desarrollo social.
- VIII. De la vigilancia.
- IX. De las infracciones, sanciones y del recurso de inconformidad.

Es en el segundo artículo de esta Ley en donde define a las personas con discapacidad como:

*“Todo ser humano que padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, mentales o sensoriales que le impide realizar una actividad normal”.*⁵³

En el **artículo 5°** establece que son facultades del jefe del gobierno del Distrito Federal conformar políticas que impulsen las acciones necesarias para dar cumplimiento a los programas existentes para el desarrollo integral de las personas con discapacidad. Entre estos ámbitos se encuentran contemplados el aspecto legislativo y la defensa de sus derechos en equidad, así como planear y ejecutar un sistema de identificación de las personas con discapacidad, es decir, un padrón que ayude al diseño, planeación y aplicación de políticas para identificar, registrar y atender los distintos tipos de discapacidad.

En el **capítulo II** referente a la salud y la rehabilitación se hace énfasis en la importancia de la prevención, detección temprana, adecuada atención y rehabilitación. Propone dar mayor impulso en la investigación en estas áreas, así como facilitarles a las personas con discapacidad la adquisición de instrumentos y materiales necesarios para su mejor rehabilitación como medicamentos, sillas de ruedas, prótesis, equipos computarizados, etc.

En el **capítulo III** Del empleo y la Capacitación, el **artículo 11**, establece el compromiso de promover la integración de estas personas en el sistema ordinario de trabajo y de no ser posible deben desempeñarse en trabajos protegidos que

⁵³ *Ibidem*. Pág. 1.

cuenten con condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad. Así mismo se impulsa el desarrollo de bolsas de trabajo tanto en el sector público como privado para este tipo de población y se hace énfasis en vigilar y sancionar a las personas que continúen con situaciones de discriminación en el ambiente laboral.

Para aquellas personas físicas o morales que tengan contratadas personas con discapacidad se les otorgarán incentivos y beneficios adicionales (**Art. 12**).

Dentro del programa de empleo y capacitación se deberán incluir programas para la capacitación laboral de las personas con discapacidad, la creación de agencias laborales y centros de trabajo protegido (**Art. 13**)

En este capítulo que resulta relevante para el presente estudio es preciso analizar la manera en que se le da importancia en primera lugar a la integración de estas personas al trabajo ordinario, así como los incentivos para que cada vez mayor número de empresas o personas contraten a trabajadores con estas características. De no ser posible esta integración existen otras opciones como son el trabajo protegido⁵⁴ y el autoempleo que permiten a estas personas desarrollarse y ser productivas dentro de sus propias capacidades y habilidades laborales.

En el **Capítulo IV** se establece la necesidad de contar con un equipo de especialistas que realicen la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

En el Capítulo referente a la **Facilidades Urbanísticas y Arquitectónicas** se hace énfasis en la necesidad de hacer modificaciones en todos los lugares públicos como parques, calles, teatros, etc.; para hacer accesible el desplazamiento de todas las personas con discapacidad. Es importante señalar que se deben contemplar este tipo de modificaciones en los nuevos proyectos arquitectónicos a desarrollar.

En el aspecto del libre **Desplazamiento y Transporte (Cáp. VI)** se hace referencia a la modificación del transporte público para hacerlo accesible a todos,

⁵⁴ El taller protegido consiste en realizar actividades de maquila con empresas cercanas al centro o escuela, estableciendo compromisos de calidad, productividad, tiempos de entrega y formas de pago. Por lo general se realizan tareas de ensamble, etiquetado, ensobretado, etc.

así como el establecimiento dentro de este tipo de transportes de lugares preferenciales, así también en los lugares de estacionamiento y en el caso de las personas invidentes, el libre acceso con perros guía.

Se incluye la formación a la población en general a través de cursos de educación vial y cortesía urbana encaminados a fomentar los hábitos de respeto a las personas con discapacidad en la vía pública.

En este apartado resultan muy importantes las medidas a tomar en cuenta para la plena integración en la comunidad de las personas con discapacidad pero aún hoy en el 2004 ¿Cuántas veces hemos visto ocupados los lugares preferenciales en el transporte público; ocupados los lugares de estacionamiento en los lugares designados para personas con discapacidad e incluso obstruidas las rampas de acceso sin que la sociedad civil y las autoridades tomen cartas en el asunto?

Hoy en día aún nos hace falta mucha cultura en este y otros aspectos para el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, pero el hecho de tenerlo contemplado en varias leyes de nuestro país marca el inicio de una nueva cultura en la que demos un trato de equidad a estas personas para permitirles desarrollarse e integrarse al máximo de sus capacidades en una sociedad más justa.

En el capítulo referente al **Desarrollo Social** se establece la necesidad de contar con personal capacitado para la atención de menores con discapacidad en las guarderías, así como apoyo psicológico tanto a las personas con discapacidad como a sus familiares. La importancia en la adecuación de bibliotecas, centros deportivos y servicios turísticos.

En el último capítulo referente a las **Infracciones** se menciona entre otras multas, la equivalente a los 10 a 50 veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal a quien ocupe indebidamente lugares de estacionamiento designados, obstruyan rampas o accesos a las personas con discapacidad; 30 a 90 veces el salario mínimo a los prestadores de servicio de transporte público que nieguen el servicio a las personas con discapacidad, etc.

En esta Ley se incluyen muchos de los aspectos importantes para el desarrollo integral de las personas con discapacidad, sin embargo como analicé

anteriormente estas leyes son poco conocidas y por lo tanto no se cumplen en su totalidad. Entre otras cosas necesitamos dar mayor difusión a este tipo de normas jurídicas para crear una verdadera cultura de respeto hacia las personas con discapacidad y de esta manera avanzar en el pleno respeto a los derechos de este sector de la población.

3.6 LEY DE ASISTENCIA E INTEGRACIÓN SOCIAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.⁵⁵

Esta ley fue aprobada por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, I legislatura, teniendo como jefa de gobierno a Rosario Robles Berlanga. Se encuentra vigente desde su publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de marzo del 2000.

Cuenta con 27 artículos divididos de la siguiente manera:

- Disposiciones Generales.
- Sistema de Asistencia e Integración Social.
- De los Derechos y Obligaciones de los Usuarios.
- Coordinación y Concertación.
- De los Mecanismos de Coordinación y Concertación.
- Transitorios.

El **Artículo 1** establece el objetivo de esta Ley que es:

"I.-Regular y promover la protección, asistencia e integración social de las personas, familias o grupos que carecen de capacidad para su desarrollo autónomo o de los apoyos y condiciones para valerse por sí mismas, y

⁵⁵ Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Ley de asistencia e integración social para el Distrito Federal. 16 de Marzo del 2000.

*II.-Establecer las bases y mecanismos para la promoción del Sistema Local que coordine y concerte las acciones en materia de asistencia e integración social...*⁵⁶

Es decir, que a través de la publicación de esta Ley se busca brindarles a las personas con discapacidad el apoyo necesario para su pleno desarrollo social a través de acciones y programas coordinados y específicos encaminados a estos fines.

En el **Artículo 11** se mencionan que los servicios de asistencia e integración social son:

*“...el conjunto de acciones y programas del gobierno tendientes a la atención de los individuos, familias o grupos de población vulnerable o en situación de riesgo...”*⁵⁷

Las acciones que comprenderán estos servicios son:

“Artículo 12.

I.-La asesoría y protección jurídica;

II.- El apoyo a la educación escolarizada y no escolarizada, así como la capacitación para el trabajo;

III.- El fortalecimiento de los espacios de atención especializada para la población que lo requiera;

IV.- La promoción del bienestar y asistencia para la población en condiciones de abandono, maltrato, incapacidad mental o intelectual;

V.-La participación interinstitucional para ofrecer alternativas de atención preventiva y asistencial;

VI.- La dignificación y gratuidad en los servicios funerarios y de inhumación cuando se requieran, y

⁵⁶ Ibidem. Pág. 1

⁵⁷ Ibidem. Pág. 3

*VIII.- La asistencia y rehabilitación de la población afectada por desastres provocados por el hombre o por la naturaleza en coordinación con el Sistema local de Protección Civil.*⁵⁸

Es importante destacar que entre los servicios que se brindan está la asesoría y protección jurídica; así como la educación tanto escolarizada como no escolarizada y a la capacitación para el trabajo.

En el **Artículo 16** se menciona la forma en que deberán ser tratados todos los usuarios de los servicios que marca la presente Ley, los cuales cubren las siguientes características:

*"...respeto a la dignidad, a su vida privada, a su cultura y valores, en todo momento durante la asistencia social".*⁵⁹

En este artículo son de mucha importancia las características en el trato hacia las personas que requieran de estos servicios, ya con estas medidas contribuirán a que se logre un cambio en el trato a las personas con discapacidad y se les brindarán los servicios de calidad que estas personas requieren.

Esta Ley marca en general la manera de emprender acciones, es decir, los programas que se deben llevar a cabo para el cumplimiento de objetivos planteados; en este caso programas de asistencia social que beneficien a la población tanto con discapacidad como perteneciente a grupos vulnerables.

La presente Ley es entonces la base para el desarrollo de políticas, programas y acciones reales que ayuden a estas personas a una mayor y más fácil incorporación a la sociedad.

⁵⁸ Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Ley de asistencia en integración social para el Distrito Federal. Pág. 3

⁵⁹ *Ibidem*. Pág. 4.

3.7 LEY FEDERAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.⁶⁰

Para aprobarse la presente Ley se tomaron en cuenta varias iniciativas como son: la Ley Nacional de las personas con discapacidad; la cual fue presentada por la Diputada Laura Pavón Jaramillo del Partido Revolucionario Institucional el 4 de diciembre de 2001. Una propuesta más la Ley Federal para las personas con discapacidad del Diputado Jaime Aceves Pérez como representante del Partido Acción Nacional fue presentada el 10 de Abril de 2003. Por otra parte la Diputada Lorena Martínez Rodríguez del Partido Revolucionario Institucional presentó la iniciativa de Ley Federal para la Cultura del Sordo con fecha 13 de Noviembre de 2001.

El 28 de Abril de 2003 se celebró una reunión para discutir, analizar, modificar y aprobar en base a las propuestas anteriores un solo dictamen.

Esta iniciativa fue presentada a la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Aprobándose el 30 de Abril de 2003.

Esta Ley está integrada por 47 Artículos distribuidos en 2 Capítulos. En sus diferentes apartados se abordan de manera específica a las personas con discapacidad en las materias de salud, habilitación y rehabilitación, empleo y capacitación, educación, equipamiento, facilitación arquitectónica, transporte, telecomunicaciones y vivienda, asistencia social y jurídica y el arte y la cultura.

En el **Capítulo I** Disposiciones Generales, el **Artículo 1** establece el objeto de esta Ley que es:

“...establecer las bases que permitan obtener la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en los diversos ámbitos de la vida social”⁶¹

⁶⁰ H. Congreso de la Unión. Ley Federal para las Personas con Discapacidad. 30 de Abril de 2003.

⁶¹ *Ibidem*. Pág. 5.

El **Artículo 2** establece que corresponde al Ejecutivo Federal la aplicación de la presente Ley y en El **Artículo 3** establece las acciones que se deberán llevar a cabo para lograrlo las cuales son:

"Art. 3.-El ejecutivo Federal:

I.-Propondrá la coordinación de los sectores público, social y privado, para establecer los planes y programas a favor de las personas con discapacidad del país.

II.-Propondrá en el Proyecto de Egresos de la Federación, las partidas correspondientes para la aplicación y ejecución de los programas federales dirigidos a las personas con discapacidad.

III.- Promoverá el otorgamiento de estímulos fiscales a favor de los prestadores de servicios de asistencia social a personas con discapacidad...

IV.-Promoverá la celebración de acuerdos y convenios de colaboración con organizaciones privadas y sociales, para el desarrollo de proyectos que beneficien a las personas con discapacidad.⁶²

Estos primeros artículos de la Ley son muy importantes porque establecen las bases para la elaboración y ejecución de programas encaminados a la atención organizada de las personas con discapacidad. También es importante resaltar que el Ejecutivo Federal será el encargado de vigilar el cumplimiento de la Ley, así como destinar un presupuesto para el apoyo a este grupo de personas lo cual propiciará un compromiso mayor en la atención y prestación de servicios a este grupo de la población.

⁶² H. Congreso de la Unión. Ley Federal para las Personas con Discapacidad. Pág. 5.

En el **Artículo 4** se da la definición de persona con discapacidad:

“...todo ser humano que presenta temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución en sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales para realizar actividades que le son connaturales.”⁶³

Por medio de esta definición se hace visible el cambio de paradigma de la discapacidad, se resalta primero su condición como seres humanos y en segundo lugar las características que pueden presentar debido a alguno de los tres tipos de discapacidad que son la física, intelectual o sensorial.

También se dan las definiciones de varios conceptos como son: Prevención, Rehabilitación, Estimulación Temprana, Equiparación de oportunidades, Asistencia social, Ayudas Técnicas, etc.

En el **Artículo 6** al igual que otras leyes antes mencionadas se enfatiza la importancia de la prevención como una prioridad en el campo de la salud pública y la asistencia social.

Acerca de la habilitación y rehabilitación el **Artículo 9** establece que ésta deberá ser integral y tendrá como objeto el desarrollo de su destreza y funcionalidad, así como dotarlos de elementos que puedan compensar su discapacidad.

El **Artículo 10** establece los procesos que se deberán seguir en la habilitación o rehabilitación que son:

“Artículo 10.-...comprenderán:

- *Habilitación o rehabilitación medico funcional.*
- *Tratamiento y orientación psicológica, dirigido a potenciar el máximo de sus capacidades residuales.*
- *Educación especial y regular y,*
- *Habilitación o rehabilitación laboral.”⁶⁴*

63 Ibidem. Pág. 6.

64 H. Congreso de la Unión. Ley Federal para las Personas con Discapacidad. Pág. 7.

En la Sección Segunda Del empleo y la Capacitación del **Artículo 13 al 20** se establecen las medidas que se deberán tomar para poder llevar a cabo la integración laboral de las personas con discapacidad, entre las que destacan:

“Artículo 13.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) promoverá la definición de políticas y programas nacionales, encaminados a la integración laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 14.- La STYPS y la Secretaría de Educación Pública promoverán programas coordinados para la capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas para personas con discapacidad

Artículo 15.- La STYPS y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) promoverán la forma de convenios y acuerdos de cooperación e información sobre: generación de empleo, capacitación, adiestramiento y financiamiento para las personas con discapacidad, ante otras instancias de gobierno y organizaciones de la sociedad civil.

Artículo 16.-Las empresas que fomenten el trabajo protegido, entendiéndose éste como la actividad que realizan las personas con discapacidad intelectual, recibirán los estímulos que establece la legislación de la materia.

Artículo 17.-La STYPS impulsará para el empleo, capacitación y adiestramiento de las personas con discapacidad, las siguientes acciones:

- I.La elaboración de programas nacionales de empleo y capacitación para la población con discapacidad.*
- II.La implementación de aquéllas para la incorporación de personas con discapacidad al sistema de trabajo o talleres protegidos.*

Artículo 18.- A las personas con discapacidad no se les podrá:

Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

Limitar el acceso a los programas de capacitación y de promoción profesional.

Artículo 19.-Los patrones que tengan en su plantilla trabajadores con discapacidad, deberán:

Proporcionar oportunamente a sus trabajadores con discapacidad, el equipo y herramientas necesarios, considerando aquellos que son especiales por su situación particular.

Procurar con la colaboración de los trabajadores, contar con los medicamentos, material de curación acorde a las necesidades de éstos.

Entregar y fijar visiblemente de manera accesible para sus trabajadores con discapacidad, las disposiciones que contengan los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene y,

Tener personal capacitado en el Lenguaje de Señas que permita la comunicación entre el jefe inmediato y el trabajador con discapacidad auditiva.

Artículo 20.- son obligaciones de los trabajadores con discapacidad:

- I. Cumplir con la normatividad laboral vigente que le sea aplicable.*
- II. Observar las medidas preventivas y de higiene del establecimiento laboral, así como las que se instituyan en beneficio de su seguridad en particular, y*
- III. Someterse a los reconocimientos médicos, previstos en la normatividad correspondiente, en particular aquellos, que por su tipo de discapacidad se requieran.⁶⁵*

⁶⁵ H. Congreso de la Unión. Ley Federal para las Personas con Discapacidad. Pág. 8.

Resulta de suma importancia la inclusión de pautas para regir la capacitación y las relaciones laborales de las personas con discapacidad así como los programas entre distintas instituciones para desarrollar proyectos acordes a sus necesidades reales de trabajo a través de la consulta y asesoría de instituciones que tiene conocimiento de esto asuntos.

Se le da primordial importancia a la integración al mercado regular de trabajo y se da la alternativa de apoyar a las personas que no puedan hacerlo para realizarse profesionalmente a través de los talleres protegidos.

El **Artículo 18** es de vital importancia ya que plantea las bases para que no se pueda dar la discriminación de las personas con discapacidad en ningún empleo, así como dotarlos de la posibilidad de elegir por ellos mismos el trabajo que desean desempeñar según sus gustos y habilidades laborales. Tampoco se podrá dar la discriminación en materia de salarios y prestaciones entre los trabajadores con discapacidad, lo que fomentará la valoración real de la fuerza de trabajo de estas personas. La capacitación como medio importante para la formación de los trabajadores también esta contemplada en este artículo y es relevante destacar que las personas con discapacidad tendrán la oportunidad de participar en estos procesos sin ningún tipo de discriminación.

Acerca de las obligaciones de los patrones que tengan personal con discapacidad laborando en sus empresas, se debe considerar que ellos están obligados a proporcionar los medios para que los trabajadores tengan libre acceso, así como las herramientas y apoyos necesarios para realizar su trabajo de manera más fácil y adecuada.

También es importante destacar que en el último artículo dentro del **Empleo y la Capacitación** se encuentran las obligaciones de los trabajadores con discapacidad, es decir, que como cualquier otro trabajador deben observar cierto tipo de conductas en el ambiente laboral. Si se les está dando equidad en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo regular, es por tanto real y justo que se les exija un comportamiento y cumplimiento de acuerdo al resto de los trabajadores para poder entonces formar sociedades justas en las que todos

tengamos las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo en el ámbito profesional.

En la **Sección Tercera** relativa a la educación se plantea que ésta deberá ser integral para potenciar y ejercer plenamente sus capacidades, habilidades y aptitudes.

Las autoridades educativas están obligadas para ello a:

- Capacitar a su personal docente.
- Crear bibliotecas especializadas.
- Ofrecer servicios educativos en centros especializados para aquellos que no puedan acceder a la educación regular.
- Capacitación en el uso de lenguaje de señas.
- Impulso a la educación de niños que provengan de zonas rurales y de escasos recursos económicos.
- Impulsar programas de investigación, preservación y uso de lengua de señas.

Es importante señalar aquí que el **Art. 23** de la Ley establece que se declara a la Lengua de Señas Mexicana como lengua nacional y por ello parte del patrimonio lingüístico de la nación mexicana.

La importancia de establecer bibliotecas accesibles a todos a lo largo de todo el país por medio de materiales de lectura en Sistema de Escritura Braile y en audio está plasmado en el **Art. 26** de esta Ley.

En la **Sección Cuarta** relativa al equiparamiento, facilitación arquitectónica, transporte, telecomunicaciones y vivienda se establecen cuestiones relativas a la modificación de entornos urbanos para hacer accesibles a todos el libre desplazamiento. Plantea la necesidad de hacer modificaciones en los entornos existentes, así como proporcionar la debida señalización informativa, preventiva o reglamentaria para facilitar el uso de cualquier instalación a las personas con discapacidad.

También se plantea que la Administración Pública Federal cree programas para dar facilidades de vivienda o modificaciones en las existentes a las personas con discapacidad. Para ello se darán apoyos a las personas que se encuentren en desventaja económica y se promoverá en las compañías constructoras la edificación de viviendas y entornos accesibles.

Otro aspecto importante es el transporte público el cual deberá ser accesible, seguro, cómodo, de calidad y funcional. Para ello se promoverá la adecuación gradual de las unidades, así como su renovación para ofrecer este servicio a todas las personas que así lo requieran.

Acerca del uso de los medios de comunicación electrónicos, los medios masivos de comunicación, telefonía, cinematografía, teatro, etc. se promoverá su adecuación para facilitar la adecuada comunicación de la información a todas las personas con discapacidad.

En la Sección Quinta De la asistencia Social y Jurídica en el **Art. 37** establece que todas las personas con discapacidad son sujetos de asistencia social y las políticas destinadas a ellos procurarán el logro de los siguientes objetivos (**Art. 38**):

- *“La plena integración social, respetando los principios de equidad;*
- *La extensión cuantitativa y cualitativa de los servicios.*
- *Los criterios de distribución, y*
- *Programas interinstitucionales de atención integral de la población con discapacidad”*.⁶⁶

En el **Art. 39** se establece que las autoridades de la Administración Pública Federal propiciarán el diseño y la formación de un Sistema Nacional de Información Sobre los Servicios de Asistencia Social para Personas con Discapacidad, lo cual resultará muy provechoso para ellos y para la sociedad civil en general que deseen obtener información o ayuda de cualquiera de las

⁶⁶ H. Congreso de la Unión. Ley Federal para las Personas con Discapacidad. Pág. 11.

instituciones que atienden a las personas con discapacidad en todos sus ámbitos de desarrollo social.

Para poder lograr todos los objetivos planteados a lo largo de esta Ley en el **Art. 40** se establece que el Gobierno Federal celebrará convenios con el sector privado y social a fin de:

- *“Promover los servicios de asistencia social para las personas con discapacidad en todo el país;*
- *Promover la aportación de recursos materiales, humanos y financieros;*
- *Procurar la integración y el fortalecimiento de la asistencia pública y privada;*
- *Establecer mecanismos para la demanda de servicios de asistencia social; y*
- *Los demás que tengan por objeto garantizar la prestación de servicios de asistencia social para las personas con discapacidad”*.⁶⁷

En el **Art. 42** vuelve a ponerse de manifiesto la importancia de la prevención en los programas de asistencia social dirigidos a las personas con discapacidad, en segundo término se encuentra la rehabilitación, la orientación nutricional y el apoyo en localidades marginadas.

En **Art. 43** plantea la implementación de recursos tecnológicos y humanos calificados para que las personas con discapacidad que así lo necesiten puedan ejercer plenamente sus derechos ante la Administración Pública.

En la **Sección Sexta** y última del Arte y Cultura se establece el pleno acceso de las personas con discapacidad a los servicios culturales. Las acciones desarrolladas en este ámbito serán tendientes al fortalecimiento de la participación en la generación de cultura por parte de esta población.

⁶⁷ Ídem.

Las autoridades de la Administración Pública Federal impulsarán programas tendientes a tres principios fundamentales que son (**Art. 47**): la concientización, la integración y la accesibilidad.

En los Artículos transitorios se establece que la presente ley entrará en vigor 180 días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, es decir, entró en vigor en Octubre del 2003.

Los programas que se establecen a lo largo de la Ley comenzarán en su ejecución a partir del ejercicio fiscal inmediato posterior.

El Ejecutivo Federal tendrá como plazo hasta 15 años para dar total cumplimiento a los programas así como a la formación de recursos humanos y la provisión de recursos tecnológicos previstos en esta Ley.

Por medio del análisis de esta última ley publicada para la atención a las personas con discapacidad podemos darnos cuenta del gran avance que ha tenido nuestro país en materia legislativa para la atención de este grupo de población.

Es a partir de la creación del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad que entró en vigor en 1995 que se ha dado mayor impulso a las reformas y modificaciones en las Leyes y Reglamentos existentes en el marco jurídico de nuestro país para apoyar a la población con discapacidad.

Algunas de estas modificaciones son:

- Reformas a diversas disposiciones del Código Civil del Distrito Federal; así como del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. 23 Julio de 1992.
- Ley de Estímulos y Fomento al Deporte. 28 de Julio de 1994.
- Ley Federal de Asentamiento Humanos. 5 de Agosto de 1994.
- Ley de Adquisiciones y Obras Públicas. 5 de Agosto de 1994.
- Ley Federal de Protección al consumidor. 5 de Agosto de 1994.
- Reformas a la Ley de aeropuertos. 22 de Diciembre de 1995.
- Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario. 12 Mayo de 1995.
- Ley Aduanera. 15 de Diciembre de 1995.

- Ley del Seguro Social. 21 de Diciembre de 1995.
- Ley de Aeropuertos 22 de Diciembre de 1995.
- Publicación del Reglamento de Autotransporte General y Servicios Auxiliares de la Secretaría de Comunicaciones y transportes. 4 de Agosto de 1998.
- NOM-001-STPS-1999: Para facilitar las actividades y desplazamiento de los trabajadores con discapacidad en las empresas. 1999.
- Elaboración del Manual Técnico de Accesibilidad de la Guía Normativa de Accesibilidad para Personas con Discapacidad.
- Elaboración de los Criterios Normativos para el Diseño, construcción y Operación de Espacios Físicos para su Acceso y Uso por Personas con Discapacidad.
- Código Federal de Instituciones y procedimientos electorales.

Existen muchas más leyes en atención a necesidades específicas de estas personas como son:

- Ley de transporte del Distrito Federal. 21 de Diciembre de 1995.
- Ley de desarrollo urbano del Distrito Federal. 29 de Enero de 1996.
- Ley para el funcionamiento de establecimientos mercantiles en el Distrito Federal. 27 de Mayo de 1996.
- Ley de asistencia y prevención de la violencia intrafamiliar. 8 de Julio de 1996.
- Ley del fondo de apoyo a la administración de justicia del Distrito federal. 20 de diciembre de 1996.
- Ley de fomento para el desarrollo económico del Distrito Federal. 26 de Diciembre de 1996.
- Ley para la celebración de espectáculos públicos. 13 de Enero de 1997.
- Reglamento de transito del Distrito Federal.

Además existen leyes decretadas a nivel local por las distintas entidades federativas, antes de 1995 existían cinco leyes estatales para las personas con discapacidad en los estados de Nuevo León (Ley de Integración de Discapacitados. 1992), Aguascalientes (Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad. 1993), Campeche (Ley de Integración a Minusválidos y Senescentes. 1993), Durango (Ley para la Protección de las Personas con Deficiencia Mental. 1993) y Guanajuato (Ley de Asistencia para Discapacitados. 1993).

En el año de 1995 los Congresos Locales y la entonces Asamblea de Representantes del Distrito Federal aprobaron diversas leyes estatales en el siguiente orden cronológico:

- 1995: En los estados de Oaxaca, Baja California, Sinaloa, San Luis Potosí y el Distrito Federal.
- 1996: En los estados de Nayarit, Zacatecas, Yucatán, Chihuahua, Puebla, Tabasco, Baja California Sur, Tamaulipas y Coahuila.
- 1997: En los estados de Colima, Chiapas, Michoacán, Tlaxcala, Estado de México y Veracruz.
- 1998: En los estados de Jalisco, Morelos, Querétaro e Hidalgo.
- 1999: En los estados de Quintana Roo, Guerrero y Sonora.

En México se han iniciado importantes acciones para promover la toma de conciencia sobre los problemas que enfrentan las personas con discapacidad y garantizar la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de barreras sociales, físicas, financieras y psicológicas que limitan la participación en la sociedad y la economía. Sin embargo el desconocimiento de nuestro marco jurídico respecto a las personas con discapacidad por parte de la mayor parte de la población, sobre todo de los involucrados, así como la cobertura de los programas es aún muy limitado.

Resulta indispensable en primer lugar conocer el número real de personas con discapacidad en nuestro país, sus características, rango de edad, sexo,

distribución geográfica; y en segundo lugar es importante continuar involucrando a la sociedad, incluyendo a las instituciones educativas y las empresas para apoyarlas desde su formación hasta su inserción en el mercado laboral.

4.-PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE ATENCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO.

Teniendo como fundamento el marco legal analizado en los dos capítulos precedentes, en nuestro país han surgido nuevas instituciones o se han creado nuevos y novedosos programas en la instituciones Públicas, Privadas y Sociales ya existentes con el principal objetivo de ofrecer a las personas con discapacidad diagnóstico, rehabilitación, canalización, etc. para así poder lograr el objetivo final de integrarlos social y laboralmente en su comunidad; con lo cual se responde a los planteamientos hechos por nuestro marco legal nacional en esta área.

En el presente capítulo se presentará un listado de algunas enfocadas a la integración laboral de las personas con discapacidad que es el objeto de análisis del presente trabajo.

Profundizaré en el análisis del área laboral del programa "Educación para la vida" que se lleva a cabo en el Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C. (CAPYS). En dicha institución se atiende a adultos (jóvenes mayores de 18 años) con discapacidad intelectual. La razón la cual profundizaré en dicho programa es porque formé parte de esta institución como supervisora del área laboral.

4.1 ANTECEDENTES.

En todas las leyes decretadas a nivel nacional se manifiestan que las personas con discapacidad pueden realizar un trabajo productivo. A través de los siguientes programas se pretende promover el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos en cuanto a la igualdad de oportunidades y equidad en el acceso al empleo lo cual constituye una causa social legítima y prioritaria.

Como antecedentes a la creación e implementación de estos programas se puede mencionar que en el año de 1994 la O.N.U. aprueba la resolución acerca de las "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", en su artículo 1° establece:

*“...Los estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución...”.*⁶⁸

4.2 PROGRAMAS.

Como resultado de la resolución antes mencionada en nuestro país se toman las siguientes acciones para lograr su cumplimiento:

- a) En Mayo de 1995 se presentó en Los Pinos “El Programa Nacional para el Bienestar y la incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad” cuyo funcionamiento se llevó a cabo a través de la Comisión Nacional Coordinadora (CONVIVE).

El programa Nacional se formó con la participación de los sectores público, privado y social. Se integró con ocho Subcomisiones, incluyendo entre éstas, la Subcomisión de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo, formada por representantes de Instituciones Públicas, Privadas y Sociales, coordinadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Empleo la cual en 1998, la entregó a la Dirección General de Equidad y Género; en virtud de su reciente creación y por ser la responsable de atender a los grupos susceptibles de ser discriminados como los menores, jóvenes, mujeres, jornaleros, agrícolas, indígenas, ex convictos, personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas que viven con VIH/SIDA.

Se lleva a cabo mediante la implementación de cuatro programas que son:

1. Programa Nacional de Accesibilidad.
2. Programa Nacional para la Prevención, y rehabilitación integral.
3. Programa Nacional de Integración Educativa.
4. Programa Nacional de Integración Laboral.

El “Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad” se lleva a cabo en el Centro de Rehabilitación y Educación Especial Iztapalapa, del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

⁶⁸ O.N.U. Normas uniformes para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. 20 Diciembre de 1993.

(DIF Nacional), desde hace 16 años. Este programa nace con el propósito de lograr que un amplio sector de la población, conformado por jóvenes y adultos con discapacidad, logren integrarse laboralmente.

Teniendo como base el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad el cual surgió en 1995 a iniciativa de las instituciones y ONG's participantes de la Subcomisión de Rehabilitación, Capacitación y Trabajo, el modelo de agendas de Integración Laboral, encargándose de ponerlo en marcha el propio DIF.

A la fecha este programa cuenta con 94 Agencias de integración laboral, vinculación con instituciones como el CONALEP, CECATIS, distintas empresas, programas de la STYPS.

- b) En Noviembre del año 2000 se pone en función el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR) de la Secretaría de Salud el cual también desarrolla programas de integración laboral para personas con discapacidad.
- c) Por medio de un acuerdo presidencial se crea el 4 de Diciembre del año 2000 la Oficina de la República para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPISPCD) con el objetivo de lograr la mayor inclusión de las personas con discapacidad de nuestro país así como hacer un esfuerzo más por institucionalizar los programas de atención a las personas con capacidades diferentes.

Por medio de un nuevo acuerdo presidencial, surge el 13 de Noviembre del 2001 el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad, CODIS para atender a la población con discapacidad. CODIS es un órgano de consulta e instancia de coordinación para las políticas, estrategias y acciones en materia de discapacidad. Siendo sus objetivos diseñar políticas, acciones y estrategias públicas coordinadas tendientes a la integración social de las personas con discapacidad y su incorporación a la vida nacional. Está dirigido por la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social de Personas con Discapacidad de la Presidencia de la República y el Sistema Nacional para

el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). El CODIS se compone por 10 subcomisiones y cada una de ellas es dirigida por una dependencia del Gobierno Federal. Una de estas subcomisiones es la de "Integración Laboral" que esta dirigida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El ámbito de trabajo de esta Subcomisión es federal, por lo que se ocupa de diseñar y llevar a cabo proyectos a favor de la integración laboral de personas con discapacidad a nivel nacional. La subcomisión es un espacio que reúne el trabajo de diversas instituciones con el objetivo de favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad a través de proyectos conjuntos. La subcomisión está operando a través de tres mesas de trabajo: Rehabilitación para el trabajo, Promoción del Autoempleo y Seguimiento del Convenio 159 de la OIT.

- d) El "Programa de Empresa incluyente" tiene como objetivo fomentar la participación de las empresas en la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, otorgándoles un reconocimiento por la labor que realizan en este sentido. Con el objetivo de lograr que la sociedad identifique sus productos y/o servicios en apoyo de este grupo social. Para lograr sus objetivos se lleva a cabo la distribución de trípticos, manuales, cédulas y DVD relativos al Reconocimiento del Programa, así como pláticas de sensibilización en las empresas.
- e) El Sistema Nacional de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) perteneciente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se creo con el objetivo de proporcionar capacitación para el trabajo a las población desempleada y subempleada para que obtenga calificación requerida por el mercado de trabajo para lo cual adicionalmente otorga una beca equivalente al salario mínimo de la región durante el tiempo que dure el curso, ayuda de transportes, seguro de accidente y en su caso, paquete de herramientas, de acuerdo con lo establecido por modalidad de atención. El programa hace especial énfasis en la atención de personas con mayores dificultades para incorporarse a la oportunidad de empleo, como son las personas con discapacidad.

- f) La "Dirección Ejecutiva de Apoyo a Personas con Discapacidad" se encuentra dentro de la actual administración del DIF DF. Surge con el objetivo de promover acciones para una sociedad incluyente y democrática, basada en una cultura de respeto a la diferencia y a los derechos de todos los seres humanos, en donde las personas con discapacidad y sus familias sean parte importante de la sociedad en igualdad de oportunidades. La DEAPD promueve políticas y programas que tienen como ejes de acción la justicia social, la equidad, la corresponsabilidad, la transparencia, la democracia, la participación ciudadana, al tiempo que se combate el clientelismo, el corporativismo y la corrupción. Entre sus objetivos están: Promover la cultura sobre los derechos de las personas con discapacidad, abrir espacios para que los grupos organizados que trabajan con personas con discapacidad y la ciudadanía en general implementen mecanismos para hacer efectiva su participación. Dentro de esta dirección se encuentra un programa destinado a la Integración Laboral y Capacitación el cual proporciona alternativas de capacitación y empleo a las personas con discapacidad en edad productiva o a algún familiar a través de actividades que engloban todo el proceso de Rehabilitación Profesional como son las entrevistas iniciales y subsecuentes, evaluación de habilidades y aptitudes, talleres de preparación para el trabajo y cursos de obtención y conservación del empleo; orientación y sensibilización al sector empresarial, orientación vocacional y laboral, canalización a empresas, a centros de capacitación y de apoyo, integración al empleo y a la capacitación, orientación a los padres de familia, así como realizar el seguimiento a candidatos enviados a empleo y capacitación.
- g) En Junio del año 2001 se crea la "Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad y Adultos Mayores"⁶⁹, considerando la experiencia que tienen las instituciones pertenecientes a la Subcomisión sobre la integración laboral de este sector

⁶⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lineamiento de operación de la Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores. 2003.

de la población y con el liderazgo de la Dirección General de Equidad y Género de la STYPS.

El principal objetivo de la RED es:

“Impulsar la Integración Social y Productiva de estos grupos de población, para evitar cualquier tipo de discriminación, a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos laborales, en cuanto a la igualdad de oportunidades y equidad en el acceso al empleo”⁷⁰.

En razón de ello se pretende intensificar la atención a la población adulta mayor, dentro de la RED, así como se realiza con la población con discapacidad, considerando las posibilidades de apoyo y participación de las Instituciones que la conforman.

Visión:

“La Red de Vinculación Especializada promueve la integración laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores de una manera eficaz y eficiente a través de acciones de sensibilización y promoción en el ámbito empresarial y con el intercambio de vacantes y solicitantes entre las instituciones que la conforman y establece este modelo de trabajo en cada Estado y Municipio de la República.”⁷¹

Misión:

“Hacer sinergia con la Instituciones Públicas, Privadas y Sociales integradas a la RED, trabajando para intercambiar información de vacantes y solicitantes de empleo, así como de integrar laboralmente a personas con discapacidad y adultos mayores en condiciones de respeto y accesibilidad. Así como, abriendo este Modelo a fin de que se multiplique a nivel nacional.”⁷²

Objetivo:

“Conjuntar las acciones de las Instituciones Públicas, Privadas y Sociales que integran la RED, con el propósito de promover, difundir, facilitar y agilizar la

⁷⁰ STyPS. Op. Cit. Pág. 2

⁷¹ Ibidem. Pág. 3.

⁷² Ídem.

inserción laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores, mediante la vinculación de los ofertantes y demandantes de empleo, a nivel nacional.”⁷³

Funciones de la RED⁷⁴:

- *“Conjugar acciones entre las instituciones que integran la RED, orientadas a la rehabilitación laboral y la capacitación para la integración laboral de personas con discapacidad y adultos mayores.*
- *Integrar un padrón de Instituciones Públicas y Privadas orientadas a promover la capacitación laboral con el propósito de contar con la información sobre las características de la oferta actual de capacitación para la atención a la población objetivo.*
- *Realizar el intercambio de información oportuna y coordinada de los ofertantes y demandantes de empleo.*
- *Desarrollar y participar en campañas de difusión y sensibilización sobre las aptitudes laborales y de todos aquellos aspectos que coadyuven a la integración laboral de las personas con discapacidad y los adultos mayores.*
- *Mantener actualizada la Base de Datos del Sistema Informático.*
- *Realizar el seguimiento y evaluación de manera cuantitativa y cualitativa de la operación de la RED.”*

Integrantes:

Grupo de Vinculación:

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS)
 - Dirección General de Equidad y Género (DGEG)
 - Dirección General de Empleo (DGE)
2. Gobierno del Distrito Federal STYPS
 - Dirección General de Empleo.
 - Grupo de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Empleo.

⁷³ Ídem.

⁷⁴ Ibidem. Pág. 4.

3. STYPS Estado de México.
 - Oficina Regional de Empleo en Nezahualcoyotl.

4. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
 - Centro de Rehabilitación y Educación Especial Iztapalapa.
 - Agencia de Integración Laboral No. 1, CANACINTRA.
 - Agencia de Integración Laboral No. 2, DIF ZAPATA.
 - Agencia de Integración Laboral No. 3, CRIS ECATEPEC.
 - Agencia de Integración Laboral No. 4, CDC "TLAZOCIHUALPILLI".
 - Agencia de Integración Laboral No. 5, STPS.

5. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF- DF).
 - Subdirección de Programas de Prevención, Rehabilitación e Integración Social.

6. Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ).
 - Dirección de Bienestar y Estímulos a la juventud.

7. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)
 - Coordinación de Programas de Apoyo.

8. Secretaría de Salud (SS).
 - Centro Nacional de Rehabilitación (CNR). División de Rehabilitación Laboral e Integral.

9. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
 - Coordinación de Salud en el Trabajo, Área de Reincorporación Laboral.
 - Coordinación del Programa Institucional sobre Discapacidad y su Prevención.
 - Unidad de Medicina Física y Rehabilitación, Norte.

10. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del estado (ISSSTE).

- Subdirección de Pensiones.
- Departamento de Programas de Pensionarios.

11. Empresa MANPOWER.

- Ejecutivo de Herramientas Operativas.
- Subgerente de Herramientas.

12. Asociación Pro Personas con Parálisis Cerebral (APAC).

- Dirección Escuela de Artes y Oficios.

13. Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C. (CAPYS).

- Centro de Adiestramiento.

14. Industrias de Buena Voluntad I. A. P.

- Presidente y Fundador de la Asociación.

Integrantes:

Grupo de Apoyo:

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS).

- Centro de Evaluación de Aptitudes (CEA).
- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

2. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

- Coordinación de Atención a la Comunidad.
- Dirección de Vinculación Social.

3. Secretaría de Educación Pública (SEP).
 - Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATIS).
 - Centros de Atención Múltiple en el Ámbito Laboral (Educación Especial CAM).

4. Revista Unika.
 - Dirección General de la revista.

La estructura base de la red esta formada por:

- a) Un coordinador: Dirección de Equidad y Desarrollo Laboral para adultos Mayores, Personas con Discapacidad y Personas que viven con VIH/SIDA.
- b) Un secretario Técnico: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.
- c) Vocales Grupo de Vinculación.
- d) Vocales Grupo de Apoyo.

Cada una de estas instituciones tiene un conjunto de funciones que debe llevar a cabo. El primer grupo de instituciones que son el grupo de vinculación realiza reuniones mensuales en distintas sedes con la finalidad de intercambiar información de vacantes y solicitantes de empleo, así como proporcionar la información de seguimiento a las acciones de integración laboral.

Con el grupo de apoyo se realizan sesiones trimestrales que consisten en el análisis, promoción, difusión, asesoría y recopilación de información para el logro de los objetivos de la RED, así como proporcionar información trimestral sobre sus actividades realizadas en la RED.

El proceso mediante el cual se lleva a cabo la atención de las personas con discapacidad que así lo soliciten a la RED es:

La institución que reciba a las personas con discapacidad que soliciten empleo deberá asegurarse que éstas ya han sido atendidas por alguna Agencia de Integración Laboral (AIL) o por el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), de lo

contrario se deberá proceder a canalizarlos a la institución correspondiente o al CNR esto de acuerdo al domicilio del solicitante.

Las instituciones que reciban a las personas adultas mayores de 60 años de edad que soliciten empleo deben ser canalizados a la RED – CHAMBAPAR, y personas menores de 59 años a CHAMBATEL, así como a INAPAM.

Todas las agencias de Integración Laboral, así como el Centro Nacional de Rehabilitación contarán con la misma base de datos correspondiente a candidatos, empresas y ONG's.

La RED deberá avisar a las AIL y al CNR de las empresas con vacantes, para que estos realicen el enlace, así como la colocación y seguimiento de las personas que se integran en un trabajo.

La Dirección de Equidad y Desarrollo Laboral para Adultos Mayores, Personas con Discapacidad y Personas que viven con VIH/SIDA, así como toda aquella institución que contacte con alguna empresa, deberá reportarla para que ésta sea integrada a la RED y posteriormente la AIL o el CNR la visitará según sea el caso.

4.3 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA LABORAL DEL PROGRAMA “EDUCACIÓN PARA LA VIDA”.

Hace más de 25 años surgió el Programa “Educación para la Vida”, fundado por la Dra. Julieta Zacarías, con el fin de facilitar la creación de sistemas de servicios a favor de la integración Educativa, Laboral y Social; y como un modelo para desarrollar la autonomía y favorecer la autorrepresentación⁷⁵ de las personas con discapacidad intelectual⁷⁶.

Este programa llamado “Educación para la vida” se lleva a cabo en el Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C. (CAPYS), el cual se encuentra ubicado en la ciudad de México D.F. en la Calle de Pilares # 310 Col. del Valle.

⁷⁵ Se entiende como grupos autorrepresentativos, las organizaciones formadas por personas con discapacidad que tiene como objetivo detectar sus propias necesidades y hacer valer sus derechos, es decir, hacer valer su autonomía y defender ellos mismos lo que desean.

⁷⁶ Las características económicas de esta población con discapacidad intelectual, es que pertenecen a la clase media, media alta y alta, debido a que se debe cubrir una colegiatura que no está fácilmente al alcance de las personas de las demás clases sociales.

El modelo contempla como base fundamental el nuevo concepto de discapacidad (Asociación Americana de Retraso Mental, 1992) que plantea un enfoque multidimensional, donde el paradigma de apoyos, la concepción de que la interacción con los ambientes y el desarrollo de capacidades funcionales y adaptativas son más importantes que el diagnóstico.

El cambio de enfoque se dirige a un modelo que no define a la discapacidad como problema especial, sino que intenta romper la dependencia entre la persona, los padres y los profesionistas. Parte del desarrollo de una pedagogía centrada en la persona, buscando educar con éxito a todos los individuos, respetando su dignidad y tomando en cuenta sus diferencias individuales.

Es un modelo que proporciona los apoyos necesarios para que puedan aprender a ejercer su derecho a elegir y comprender su ubicación en la comunidad, a fin de que asuman su rol de usuario o consumidor, que le facilite ir hacia una vida sin tutelas a través de la asesoría, sin asignarle un tipo de vida, simplemente apoyando el estilo de vida que desean.

El programa "Educación para la Vida" implica darle un significado a la educación relacionando su contenido con el mundo de la vida y el trabajo. No se trata de educar solo desde el punto de vista académico o vocacional, sino a través de ambos, básicamente involucrar la vida en la comunidad aunque no deshecha otros objetivos educativos⁷⁷, sino los contempla.

En el Centro de Adiestramiento Personal y Social (CAPYS) se desarrolla un programa de rehabilitación integral para las personas con discapacidad intelectual, que parte de la filosofía humanista y sistemática y se apoya en el principio de normalización. La psicología Humanista se centra en el estudio psicológico del y para el hombre, señala que para explicar y comprender apropiadamente a la persona ésta debe ser estudiada en su contexto interpersonal y social, sin embargo no se deja de enfatizar a la persona como la principal fuente de desarrollo personal integral. El modelo "Educación para la Vida" se respalda en la visión humanista de Carl Rogers, la cual sostiene que, por sobre todo se da

⁷⁷ Otros objetivos educativos se consideran como la lectura, escritura, operaciones básicas, manejo de dinero, etc.

importancia a la valía y la dignidad de la persona; así como se confía en su capacidad para autodirigirse si se le proporciona el ambiente adecuado.

A través de la capacitación impartida en este centro y de la paulatina integración de estas personas en la comunidad se busca lograr la meta de facilitar el cambio de actitudes negativas de la comunidad, hacia la persona con discapacidad intelectual por otras más positivas de aceptación, valoración, equidad de oportunidades, etc.

El programa "Educación para la Vida" comprende varios servicios en un continuum que va de la infancia a la vida adulta y son los siguientes⁷⁸:

- Educación Integrada.
- Transición a la Vida Independiente.
- Apoyos a la Vida Independiente.
 - Departamentos Residenciales.
 - Servicios de empleo.
 - Grupos de Autorrepresentación.
- Entorno Familiar.
- Áreas de Proyección Social.

El modelo opera a lo largo de tres etapas: la niñez, la adolescencia y la vida adulta, las dos primeras se desarrollan en sistemas educativos regulares bajo el concepto de Integración Educativa. Algunas de estas escuelas en las que se lleva a cabo son: Colegio México, Instituto México, Liceo Ibero Mexicano, Colegio Justo Sierra, Colegio Vista hermosa, etc. Todos estos colegios localizados en la ciudad de México y zona conurbada.

La transición a la vida independiente, los servicios de empleo, los programas de residencia (departamentos habitacionales) de vida independiente y los grupos

⁷⁸ Burgos Quezada, Gloria. "Educación para la vida: Un modelo de integración para personas con discapacidad intelectual. Centro de Adiestramiento Personal y Social, A.C. CAPYS". 1998

autorrepresentativos desarrollan sus actividades inmersos en la comunidad y dentro del Centro de Adiestramiento Personal y Social, A.C. (CAPYS).

Como se especificó al principio del presente capítulo se profundizará en el análisis del área laboral del programa "Educación para la vida" que se lleva a cabo en el centro.

SERVICIOS DE EMPLEO.

Todos los esfuerzos de formación y capacitación que el programa "Educación para la vida" presenta no tendrían ningún efecto si la persona con discapacidad no puede tener acceso al trabajo y a la vida comunitaria por lo que se ha diseñado un modelo que presenta diversas opciones de participación productiva ya sea en centros especiales de empleo o en la empresa regular. Existen diversas alternativas que a la luz del nuevo paradigma hacen posible la integración, buscando en primera instancia la calidad de vida de la persona. A continuación se presentan las modalidades de empleo llevadas a cabo en CAPYS, así como los elementos que deben considerarse para elegir la opción más apropiada para cada persona.

Los servicios que se proporcionan en esta área van desde la formación de hábitos laborales en talleres de producción, cuadrillas y estaciones de trabajo hasta la colocación y el seguimiento del empleo competitivo individual. Los servicios incluyen:

- Involucrar a empresarios, estudiantes de carreras relacionadas con la industria y a facilitadores de la comunidad a través de grupos como el de Rotarios, Cámaras industriales y de negocios.
- Análisis de puestos, evaluación del candidato en función de sus expectativas personales y las de sus padres, así como la evaluación de su potencialidad para tener éxito en el mismo.
- Capacitación directa en escenarios reales proporcionando los apoyos necesarios para la obtención y conservación del trabajo.
- Seguimiento continuo del mismo que se va desvaneciendo conforme la persona logra estándares requeridos por la empresa.

- Servicios especiales de apoyo en situaciones de emergencia o momentos críticos.

Las diferentes modalidades de empleo que se han ido estableciendo a lo largo del modelo de integración laboral del programa “Educación para la vida” se estructuran en una pirámide de opciones que van de la menor a la mayor integración laboral y social. Estas modalidades son:

I. Taller de producción, transición y Microempresa⁷⁹.

Las características de esta modalidad de empleo son:

Laboran personas con discapacidades diversas, físicas e intelectuales. Por lo general se establecen contratos de maquilas con empresas cercanas al centro estableciendo compromisos de calidad, productividad, tiempos de entrega y formas de pago.

Se pueden manejar uno o más de los siguientes objetivos:

Ser transitorio, con el fin de preparar a las personas con discapacidad para emplearse fuera del taller a través de la formación de hábitos de trabajo.

Puede ser un empleo a largo plazo para aquellos que por su grado de discapacidad tienen pocas posibilidades de colocarse en un empleo normal.

Puede funcionar como unidad central que distribuye trabajo a domicilio a personas con impedimentos físicos y/o que no tienen acceso a un medio de transporte.

Pueden funcionar como verdaderas empresas promoviendo trabajo real y con salarios competitivos. La integración se da con proveedores y clientes a través de una relación real de negocios y no de caridad.

Por lo general se realizan tareas de ensamble, empaque, etiquetado y ensobretado, entre otras. Se debe contar con un equipo de supervisores y

⁷⁹ Burgos Quezada, Gloria. Op. Cit. Pág. 10.

personas de apoyo que se encarga de mantener los niveles de producción requeridos en la empresa.

II. Cuadrilla móvil de trabajadores⁸⁰.

El trabajo consiste en un servicio o contrato temporal, el cual lo realiza un grupo de trabajadores con el apoyo y supervisión continua de un entrenador. La cuadrilla se transporta al sitio de trabajo. Esta modalidad de trabajo es ideal para cubrir tareas específicas que se presentan en forma periódica, eventual o de temporada y que absorben tiempo productivo de los empleados regulares. Bajo esta modalidad se da la oportunidad de interactuar con otros trabajadores no discapacitados. El salario se establece en el contrato.

Esta modalidad de empleo es muy importante ya que permite realizar la capacitación de los trabajadores en un medio real de trabajo, lo que favorece el desarrollo de habilidades que son necesarias para su posterior ubicación en un empleo de manera individual en el mercado competitivo. Para los trabajadores que no posean las habilidades y capacidades necesarias la contratación individual, la cuadrilla de trabajo les proporciona una buena opción de desarrollo vocacional y ocupacional al sentirse productivos y relacionarse con personas sin discapacidad en un medio distinto al que acostumbran.

Se realizan también evaluaciones para valorar el grado de desempeño del trabajador en su entorno laboral, los aspectos a tomar en cuenta son⁸¹:

Asistencia y puntualidad: Se transporta por sí mismo, es puntual, checa tarjeta adecuadamente, empieza su rutina inmediatamente, regresa a tiempo de su descanso, respeta los horarios y días de trabajo sin hacer modificaciones, llama para avisar que no va a asistir, cuando llega tarde tiene una causa justificada, no haraganea por las instalaciones, es flexible en su hora de salida, etc.

⁸⁰ Ídem.

⁸¹ Centro de Adiestramiento Personal y Social. Gráficas de Evaluación.

Arreglo personal: Se presenta limpio (bañado), su ropa de trabajo esta siempre limpia, sus hábitos personales son apropiados, sabe hacer buen uso de las instalaciones sanitarias, mantiene su arreglo personal adecuadamente durante toda la jornada de trabajo, mantiene su área de trabajo limpia y ordenada, sabe combinar su ropa, presenta higiene y seguridad en su área laboral, etc.

Supervisión requerida: Acepta su rol de subordinado, cuando se le llama la atención acepta errores, detecta y corrige errores, acepta sugerencias y uso de apoyos, es flexible a los cambios de rutina, resuelve los problemas rutinarios de trabajo por si mismo o con apoyo mínimo, sabe a quien acudir para pedir ayuda dentro de su trabajo, sigue instrucciones, avisa cuando tiene errores, no culpa a otros de sus errores, puede seguir los apoyos que se le proporcionan para realizar su trabajo de forma independiente, etc.

Calidad: realiza sus tareas con calidad dentro de los estándares establecidos, mantiene un nivel de calidad adecuado sin verse afectado por estados de ánimo, malestares o distracciones externas, cubre los requerimientos mínimos del puesto, sigue instrucciones sin realizar modificaciones, recuerda tareas que no realiza con frecuencia, etc.

Nivel de productividad: Realiza sus tareas dentro de un tiempo razonable, la rapidez con que realiza su trabajo no se ve afectada por los estados de ánimo o distracciones; mantiene un ritmo de trabajo constante, con la práctica mejora su nivel de productividad, etc.

Atención y perseverancia: Pone atención al recibir una instrucción verbal, dos o tres, más de cuatro; mantiene atención constante durante la jornada de trabajo, escucha y comprende las instrucciones completas, permanece en su área de trabajo, no se distrae platicando con otros, no distrae a otros en su trabajo, los estímulos externos no modifican su atención.

Iniciativa: Se ofrece a realizar tareas que no están incluidas en su rutina sin evadir su responsabilidad básica, es flexible en su rutina y horario de trabajo, toma decisiones importantes sin consultar al supervisor, es pasivo y requiere de supervisión constante, etc.

Autocontrol: Controla sus estado de ánimo, sabe defender sus puntos de vista en forma asertiva, cuida sus utensilios de trabajo, respeta las pertenencias de otros, respeta la conversación de otros, no critica ni pone apodos a sus compañeros, entiende las bromas, cuando de le llama la atención controla su enojo, etc.

Relaciones con la autoridad: Se dirige al jefe en forma apropiada, saluda al llegar y se despide al salir, sigue indicaciones sin poner excusas o repelar, obedece las ordenes del supervisor en turno, evita interrumpir al jefe cuando está ocupado, respeta las ordenes tanto del jefe como del supervisor directo, etc.

Relaciones con compañeros: Saluda a sus compañeros, es cortés y amable; se mantiene al margen en las discusiones o conversaciones ajenas, se refiere a sus compañeros con respeto, trabaja en armonía, puede trabajar en equipo; etc.

Relaciones con extraños: Es amable y cortés en el trato con extraños, se muestra discreto con asuntos relacionados con el trabajo, mantiene distancia interpersonal apropiada, no hace comentarios de su vida privada, no es confianzudo con extraños (no pide prestado, no se sienta sin que lo inviten, no entra sin avisar, etc.).

Estas evaluaciones realizadas periódicamente permiten conocer el grado de avance y adaptación por parte de los trabajadores en su entorno de trabajo, así como los puntos que presentan deficiencias para trabajar en ellos y lograr su mejoría.

III. Grupo enclavo o estación de trabajo⁸².

En esta modalidad el contrato es para un grupo no mayor de 8 trabajadores. Se trabaja bajo condiciones normales de funcionamiento de la empresa, en contacto con trabajadores no discapacitados y en las instalaciones de la empresa y realizando actividades regulares de la empresa. El salario puede ser el mínimo, a destajo o según contrato. Un supervisor da el apoyo necesario al grupo de

⁸² Burgos Quezada, Gloria. Op. Cit. Pág. 10.

trabajadores. Algunas empresas en donde se han realizado este tipo de trabajos son:

- Bicicletas Magistroni.
- MANPOWER.
- Tejemaneje T.M. Imports.

IV. Empleo con apoyo intensivo permanente⁸³.

Después de un análisis de puesto y valoración de intereses y habilidades se promueve el empleo remunerado para una persona con discapacidad que requiere de apoyo continuo y extensivo debido a sus limitaciones. Se procura que tenga las mismas prestaciones que los empleados regulares, puede ser de jornada completa o media jornada.

V. Empleo con apoyo intensivo temporal⁸⁴.

El salario es por lo menos el mínimo o el equiparable a los trabajadores del mismo puesto. Un supervisor da un entrenamiento específico y limitado a un período de tiempo a la persona con discapacidad en el propio lugar de trabajo; el entrenamiento va dirigido a que la persona domine las demandas del puesto, y conforme lo va logrando se va desvaneciendo el apoyo gradualmente y solo se dará en momentos críticos.

VI. Empleo competitivo⁸⁵.

Puede ser de media jornada o jornada completa. Se espera sea permanente. La integración es total. El salario es por lo menos el mínimo o el mismo de otros trabajadores que tienen el mismo puesto. Algunas de las colocaciones individuales llevadas a cabo en CAPYS han sido principalmente en:

- Oficinas.
- Cafeterías.

⁸³ Ídem.

⁸⁴ Ibidem. Pág. 11.

⁸⁵ Ídem.

- Fábricas.
- Almacén.
- Atención y servicio al público.

Cada una de estas opciones puede requerir un tipo de apoyo diferente en cuanto a frecuencia e intensidad.

Dentro de cada una de estas opciones laborales existen elementos que no pueden dejarse de lado, tales como:

- Que las tareas realizadas sean significativas y no solamente ocupacionales.
- El grado de integración que ofrezca cada una de las modalidades.
- El tiempo de duración del apoyo requerido.
- El nivel del salario.

FACTORES DE ÉXITO PARA LA COLOCACIÓN EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Los factores que se consideran para elegir la opción adecuada de integración laboral, en un momento dado, para cada caso en particular son⁸⁶:

a) Conocimiento del futuro trabajador:

- Considerar las características individuales como nombre, sexo, edad, estado civil, domicilio, formación profesional, historial laboral, actitud ante el trabajo, aptitudes, intereses, tipo de discapacidad, las condiciones físicas permanentes y transitorias, adaptación de auxiliares ortésicos y/o protésicos, etc.
- El grado de desarrollo de las conductas socioadaptativas y de los hábitos laborales.
- La oportunidad de mercado de trabajo y las condiciones del medio ambiente, refiriéndose a los puestos de trabajo disponibles y el tipo de economía local.

⁸⁶ Burgos Quezada, Gloria. Colocación exitosa, elementos a considerar. Pág. 1.

1. Nivel de autosuficiencia y de manejo de los recursos y servicios de la comunidad por parte de la persona con discapacidad.
 - La situación familiar y social, refiriéndose a las expectativas de los padres, y a cómo podría afectar la situación laboral a la dinámica familiar, o en sentido inverso, cómo podría afectar la dinámica familiar a la situación laboral.
 - Los apoyos específicos, que van desde apoyos simple y concretos hasta recursos materiales mayores y recursos humanos.

b) Conocimiento del empleo:

Se realiza mediante visitas a distintas empresas para identificar una gama de puestos a desempeñar por los candidatos para ello es necesario conocer las funciones y tareas de los puestos a detectar.

Para analizar un puesto se requiere de:

- Recabar todos los datos necesarios, con integridad y precisión.
- Separar los elementos objetivos que constituyen el trabajo, de las características que debe poseer el trabajador.

c) Algunos otros elementos que son considerados para la colocación exitosa son:

1.-Ubicación de la empresa.

Accesibilidad:

- a) Domicilio del candidato.
- b) Transportación.
- c) Tipo y fuentes de apoyo requerido.

2.-Niveles de destrezas de vida independiente.

3.-Determinación de apoyos logísticos.

4.-Adaptación del trabajador al puesto de trabajo.

- a) Sensibilización a jefes y compañeros de trabajo directos.
- b) Inducción en políticas de la empresa: Tipo de contrato, reglamentos, medidas de seguridad e higiene, jefe directo y compañeros de trabajo.
- c) Inducción en el puesto de trabajo: objetivos, metas, etc.
- d) Entrenamiento en el puesto de trabajo: Análisis de tareas, establecimiento de rutinas y elaboración de apoyos físicos y tecnológicos.
- e) Apoyo emocional y moldeamiento de conductas sociales socioadaptativas.

5.- Seguimiento.

El objetivo del seguimiento posterior a la colocación del trabajador en un puesto es facilitar el desempeño óptimo del trabajador a mediano y largo plazo proporcionando apoyos tanto a los empresarios como al trabajador en aspectos logísticos, psicológicos y sociales con el fin de asegurar la conservación del puesto de trabajo.

La persona con discapacidad que ha sido contratada requiere de la ayuda de un supervisor, facilitador o consejero que cumpla con las siguientes funciones:

- a) Evaluar el momento oportuno para ir disminuyendo los apoyos iniciales.
- b) Establecer contacto y sensibilizar a jefes y supervisores directos para que ellos asuman la supervisión del empleado.
- c) Proporcionar retroalimentación tanto a los supervisores como a la persona con discapacidad a través de visitas y reportes.
- d) Servir de mediador de posibles conflictos entre el trabajador, compañeros, jefes o familiares de las personas con discapacidad.

d) Apoyos externos al seguimiento.

Grupo de auto ayuda y autogestión: Este grupo tiene como finalidad reunir a personas con discapacidad que se encuentran trabajando para apoyarlos y orientarlos en sus posibles conflictos laborales. Proporciona al trabajador retroalimentación y fortalece a través del grupo de pertenencia las relaciones interpersonales que permitan un desempeño emocional y social más adecuado.

e) *Determinación del trabajo más adecuado.*

Por medio de la comparación entre los requisitos o los resultados esperados en el empleo y las características de las personas a proponer, se realiza una recomendación de aquel o aquellos candidatos que más se ajustan al perfil esperado.

Una vez realizado el análisis del puesto, se debe determinar cuál o cuáles con las discapacidades compatibles que permitan el cumplimiento del trabajo.

En algunas ocasiones la persona seleccionada puede requerir adaptaciones o apoyos para la realización óptima de su empleo, se deberá buscar aquellas que resulten de bajo costo de preferencia y en otros casos analizar la situación para que el empresario no sienta una carga sino una satisfacción por productividad.

Para concluir podemos hablar de que en el caso específico de las contrataciones llevadas a cabo por medio de CAPYS algunos factores de éxito en la contratación en el empleo regular de las personas con discapacidad son:

- La continuidad de los usuarios en el sistema de servicios desde la escuela, transición en CAPYS, ubicación en el trabajo y el programa de vida independiente en departamentos habitacionales.
- Los hábitos de trabajo y las destrezas adaptativas son determinantes del éxito más que el nivel cognitivo o el coeficiente intelectual.
- Las personas que han tenido experiencia de vida independiente tienden a ser más responsables y autosuficientes.
- Las personas que reciben apoyo emocional y social en forma individual y grupal tienden a conservar sus empleos por más tiempo.
- El reconocimiento de los padres de la integración a la comunidad, escuela y al trabajo es un derecho que se ha ejercitado.
- Los padres reconocen expectativas realistas en relación a la escuela y al trabajo en la comunidad, y expresan que se elimina la minusvalía más no la discapacidad.
- El apoyo y respeto que los padres tienen hacia el trabajo de sus hijos al verlos como adultos y no como niños eternos.

- La aceptación de usuarios y padres de familia de que todo trabajo es digno y las expectativas realistas con respecto al mismo.
- Los padres han asumido el riesgo que representa el vivir en la comunidad.

GRUPO AUTORREPRESENTATIVO “PERSONAS PRIMERO”⁸⁷.

Uno de los grupos que lleva a cabo sus actividades dentro de las instalaciones de CAPYS es el grupo llamado “Personas Primero”. Este grupo surge como una necesidad de las mismas personas con discapacidad de organizarse y ayudarse mutuamente en la búsqueda de soluciones conjuntas en los problemas que se les presentan en todos los ámbitos de su vida.

Incluyo un análisis de este grupo por la importancia que tiene la autodefensa de sus derechos, lo cual es de vital importancia para hacer cumplir todas esas leyes que los impulsan a lograr un desarrollo óptimo tanto a nivel Nacional como Internacional

En CAPYS el grupo de Personas Primero surge el 19 de Mayo del año de 1984 con el tema “Escúchame, tengo algo que decirte”, a raíz de un encuentro de la Confederación Mexicana de ONG’S a favor de la persona con discapacidad intelectual. A partir de entonces comenzaron a reunirse cada quince días e iniciaron su aprendizaje de directivos en esas reuniones. Este grupo tiene las siguientes características y/o actividades:

- Hablan sobre sus derechos y necesidades.
- Comparten experiencias e ideas para convertirlas en acciones.
- Sensibilizan a la comunidad.
- Promueven conciencia sobre la discapacidad para facilitar que todas las personas tengan calidad de vida.
- Toman decisiones con respecto a su vida.

La mesa directiva de este grupo esta formado por un presidente, un vicepresidente, dos secretarios, dos tesoreros y dos vocales. Cada uno de estos

⁸⁷ Zacarías Ponce, Julieta. Grupo de apoyo voluntario. Pág. 1

cargos son reelegidos cada año por medio de votaciones realizadas por los mismos muchachos.

Actualmente las reuniones de este grupo son todos los sábados de 13 a 14 horas en las instalaciones de CAPYS.

Los temas que se tratan hoy en día son:

- Buscar el reconocimiento del grupo a nivel legal por medio de un registro.
- Crear credenciales que los identifiquen como miembros.
- Organización de la nueva mesa directiva que inicio sus actividades en Junio de 2003.
- Organizaciones de sus próximas actividades para participar en encuentros de personas con discapacidad en España, Cuba y Puebla.
- Etc.

A lo largo de estos años de vida del grupo y la experiencia de sus integrantes se han generado sentimientos de valía, autoestima, dignidad y respeto. Ellos mismos poco a poco han aprendido a dirigir al grupo por sí mismos, cada vez necesitan menos el apoyo de un supervisor para llevar a cabo sus actividades, lo que ha contribuido a crear en ellos sentimientos de independencia.

CONCLUSIONES.

Todos los que hemos trabajado en la integración laboral de personas con discapacidad estamos convencidos de su potencial de trabajo. Para llevar a cabo esta integración solo se necesita una oportunidad, la apertura de puestos de trabajo, algunas adecuaciones arquitectónicas y tecnológicas, dejar de lado los prejuicios, los miedos, la ignorancia para poder darles a estas personas las oportunidades que necesitan para realizarse en un trabajo digno en el cual siempre imprimen un sello muy especial de orgullo al realizar cualquier tipo de actividad que se les asigne.

El trabajo por parte de los supervisores o personas encargadas de la rehabilitación laboral de las personas con discapacidad es en ocasiones difícil, agotador; los resultados no son tan rápidos como uno los desearía; para visualizarlos se tiene que demostrar mucha fuerza, entereza y sobre todo paciencia para lograr cada uno de los objetivos planteados por más pequeños que estos sean. Pero se encuentran fuerzas para seguir adelante cuando día a día vemos que las personas a nuestro cargo son capaces de realizar su trabajo de manera completa por sí solas, cuando su integración social es total, cuando sus compañeros valoran su trabajo y reciben a través de un saludo y un abrazo fraternal esa aprobación y aceptación que durante tantos años de formación y trabajo se había buscado.

La base para poder lograr tan importante propósito es el marco legal o jurídico, que fue el objeto de estudio del presente trabajo. En nuestro país el camino en materia legislativa ha avanzado a pasos agigantados en la última década, algunos de esos grandes cambios se deben a:

- Cambio de paradigma de la educación especial, donde la atención es ahora integral y se basa más en las potencialidades y menos en las limitaciones que presenta cada persona con discapacidad.
- Cambio del concepto de educación para todos en donde se da mayor énfasis a la educación integrada que hasta nuestros días ha traído cambios

significativos en la aceptación por parte de la sociedad para las personas con capacidades diferentes.

- Creación y organización de agencias del ministerio público encargadas de la atención especializada a personas con discapacidad que les permite tener lugares específicos a los cuales poder acudir cuando necesitan hacer valer sus derechos en caso de que se lleve a cabo una violación en ellos.
- Ratificación de convenios y normas internacionales en nuestro país, como es el caso del convenio 159 de la OIT que marcó el inicio de un cambio en la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Creación de leyes a nivel nacional como la Ley Federal para Personas con Discapacidad que establece criterios de atención, presupuesto, actividades objetivos, es decir; pautas generales de acción que guiaran las actividades destinadas a la atención de personas con discapacidad.
- Creación y organización de instituciones y programas para la atención en distintos ámbitos de acción para las personas con discapacidad como son: CONVIVE, COFEDIS, DIF Nacional, Oficina de Integración laboral de la Presidencia de la República, CODIS, CNR, STYPS, entre otros. Así como también destacar la reestructuración o creación de nuevos programas en instituciones ya existentes para cumplir con la demanda de atención de esta población como son: CONALEP, CECATIS, CAM laboral, etc.
- Todos los programas anteriores ponen como un elemento de mucha importancia la integración laboral en entornos regulares de trabajo, lo cual permite que se lleve a cabo un mejor proceso de desarrollo de las capacidades de las persona con discapacidad, realizando sus actividades en lugares menos restrictivos y con la motivación de estar conviviendo diariamente con personas no discapacitadas lo cual les proporciona un nivel mayor de autoestima, integración y valía. Se deja por tanto en segundo término al trabajo en empresas protegidas que es una buena opción para algunas personas, pero que no debe ser la única y más importante modalidad de integración laboral.

Pero también se debe ser realista para darse cuenta que todo este marco legal antes presentado está muy lejos de poder llevarse a cabo de manera óptima en nuestra sociedad. Los contenidos que estas leyes establecen parecen utópicos y algunos de los acuerdos internacionales no corresponden con la realidad de nuestro país. Aún no contamos con la cultura suficiente, con los programas debidamente organizados, personal capacitado y todo ello porque no se le ha dado el presupuesto necesario para que estos proyectos caminen como nuestras leyes lo establecen.

De aquí en adelante está en nuestras manos luchar porque todas estas leyes y programas se conozcan, se respeten y se lleven a cabo de acuerdo a nuestra realidad nacional para, por un lado lograr lo que siempre se ha querido: un trato justo y equitativo en todos los aspectos de la vida para las personas con discapacidad; y por otro lado hacer las modificaciones necesarias para adaptar estas leyes a la realidad que conocemos los que trabajamos día a día en el objetivo de lograr la integración laboral de las personas con algún tipo de discapacidad.

Todavía tenemos muchas cosas por hacer en este siglo que comienza para seguir moldeando y definiendo las políticas nacionales para la atención a las personas con discapacidad. Algunas de las más importantes a mi criterio son:

- Llevar a cabo la difusión de las leyes y programas destinados a la atención de personas con discapacidad para lograr un verdadero conocimiento de estos por parte de las personas con discapacidad, sus familias, los empleadores y/o empresarios y la sociedad en general. Esto a través de pláticas en las escuelas, campañas de información en los medios masivos de comunicación, boletines y publicaciones de la STYPS, CNDH, agencia del Ministerio Público, es decir, abarcar todos los ámbitos en los que tiene interacción la persona con discapacidad y sus familias para hacer accesible la información a todos.
- Continuar con la creación de agencia del Ministerio Público especializadas en la atención de las personas con discapacidad, elaborar apoyos técnicos

para las personas con discapacidad visual y auditiva, etc. para que su discapacidad no sea un impedimento para hacer valer sus derechos.

- Dar un mayor y más consistente presupuesto a proyectos y programas destinados a atender a las personas con discapacidad. Tener en cuenta este rubro como parte importante para el desarrollo de nuestro país.
- Continuar con la creación de centros de capacitación oficiales como son el Centro de Capacitación para el Trabajo (CAM laboral); para que la formación y capacitación este al alcance de todas las personas sin importar el nivel socioeconómico al que pertenezcan.
- Que los centros de capacitación cuenten con personal especializado en integración laboral para que elaboren programas de acuerdo a las necesidades reales del mercado de trabajo, basados en los requerimientos de su propia comunidad.
- Para poder lograr el objetivo anterior será necesaria la creación de carreras y especializaciones en educación especial e integración laboral, tanto en instituciones privadas como públicas para cubrir la demanda de profesionales en el área de educación especial y habilitación y/o rehabilitación laboral.
- Fortalecer las redes de comunicación entre las instituciones destinadas a brindar atención a las personas con discapacidad para poder lograr una comunicación eficaz que permita aprovechar las oportunidades de trabajo que se ofrecen a las personas con discapacidad y seguir luchando por obtener mayores oportunidades, que beneficien en primera instancia a todas las personas con necesidad de obtener un empleo digno y bien remunerado.

De lograrse todo lo anterior se contribuirá a la formación de una conciencia para la aceptación de las personas con discapacidad en el ambiente regular de trabajo. Se ofrecerán entonces oportunidades de trabajo igualitarias y equitativas, es decir, se verá en la realidad lo plasmado en nuestro marco jurídico nacional.

Por lo tanto puedo concluir que la atención a los discapacitados reclama, pues, una concepción integral. Sin embargo, una demanda esencial con la que se inicia la autoestima, la autosuficiencia y el camino hacia el ejercicio pleno de facultades es la de la integración laboral.

El trabajo dignifica al hombre, le permite su realización personal y le aporta los ingresos y recursos para dar respuesta a sus necesidades diarias.

El rechazo por principio de las personas con discapacidad por considerárseles incompetentes para el trabajo, sólo manifiesta prejuicios. Es cierto que en algunos casos, se requieren diseños y condiciones adicionales en el área laboral para permitir el libre tránsito y aportación productiva de los empleados con alguna discapacidad; pero también es cierto que la disposición a una mayor productividad es más fuerte, aún en este tipo de trabajadores. Finalmente, también el progreso tecnológico juega a su favor.

Todos estamos conscientes de que en una economía como la nuestra con graves problemas de empleo, avanzar en el propósito de la integración laboral es difícil; pero quienes estamos convencidos de lo justo de esta demanda de trato igual para las personas con discapacidad, tenemos la certeza de que las nuevas conquistas jurídicas abrirán en la práctica las oportunidades que en justicia reclaman las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Aguirre Santoscoy, Ramiro. Historia sociológica de la educación. 1963
2. Burgos Quezada, Gloria. Educación para la vida: Un modelo de integración para personas con discapacidad intelectual. Centro de Adiestramiento Personal y Social, A.C. CAPYS". (Documento interno). 1998.
3. _____ . Colocación exitosa, elementos a considerar. (Documento interno). Septiembre 2003.
4. Centro de Adiestramiento Personal y Social. Gráficas de Evaluación. (Documento interno). 1990.
5. Dirección General de Educación Especial/Secretaría de Educación Pública. La educación especial en México. México. 1985.
6. _____ .
Escuela Nacional de Especialización. Memoria de datos históricos de la educación especial en México. México. 1989.
7. _____ .
Cuaderno de integración educativa No. 1. Proyecto General para la Educación Especial en México. México. 1994.
8. _____ .
Cuaderno de integración educativa No. 6. Proyecto General de Educación Especial. Pautas de Organización. México. 1997.
9. _____ .
Seminario sobre integración educativa. Avances y prospectiva. Memorias. México. 1995.
10. _____ .
Bases para una política de educación especial. México. 1980.
11. Galeana Romero, Humberto; Rosales García, Amenda; Suarte Aguirre, Jesús. Investigación sobre la educación A.C. Educación Especial en México. Introducción a la historia de la educación especial hacia los atípicos. Cáp. 5. "Historia de la educación especial de los mentalmente impedidos".1982.

12. Hernández Onofre, José de Jesús. Desarrollo histórico de la educación especial en México. Tesis de Licenciatura. U.N.A.M. Facultad de Estudios Superiores de Aragón. 1995.
13. Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI). XII Censo General de población y vivienda. 2000.
14. Klingler Kauffman, Cynthia. "Educación especial en México". En: Thomas M., Shea; Anne Marie Bauer. Educación Especial. Una visión ecológica. Editorial Mc. Graw Hill. 1998.
15. Lacal Zuco, Antonio. "Rehabilitación profesional de personas que padecen limitaciones físicas y mentales". En: La rehabilitación profesional y la reintegración social de farmacodependientes. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 1983.
16. Laurent Visier, Patricia Thotnton y Vicente Mora González. Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad. Organización Internacional del Trabajo. Escuela libre editorial. Madrid 2000.
17. López Campos, Alicia Angélica. Mitos y realidades de la integración educativa de las personas con necesidades educativas especiales y/o discapacidades en las escuelas regulares. Tesis de Maestría en Pedagogía. FFYL. UNAM. 2001.
18. López Torrijo, Manuel. Textos para una historia de la educación especial. Valencia. 1999.
19. Ramos, María Elena. "La educación especial en México" En: Thomas M. Shea, Anne Marie, Bauer. Educación Especial. Una visión ecológica. Editorial Mc. Graw Hill. 1998.
20. Schalock, Robert L. Revista Siglo Cero. Vol. 30 No. 1. "Hacia una nueva concepción de la discapacidad". Pág. 5-20. 1999.
21. Sevilla, Rufina Elena. Memoria de datos históricos de la educación especial. 1965.
22. Solís Quiroga, Roberto. Plan de trabajo. 1943.

23. Zacarías Ponce, Julieta. Educación para la Vida. Un modelo de rehabilitación integral para deficientes mentales mexicanos. Tesis para optar por el grado de doctorado en Psicología clínica. Universidad Iberoamericana. México D.F. 1983.
24. _____ . Grupo de apoyo voluntario. (Documento Interno). Marzo 1985.

LEYES:

1. Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Ley para personas con discapacidad del Distrito Federal. 1 de Noviembre de 1997.
2. _____ . Ley de asistencia e integración social para el Distrito Federal. 16 de Marzo del 2000.
3. Dip. Alicia Céspedes Arcos. Partido Acción Nacional. Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley federal del Trabajo en materia de discapacidad. Realizado por el Departamento de Documentación Legislativa- SIID. 5 de Diciembre de 1995.
4. Dip. Jesús E. Toledano Landero. Partido Revolucionario Institucional. Presidente de la Comisión de los derechos e integración de las personas con discapacidad. Asamblea Legislativa del Distrito Federal. I Legislatura. Proyecto de Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Mayo de 1998.
5. H. Congreso de la Unión. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. 5 de Febrero de 1917.
6. _____ . Ley Federal del Trabajo. 1° de Abril de 1970.
7. _____ . Ley General de educación. 13 de Julio de 1993.
8. _____ . Ley Federal para las Personas con Discapacidad. 30 de Abril de 2003.
9. Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 10 de Diciembre de 1948.

10. _____ . Declaración Universal de los Derechos del Niño. 20 de Noviembre de 1959.
11. _____ . Declaración de los Derechos del Retrasado Mental. 20 de Diciembre de 1971.
12. _____ . Declaración de los Derechos de los Impedidos. 9 de Diciembre de 1975.
13. _____ . Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. 20 de Diciembre de 1993.
14. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre necesidades educativas especiales. Conferencia Mundial de la UNESCO sobre necesidades educativas especiales. Salamanca, 7 al 10 de Junio de 1994.
15. Organización Internacional del Trabajo. Las normas internacionales del trabajo y los programas de la OIT en materia de población. OIT Ginebra 1993.
16. _____ . Recomendación 99. "Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos". Ginebra 22 de Junio de 1955.
17. _____ . Convenio 159. "Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas". 1983.
18. _____ . Recomendación 168. "Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas". Ginebra. 20 Junio 1983.
19. Poder Ejecutivo Federal. Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa. 1992.
20. Secretaría de Salud. Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA1-1998 Para la atención integral a personas con discapacidad. 16 de Diciembre de 1998.
21. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lineamiento de operación de la Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las Personas con discapacidad y adultos Mayores. (Documento interno). 2003.