

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“EL TRABAJO DE DISCAPACITADOS”

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO

DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

SANDRA ANDRADE RUESGA

ASESOR: DOCTOR JOSÉ DÁVALOS MORALES



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

A mis queridos padres
Guadalupe y Roberto que
me obsequiaron la vida.

A mis hermanos Julio y Roberto,
por la confianza que siempre han
depositado en mí y quienes han
sido mi principal motivación para
seguir adelante.

Al doctor José Dávalos
Morales, por su generosidad
y por obsequiarme de manera
incondicional su tiempo y
sabiduría.

Al licenciado Jorge Sánchez Azcona, por transmitir su espíritu y preocupación, no sólo por mí sino también por todas aquellas personas que padecen alguna discapacidad.

A mis amigos Eduardo Ramírez Heredia y Francisco Martínez Santillán, por su apoyo a lo largo de ésta investigación.

A todos aquellos profesores de mi apreciada Facultad de Derecho, quienes con su entrega y pasión por transmitir su conocimiento han fortalecido en mí el interés hacia el camino de la superación.

EL TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO: EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1.1 CONCEPTO DE TRABAJO	1
1.2 DISTINCIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MINUSVALIDEZ.....	8
1.3 ANTECEDENTES DE LA DISCAPACIDAD EN MÉXICO	14
1.4 LEGISLACIÓN.	24

CAPÍTULO SEGUNDO: DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

2.1 CONTRATACIÓN.	31
2.2 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	44
2.3 PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO.....	54
2.4 EL TRABAJO DE MENORES CON DISCAPACIDAD.	59

CAPÍTULO TERCERO: INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA LABORAL MEXICANO.

3.1 REPERCUSIONES SOCIALES.	70
3.2 ESPACIOS LABORALES DE RESERVA OBLIGATORIA.	77
3.3 INCENTIVOS A EMPRESAS.	83
3.4 PROGRAMAS DE INCORPORACIÓN Y CONVIVENCIA.	86
3.5 MEJORAS EN LOS LUGARES DE DESPLAZAMIENTO EN EL TRABAJO	99

CAPÍTULO CUARTO: PROTECCIÓN JURÍDICA.

4.1 SISTEMAS LABORALES ESPECIALES.....	104
4.2 CENTROS DE CONTRATACIÓN ESPECIALES.....	109
4.3 SISTEMAS DE INTRODUCCIÓN LABORAL.....	119
4.4 PENSIONES ESPECIALES.....	133
CONCLUSIONES	144
BIBLIOGRAFÍA	147

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito resaltar la urgente necesidad de que se incluya en la legislación laboral mexicana lo relativo al trabajo de las personas con discapacidad de manera específica que a su vez, permita su plena incorporación a la economía nacional, adoptándose medidas más acordes para su inserción al mercado laboral, con respecto a las que se ofrecen actualmente y que representan mayores problemas de adaptación o de aceptación, con lo que se permitirá que las personas con discapacidad se integren definitivamente, creando nuevos y mejores horizontes para ellos.

Para lograr lo anterior, se divide el trabajo en cuatro capítulos, los cuales a continuación se detallan.

El capítulo primero titulado: El trabajo de las personas con discapacidad, analiza diferentes concepciones que existen sobre el concepto de trabajo, también aborda la distinción entre discapacidad y minusvalidez, así como antecedentes de las personas con discapacidad; es decir cómo se han ido incorporando dignamente a la sociedad.

La discriminación en el trabajo de las personas con discapacidad es objeto de análisis del segundo capítulo, donde se precisan varios conceptos para tener una mejor comprensión sobre el tópico de estudio, desde su discriminación en el proceso de contratación, pasando por la influencia de la capacitación y adiestramiento en su productividad y calidad de vida, hasta el trabajo que realizan los menores con discapacidad.

De igual forma, en el capítulo tercero se aborda la necesidad de incorporar a las personas con discapacidad al sistema laboral mexicano, las repercusiones sociales positivas de tal incorporación y la implementación de espacios laborales apropiados que deben crearse para éste tipo de personas. También se hace referencia a los incentivos fiscales que otorga el Gobierno Federal a las empresas por medio de las autoridades correspondientes, a aquellos centros laborales que emplean a estas personas. Asimismo, se hace referencia a los programas de incorporación y convivencia dirigidos a las personas con discapacidad, destacando la importancia de hacer mejoras en los lugares de desplazamiento, especialmente dentro de las áreas de trabajo, las cuales influyen de manera decisiva en su productividad.

Finalmente, en el capítulo cuarto se habla de la necesidad de proteger jurídicamente a los discapacitados en nuestro derecho y en sus lugares de trabajo, es decir, proponiendo la creación de un capítulo dentro del Título Sexto de nuestra legislación laboral, donde se especifiquen los medios que permitan introducir, de forma mas considerada, a las personas con discapacidad al trabajo y señalando la necesidad de crear sistemas de pensiones especiales para los discapacitados, cuyo salario no les sea suficiente para cubrir necesidades adicionales a su rehabilitación. Lo anterior, es con el propósito de apoyar a este sector de la población para que pueda alcanzar su pleno desarrollo y un nivel económico acorde a sus capacidades y anhelos. Logrando una mayor igualdad de trato y oportunidades en sus trabajos, lo que repercutirá de forma positiva en cualquier ámbito donde se desarrollen, en lo individual y socialmente.

CAPÍTULO PRIMERO: EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1.1 CONCEPTO DE TRABAJO.

Las personas que padecen alguna discapacidad sufren para incorporarse a la vida laboral que es común y fácil de alcanzar para cualquier persona que no la padece, teniendo que convivir con barreras de origen físicas, sociales, financieras, y psicológicas que les han limitado durante el transcurso de sus vidas a participar de forma plena en la comunidad.

Existen diversas definiciones de la palabra trabajo, así como múltiples opiniones al respecto. Sin embargo, el concepto del trabajo ha sido muy dinámico y nos podemos dar cuenta que en cada momento histórico ha evolucionado de acuerdo a las necesidades de la sociedad, así, tenemos que revisar las definiciones etimológica, aristotélica, teológica, al igual que las de tipo legal.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa *traba*, ya que el trabajo representa un esfuerzo adicional de los individuos para realizar una tarea, representa un obstáculo o reto¹.

En la antigüedad el obtener o realizar un trabajo no era visto como algo digno sino como un obstáculo que no permitía, a quien lo desempeñaba, pertenecer a altas esferas sociales y mucho menos ser libre.

¹ Cfr. DÁVALOS, José. Tópicos laborales. Derechos individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social. Tercera edición, Porrúa, México, 2000. p. 3.

Para los griegos, concretamente para Aristóteles, el trabajo era una actividad propia de los esclavos, los cuales deben hacerlo gratis, es a ellos a quienes les corresponde hacerlo para que los hombres libres puedan gozar de la calidad de ciudadanos, de la inviolabilidad personal, de la libertad de actividad y del derecho al movimiento no restringido. Aristóteles concibe la libertad del ser humano por excelencia, dedicado al ocio, actividad contemplativa de la vida a la que no podían dedicarse todos los hombres, ni las pasivas mujeres ni los torpes esclavos, ni los artesanos y campesinos, embrutecidos por el trabajo manual. Ninguno de ellos, bajo el concepto de aristotélico, puede aspirar a la felicidad suprema².

Para Marx, el trabajo es en principio "un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza"³. Es decir el hombre pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darle una forma útil a su vida. Al mismo tiempo que actúa sobre la naturaleza exterior modificandola y desarrollando sus facultades que se encuentran latentes.

En la Biblia el trabajo tiene diferentes perspectivas, puede ser un castigo, o puede estar muy lejos de ser algo duro y agotador; también puede ser resultado del pecado y la desobediencia; o algo positivo y bendecido. En el Génesis, dice que: Dios creó al hombre y a la mujer y les dio el trabajo como parte integral de su vida, y que Dios mismo realiza trabajo creativo en todo lo que significa la creación y hace coparticipe al ser humano para que su obra perdure. También la Biblia se refiere al trabajo como un servicio a la tierra y a la protección, al respecto, el Salmo 127 dice: "(...) Comerás del fruto de tu trabajo, serás dichoso, te irá bien".

En cuanto al hombre que realiza un trabajo, este es alabado por Jesús y enfatiza que debe recibir un pago justo por su trabajo y lamenta la situación de

² Cfr. En el Libro I, Capítulo II de Política, Aristóteles se refiere a la naturaleza del trabajo en el ser humano, tomando conceptos que en la actualidad podrían considerarse discriminatorios, ya que aduce que el cuerpo de los hombres libres es diferente al de los esclavos, como justificante de su posición dentro de la sociedad.

³ www.trabajo.gov.ar/...revista De Trabajo/2007n04-a02hHirata-pZarifan.pdf

aquellos que se encuentran desocupados. Asimismo el apóstol Pablo hace una exhortación a trabajar y no ser perezosos.⁴

En el Diccionario de la Real Academia Española el trabajo se define como: (el) “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”, “una acción retribuida” de forma monetaria⁵. Desde el punto de vista sociológico el trabajo es el ejercicio de la actividad humana, cualquiera que sea la esfera y la forma, destinada a un fin, es la aplicación de fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor.⁶ Visto de esta forma, el trabajo es el resultado de la actividad humana, mediante el cual se crean satisfactores, o como diría Hanaah Arendt en la condición humana: el hombre “con el trabajo construye un universo de cosas artificiales”⁷, por ello la necesidad de la intervención del Estado para regularlo. El trabajo es el creador del hombre.

Esta visión del trabajo cambia en la época moderna, al convertirse en una capacidad del ser humano, mediante el cual transforma, tanto el medio que le rodea como a sí mismo, lo dignifica y permite su integración social. Ahora la ociosidad permanente convierte a la vida del hombre en monótona, vacía y aburrida, sin un objetivo por desarrollar, con el trabajo adquiere autonomía, dignidad y libertad de acuerdo a esta visión actual.

⁴ Se hacen estas referencias al trabajo del hombre en Mateo 20:1-16, Romanos 12:11 y Lucas 10:7, así como en diferentes versículos del Génesis.

⁵ Real Academia Española. Diccionario de la Real Academia Española. Madrid, Real Academia Española, Vigésimo segunda Edición, Tomo II, 2001.

⁶ www.ips.org.ar/article.php3id-article361

⁷ Citado por Jacinto Rivera de Rosales en su artículo Kant y Hannah Arendt. La Comunidad del juicio reflexionante en IDEAS y VALORES No. 128, agosto de 2005, Bogotá Colombia. p. 6.

De acuerdo a este enfoque, la intervención del Estado como rector de la relación laboral entre el trabajador y el patrón, se convierte en una obligación para evitar relaciones desventajosas entre ambos o que solo beneficien a una de las partes, generalmente al patrón. Las relaciones de trabajo requieren ser reguladas por instrumentos jurídicos que aporten beneficios al trabajador por la actividad que realiza.

Es por ello que, en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° se señala que: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

“Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”. El trabajo es, por tanto, un principio de Derecho Social, es decir, es una actividad productiva encaminada a la producción de bienes y servicios para su consumo que hace necesaria la función regulatoria del Estado, ya que es este quien regula las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, además de prohibir la discriminación de cualquier tipo.

Respecto a las personas con discapacidad, objeto de investigación, en ninguno de los párrafos de este artículo encontramos referencia o alusión a ellas, no

obstante lo anterior, queda sobreentendido que toda persona tiene derecho a incorporarse a un trabajo productivo y digno, lo que se confirma en el segundo párrafo del mismo artículo donde afirma que a ninguna persona se le podrá hacer distinción alguna por razones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Sin embargo, nunca hace referencia a que tampoco se podrá hacer distinciones a personas con alguna discapacidad. Es entonces en este caso donde se deja en estado de indefensión a las personas con discapacidad en materia laboral, tomando como base la premisa de que aquello que no está prohibido está permitido. También hace referencia a que el trabajo debe de ser bien remunerado, para que el trabajador pueda aspirar a un nivel económico que le permita vivir con decoro y proveer a su familia de los bienes necesarios para su desarrollo, por lo que la labor que desempeñe cualquier persona que presente algún tipo de discapacidad debe recibir un pago justo y equiparable al de las personas que no lo presenten y que desarrollen la misma actividad.

En el artículo 8º, segundo párrafo de la misma Ley se señala lo siguiente: (...) “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica para cada profesión u oficio”. De lo anterior resulta entonces que cualquier persona siempre y cuando cuente con la capacidad intelectual o material necesaria para desempeñar actividades específicas, puede llevar a cabo un trabajo.

En ésta definición nos damos cuenta que tampoco se hace referencia a las características del individuo que hace el esfuerzo, y que éste es solo lo que se necesita para poder realizar un trabajo, por lo que cualquier persona al tener

una habilidad por muy determinada que sea para desempeñar una función que lo introduzca a un desenvolvimiento correcto laboral está realizando un trabajo específico.

Así como para Néstor de Buen el trabajo es el que presta una persona a otra a cambio del pago de un salario, para Mario de la Cueva esta destinado a “satisfacer las necesidades humanas a efecto de que el hombre pueda alcanzar una existencia digna que le permita alcanzar su destino”⁸. Por lo que se deduce que es un deber social y es un acatamiento voluntario que cada individuo realiza dentro de la sociedad por así convenir a sus intereses.

Para Rafael de Pina, el trabajo es un derecho que esta regulado en nuestro marco jurídico, refiriendo que toda persona que se encuentra bajo este marco jurídico tiene derecho al trabajo⁹.

Por otra parte, en los principios centrales normativos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el trabajo debe ser considerado como expresión de la dignidad humana; como realización del ser humano; y no debe ser visto como mercancía¹⁰. En estos principios, la Secretaría antepone al ser humano, igualando de esta forma a todos los hombres, con la intención de eliminar conceptos como el de la lucha de clases y suavizar, matizándolas en el derecho mexicano, la idea de justicia social e igualdad.

⁸ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Cuarta edición, Porrúa, México, 1954. p. 436.

⁹ Cfr. De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Trigésima segunda edición, Porrúa, México, 2003. pp. 236 y 238.

¹⁰ Cfr. De la Garza Toledo, Enrique. La disputa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Sin editorial, México, 2003. pp. 21-22. De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo considera que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se apega a los principios de este organismo internacional en este sentido.

Sin embargo, en la Ley General de las Personas con Discapacidad, de junio de 2005, se establece que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad”. Para ello, las autoridades deberán establecer y promover políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad, eliminando la discriminación cuando una persona con discapacidad demuestre que tiene la capacidad de ocupar un determinado puesto de trabajo

Es decir, que a partir de esta Ley, las personas con discapacidad, podrán tener la oportunidad de integrarse y capacitarse con igualdad de oportunidades que el resto de la población a las actividades laborales. Aunque debería ser en la Ley Federal del Trabajo donde se tendría que incluir estos postulados, el hecho de que se haya contemplado en la Ley General de las Personas con Discapacidad ya es un avance en materia laboral.

1.2 DISTINCIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y MINUSVALIDEZ.

El concepto de discapacidad ha venido evolucionando a través del tiempo. Hoy se sabe que quien presenta una discapacidad no es una persona enferma ni inútil, sino es una persona con determinados potenciales y características, sin que ello se determine su calidad humana y mucho menos se vean mermados sus derechos, aptitudes sociales y productivas. La discapacidad es una restricción o ausencia de la capacidad para realizar determinadas actividades de una forma determinada o dentro de lo que socialmente se considera normal para un ser humano. El problema en sí, no es su discapacidad, sino las características que la sociedad considera deben ser las “normales”, que en

general la sociedad estima como parámetros a seguir, como la belleza física y estética, la inteligencia e incluso la capacidad de ganar dinero, rechazando a las personas que, aparentemente, no son muy inteligentes o que no son atractivas a los ojos de los demás. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) existen diferentes conceptos que definen las diferentes formas de discapacidad, como la siguiente, que indica que es: “toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica o anatómica o función ya sea psicológica o fisiológica”.¹¹

También considera a la Discapacidad como “toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.¹² Esta puede surgir como consecuencia de una deficiencia de la alteración de las formas apropiadas de la vida cotidiana y de actividades locomotoras.

El concepto de Minusvalía se refiere a (...) “la situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso”.¹³ Es decir son todas las consecuencias sociales, culturales, económicas y ambientales que se derivan de la presencia de la discapacidad o deficiencia.

Sin embargo, y de acuerdo con las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, más que definirse la

¹¹ Verdugo, Miguel A. Personas con discapacidad. Siglo Veintiuno Editores, España, 2004 p. 14.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

palabra discapacidad como una limitante para realizar actividades de forma que se consideran normales dentro de los parámetros de cualquier ser humano, ésta se acepta como un término en el que se resumen diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones. Que puede manifestarse de una manera física, intelectual o sensorial, o de forma de una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental y puede ser de carácter permanente o transitorio.

Sobre el término minusvalía, las Normas Uniformes la refieren como una pérdida o limitación de oportunidades de las personas para participar en la vida social en condiciones iguales que el resto de la población. La pérdida o limitación que sufre la persona es en función de su entorno físico y de las actividades sociales que pueden llegar a obstaculizar el acceso a la información, la comunicación y la educación de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.

El término minusvalía se refiere a las deficiencias de la sociedad con respecto a las personas con discapacidad y es en las Normas Uniformes donde se reconoce que la discapacidad no es una limitación, sino el entorno y falta de accesibilidad lo que las limita¹⁴.

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), define a la discapacidad como las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo. Es también una restricción o ausencia

¹⁴ Cfr. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Serie: Un mundo de derechos..., México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2002. pp. 7 y 8.

de la capacidad para realizar una actividad dentro de un margen considerado normal para el ser humano. La discapacidad es considerada también como la exteriorización funcional de las deficiencias o limitaciones físicas o mentales que al relacionarse con el contexto social da origen a las minusvalías. Las minusvalías por su parte, consiste en las desventajas del individuo como consecuencia de las deficiencias o discapacidades que dificultan su interacción y adaptación con su entorno¹⁵.

Otros autores señalan a la persona con discapacidad, como “aquella que por causa de una pérdida o deficiencia de una estructura anatómica o función corporal presenta limitaciones en la ejecución de algunas de sus actividades cotidianas, que pueden potencializarse o restringirse por el entorno social. Si éste es positivo, es viable lograr la participación social de la persona¹⁶”.

TIPOS DE DISCAPACIDAD

De acuerdo con las investigaciones y estudios que se han realizado con respecto a la discapacidad se han clasificado cinco diferentes tipos. En el XII Censo General de Población y Vivienda 2000 se consideraron los siguientes: motriz, visual, mental, auditiva y del lenguaje, como las principales, agrupando el resto de los tipos en una categoría denominada: otro tipo de discapacidad¹⁷.

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Las personas con discapacidad en México: una visión censal, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2004. pp. 14 y 24.

¹⁶ Guía Para Empleadores Interesados en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, México, Colección “Empresa, Siglo XXI”, Consejo para Prevenir la Discriminación, 2006. pp.17 y 54.

¹⁷ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Op. cit. pp. 28 y 29.

Discapacidad Motriz: Consiste en alteraciones al sistema músculo-esquelético y las neuromotrices. Dificulta en las personas la capacidad para moverse, caminar, mantener ciertas posturas o para desarrollar habilidades como sostener objetos. Estas dificultades pueden solucionarse a través de la utilización de ayudas, técnicas y prótesis.

Discapacidad Auditiva: Es la pérdida superficial o total de la capacidad para oír y/o la alteración de una de las vías a través de las cuales se percibe la realidad exterior como la sordera. Las personas pueden solucionar ésta discapacidad a través de auxiliares auditivos, lectura labifacial, utilización de la lengua de señas, de computadoras, aparatos de intercomunicación ó simplemente lápiz y papel.

Discapacidad Visual: Es la disminución o pérdida total de la capacidad para ver o mirar. Se incluyen las personas ciegas y con debilidad visual. Las personas pueden auxiliarse para sus actividades cotidianas de perros guía, bastones, sistema braille, lectores de pantalla en computadoras celulares y otras herramientas técnicas.

Discapacidad de lenguaje: Tiene lugar cuando existen dificultades parciales o totales para establecer la comunicación oral. Se debe a problemas en los órganos de lenguaje como labios, paladar, nariz y se caracteriza por sustituciones, omisiones o distorsiones del lenguaje. La rinitis, mudez, laringectomía y el labio leporino son algunos de las discapacidades del lenguaje producidas por factores que causan problemas de articulación fonética

o del habla. Las personas pueden solucionarlo utilizando computadoras, aparatos de intercomunicación o simplemente lápiz y papel.

Discapacidad Mental: Se encuentra presente en aquellas personas que tienen una condición como la esquizofrenia, la psicosis o el síndrome bipolar. El funcionamiento intelectual de las personas y su comportamiento es inferior al promedio y existen varios niveles que van del leve o moderado al severo o profundo. Este tipo de discapacidad puede auxiliarse con medicamentos que les permitan obtener un funcionamiento adecuado en sus actividades cotidianas.

Entre las otras discapacidades se encuentra la *Discapacidad Intelectual*, la que se caracteriza por una gama de manifestaciones como el retardo en el aprendizaje y se hace evidente en la interacción que tiene el individuo con su entorno social. Puede manifestarse en mayores dificultades para la comprensión e instrucciones complejas o abstractas.

Todas las personas que presentan una discapacidad son personas con una minusvalía; toda vez que en la actualidad no se encuentra preparada la sociedad mexicana a recibir como personas iguales a quienes la presenten. Por otra parte la discapacidad se refiere al funcionamiento del organismo y la minusvalía a la falta de oportunidades por parte de la comunidad en la incorporación social y laboral a éste grupo.

1.3 ANTECEDENTES DE LA DISCAPACIDAD EN MÉXICO.

La forma en que en la actualidad se considera a las personas que presentan una discapacidad implica un avance importante en la cultura y los valores de la sociedad moderna, ya que en la antigüedad algunos pueblos practicaban la eugenesia, que consistía en desechar a los niños que nacían con algún defecto físico.

Los antecedentes más claros de estas prácticas los encontramos en algunas culturas, donde el rechazo hacia las personas con deficiencias fue la práctica del infanticidio o en la antigua India, donde los niños que nacían con malformaciones eran arrojados al río Ganguees. Los griegos, de acuerdo con Plutarco, establecían que el padre debería llevar al recién nacido a la presencia de los ancianos de la comunidad, quienes lo revisaban y si encontraban que era un niño débil o con apariencia inusual, eran llevados a un sitio denominado Apotemas o lugar de abandono, donde eran despeñados desde lo alto del monte¹⁸. El mismo Aristóteles en su *Política*, dice que no era conveniente educar a los que nacían deformes¹⁹.

Los romanos, sin embargo, practicaron el infanticidio, la mutilación para la mendicidad y la compra de hombres con alteraciones físicas o deformidades, destinados a la diversión de los señores, pero también realizaron medidas importantes para la asistencia de la población necesitada fundando el primer hospital para discapacitados.

¹⁸ Plutarco, *Vidas paralelas* Libro I, p. 116 versión electrónica en <http://www.librosclasicos.org/buscador/search.php?kw=plutarco>

¹⁹ En el Libro IV, Capítulo XIV, titulado De la educación de los hijos en la ciudad perfecta, en la *Política*, Aristóteles dice que era necesario distinguir entre los hijos que había que abandonar y aquellos que había que educar, por lo que la ley tenía que prohibir el cuidado de los niños que nacieran deformes.

En las culturas antiguas, destacan Confucio, Buda y el cristianismo, donde se observa la necesidad de ofrecer un trato más humano hacia las personas con discapacidad. Se habla de responsabilidad moral, amabilidad, ayuda a los débiles, principios como la compasión, caridad, generosidad e igualdad entre todos los hombres, así como el amor y la atención a los más necesitados.

Sin embargo, una actitud contraria a estos principios se desarrolla durante la Edad Media, cuando la iglesia católica adopta tradiciones demonológicas, reduciendo a las personas con discapacidad mental a la calidad de seres humanos poseídos por el demonio. La discapacidad mental era sinónimo de posesión diabólica. En personajes de la talla de San Agustín²⁰, se atribuye a la caída de Adán y otros pecados, la existencia de insuficiencias en las personas o en escrito de la época a la existencia de enfermedades como producto del demonio o en algunos casos como prueba de su existencia y de su poder sobre los hombres. Los nacimientos de niños con malformaciones o deficiencias eran producto de las prácticas de brujería de sus madres. Para Martín Lutero, los niños con discapacidad deberían ser asesinados, ya que él veía la presencia del diablo en esos niños. Se refería a ellos como “niños de formas satánicas de los cuales he visto algunos, entonces opino que fueron deformados por el diablo pero no procreados por él”²¹.

Sin embargo no todo fue tan negativo para las personas con alguna discapacidad, ya que una importante corriente humanitaria alcanzó a

²⁰ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Op. cit. p. 2.

²¹ Martín Lutero hace un llamado para recurrir al asesinato de judíos, mujeres, campesinos e incluso predicadores que no pertenecían a su iglesia, entre otros, cita como fuente Opera Exegética, edición II de Erlangen, pág. 127, en http://www.theologe.de/secta_demoniaca.htm

desarrollarse bajo el cristianismo y se crearon diversas instituciones de atención, como sanatorios, hospitales y asilos.

México es un país que tiene una importante historia de ayuda a las personas con discapacidad. En la época precolombina, las personas que tenían deformidades o lesiones que habían sido ocasionadas por la guerra eran vistas con respeto por la sociedad, y no se les limitaba su participación social.

Las culturas prehispánicas desarrollan sus mitologías a partir de lo sagrado y lo profano, dualidad en la que explican y tratan a las enfermedades a partir de interpretaciones animistas, asociadas a supersticiones o abusiones, utilizando la herbolaria como práctica terapéutica para aliviar enfermedades o malformaciones, explicadas a través de la asociación a cuatro circunstancias, como son: razones naturales (por ejemplo los sismos), castigo divino, maleficios de algún enemigo y por la influencia de los astros (como ejemplo, los eclipses).

Durante la época colonial y el México independiente las instituciones religiosas creaban espacios para el cuidado de la población que padeciera alguna discapacidad. En 1566 se fundó en la Ciudad de México el Hospital de San Hipólito dedicado a las personas que padecían enfermedades mentales, más tarde se crearon otras instituciones similares como el Real Hospital del Divino Salvador, el Hospital de Belén en Guadalajara, el Hospital Civil en Monterrey.

A finales del siglo XIX se crearon hospitales donde se procuraba un tratamiento más integral a los pacientes en Veracruz, Yucatán, Jalisco y Puebla. Con las leyes de Reforma, pasan a manos del gobierno las instituciones de beneficencia que pertenecían a la Iglesia, abandonando el concepto de

caridad, para convertirse en ayuda asistencial que el Estado brinda a las personas, ya que se pensaba que eran personas que no podían alcanzar la independencia económica.

Benito Juárez ordenó el establecimiento de una escuela de sordomudos en 1861, fundada en 1866 y divide la educación en dos partes: conocimientos generales y adquisición de un oficio. En 1870 Ignacio Trigueros crea la Escuela para Ciegos, que actualmente lleva su nombre. Estas dos escuelas son precursoras de la educación especial en nuestro país.

En 1910 Porfirio Díaz inauguró el Manicomio General, conocido como "La Castañeda", que brindó atención a las personas con deficiencias mentales durante varias décadas.

En 1930 la Organización Internacional del Trabajo recomienda la necesidad de establecer un seguro por invalidez, vejez y defunción, como derechos adquiridos de los trabajadores. Esto quedó plasmado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, previendo los accidentes de trabajo y en 1944 la Ley del Seguro Social incorpora la obligación de proteger a los trabajadores que resulten afectados por los riesgos laborales que les produjesen algún tipo de discapacidad.

En lo que se refiere a la medicina de rehabilitación, se buscó atender a los niños afectados por la poliomielitis, inicialmente en el Hospital Infantil de México, capacitando a terapistas físicos y médicos. A partir de 1952 se crean

los Centros de Rehabilitación que más tarde se transforman en el Instituto Nacional de Medicina de Rehabilitación.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) creado en 1977 (anteriormente denominado Instituto Nacional para la Protección de la Infancia (INPI); Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez (IMAN); Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia), con la finalidad de otorgar asistencia, como obligación del Estado, en beneficio de la población marginada, los incapacitados o las personas en desventaja social.

En la realidad no es suficiente con rehabilitar física y funcionalmente el organismo de una persona, sino que es necesario que se incorpore dignamente a la sociedad y logre alcanzar la autosuficiencia económica. Es por ésta necesidad que fue fundado en 1957 el Instituto Mexicano de Rehabilitación, fundado por el señor Rómulo O'Farrill y el doctor O' Farrill. A partir de este momento queda constituido el primer programa de rehabilitación integral en el país, que además de proporcionales a los pacientes con alguna discapacidad una atención médica, se les practicaba un diagnóstico educativo y vocacional para poder proceder a la capacitación y educación en talleres y grupos de escolarización del mismo Instituto, comprendiendo incluso la incorporación de la persona a la vida social y laboral.

El reconocimiento de las personas con discapacidad se ve reflejado en algunos instrumentos internacionales. El primer ejemplo histórico de ello es la declaración de los Derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975.

Posteriormente, el Principio de Igualdad, que fue desarrollado en 1982 en el Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad. El objetivo principal del Programa fue establecer medidas eficaces para lograr la igualdad, la participación plena de las personas, toda vez que en esta fuente se indica que por lo menos una de cada diez personas tiene una deficiencia física, intelectual ó sensorial y aproximadamente el 70 por ciento de estas personas no dispone de los servicios necesarios para ayudarse a superar sus limitaciones.

El Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 promovía la protección social que permitía el bienestar de la población de escasos recursos, especialmente minusválidos, entre otros. Derivado del Plan Nacional, el DIF establece entre sus programas el de Rehabilitación, que abarcó incluyó la invalidez neuromúsculo-esquelético, comunicación humana, ceguera o debilidad visual, así como las que afectan la salud mental, para lo que se dispuso la operación de instituciones como el Centro de Rehabilitación, el Instituto Nacional para la Rehabilitación de Niños Ciegos y Débiles Visuales, la Escuela Nacional para Ciegos, el Centro de Adaptación laboral, los Centros de Rehabilitación Integral y los Centros Psicopedagógicos, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

En el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 se tenía el propósito de crear empleos productivos y proteger el nivel de vida de los trabajadores. En el marco del Plan Nacional, el DIF desarrolló el Programa de Asistencia a Minusválidos que tenía como objetivo proporcionar servicios de rehabilitación

no hospitalaria a personas minusválidas a fin de facilitar su integración a la familia y a la sociedad. El Programa Nacional de la Salud de 1990-1994 promueve la incorporación a la vida social y productiva de aquellos que presenten alguna discapacidad.

Derivado de los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se crea la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE), el cual diseñó el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de 1995, para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad, sumando los recursos de las instituciones públicas y privadas para potencializar la ejecución de sus acciones y así propiciar el acceso y la igualdad a la sociedad de personas con discapacidad, siendo éste programa obligatorio para las dependencias y entidades de Ejecutivo Federal. El Programa se planteó como objetivo promover la integración de las personas con alguna discapacidad y su incorporación al desarrollo económico, a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos. Para cumplir con este objetivo se crearon ocho subprogramas, entre ellos el de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo.

En este ámbito operó la Subcomisión de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo que preside la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Equidad y Género, creada en 1995, cuyo objetivo principal es la promoción de oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad en base a sus potencialidades teniendo apoyo de la Subdirección

del Programa para Personas con Discapacidad, perteneciendo a la Dirección de Programas de No Discriminación, teniendo como principal objetivo la incorporación de este sector social a la vida laboral.

Del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, se deriva el Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad 2001-2006, en este marco se creó el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS) integrado por los titulares de las secretarías de Estado y la Oficina de Representación de la Presidencia de la República para la Promoción e Integración Social para las Personas con Discapacidad (ORPIS).

El objetivo de este Programa consistía en promover entre la sociedad una nueva cultura de integración de las personas con discapacidad, así como su integración e incorporación al desarrollo, el respeto y ejercicio plenos de sus derechos humanos, políticos y sociales, la igualdad de oportunidades, la equidad en el acceso a los servicios y todo aquello que contribuya a su bienestar y mejora de calidad de vida. Aquí se estableció, entre las 10 creadas, la subcomisión de integración laboral²².

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en el apartado correspondiente a grupos vulnerables, estrategia 17.6 dice que se otorgará apoyo a las personas con discapacidad para su integración a las actividades productivas del país, así como a las culturales con plenitud de derechos e independencia. Asimismo, plantea que durante el periodo que abarcará el Plan, se implementarán acciones que permitan a las personas con discapacidad, mayores

²² Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Op. cit. pp 1-6.

oportunidades de inserción al mercado laboral, para lo cual se les incluirá en el diseño de políticas públicas. Garantizarles la seguridad de un salario y fortalecer su autoestima y facilitar la independencia de estas personas que actualmente enfrentan diferentes formas de discriminación.

El mismo Plan, considera que se debe realizar un proceso de armonización legislativa y programática con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para su implantación en el país.

Al igual que en gobiernos anteriores, se pretende realizar un censo nacional de personas con discapacidad, con la finalidad de tener información veraz sobre este sector de la población para poner en marcha programas nacionales y estatales que les brinden mejores oportunidades de desarrollo personal, familiar y social.

Otra de las acciones previstas en este Plan de Desarrollo, consiste en fortalecer la política de estímulos fiscales para las empresas que ofrezcan oportunidades de empleo a personas con alguna discapacidad. Al respecto, se reformó el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, a fin de que los patrones puedan deducir hasta el 100% del impuesto sobre la renta cuando contrate a personas con discapacidad y se requieran adaptaciones al lugar de trabajo.

Si estas prácticas en beneficio de las personas con discapacidad, se llevan a cabo, se logrará crear un ambiente más propicio para el desarrollo de las actividades, redundando mayor productividad en el trabajo que realicen.

1.4 LEGISLACIÓN.

A partir de la década de los ochenta, se dieron importantes avances en el marco jurídico normativo en materia de atención y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en México, entre estos avances, se incluyeron modificaciones en 1984 a la Ley General de Salud a favor de las personas con discapacidad, dos años después, en 1986 se modificó la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social y en 1993 a la Ley General de Educación. A partir de 1994 se modificaron otras leyes federales, tales como la Ley de Estímulo y Fomento al Deporte, Ley General de Asentamientos Humanos y Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en la que se indica la obligación de la Administración Pública Federal de establecer y ejecutar planes y programas para la asistencia, prevención, atención y tratamiento a las personas con discapacidad, con la participación que corresponda a otras dependencias asistenciales, públicas y privadas. Asimismo, en las entidades federativas, se han decretado hasta la fecha leyes que promueven la integración de las personas con discapacidad.

En nuestra Ley suprema la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se hace distinción alguna de las personas con discapacidad, por lo que las coloca en situación de igualdad ante las demás. Sin embargo existen diferencias que tiene esta población, por lo que nuestro marco jurídico debería modificarse a fin de equiparar sus oportunidades con la del resto de la población. En su artículo 123 señala que “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 su artículo primero, la Constitución Política señala: "...queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el genero, la edad, *las capacidades diferentes*, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

La Ley Federal del Trabajo constituye el marco legal de la relación de trabajo entre los trabajadores y el empleador, en ella no existe ningún renglón que se enfoque en particular a las personas con discapacidad y su incorporación al empleo. En el Marco normativo del Programa de Capacitación Integral y Modernización (CIMO), existen acciones encaminadas a la organización y apoyo de empresas constituidas por trabajadores con discapacidad.

En 2005 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal para las Personas con Discapacidad, en la que se establece que: "esta Ley es de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos. Su objeto es establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida.

De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y plantea el establecimiento de las

políticas públicas necesarias para su ejercicio, entre ellas la realización de un trabajo.

Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal: Esta ley fue publicada en 1995 y reformada en 1999, la cual tiene como objetivo normar las medidas y acciones que contribuyan a lograr la equiparación de oportunidades para la integración social de las personas con discapacidad.

En cuanto a los instrumentos internacionales en 1970 se aprobó la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental y la Declaración de los Derechos de los Impedidos, donde se reconoce que las personas con discapacidad deben gozar los mismos derechos que los demás. En 1983, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo, relativo a personas inválidas. Las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad de 1993. Y en 1999, la Organización de los Estados Americanos, adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Y la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de la ONU, recientemente ratificada por nuestro país.

El Convenio No 159 de la Organización Internacional del Trabajo es un instrumento que genera la obligación a los países que lo suscriben, de establecer políticas de integración laboral para las personas con discapacidad, México lo ratificó en 2001. Este instrumento destaca el derecho de las personas con discapacidad a trabajar de acuerdo a sus necesidades y a recibir

un salario igual, con el cual pueda alcanzar un nivel de vida adecuado. Las disposiciones del Convenio 159 deben ser incorporadas a la Ley Federal del Trabajo.²³

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, prohíbe la discriminación contra este sector de la sociedad. La importancia de la Convención radica en el señalamiento que hace para la incorporación, en materia de discriminación a los ordenamientos legales nacionales, como ejemplo de preocupación y acción a nivel regional de cualquier acto que vulnere los derechos humanos de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU se enmarca en los esfuerzos de la Comunidad Internacional y de los Estados en particular, de reconocer las necesidades básicas de un grupo específico, las Personas con Discapacidad, que más allá de la simple enumeración de sus derechos, representa un cambio de paradigma con respecto a la discapacidad que se ha venido engendrando en virtud de los Derechos Humanos.

El 4 de marzo de 1994 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la resolución 48- 96, relacionada con las Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con

²³ Asatashvili, Aleksí e Inés Borjón López-Coterilla, Panorama actual de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2003. p. 108 y El derecho al trabajo de las personas con discapacidad: El Convenio 159 de la OIT sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983, editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2002.

discapacidad, que en su artículo 7 señala lo siguiente: “Los países deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad tienen que estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Es preciso procurar la igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”.

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, representa uno de los esfuerzos más completos para la protección integral de las personas con discapacidad. Es un instrumento internacional declarativo aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Se utiliza como base para la elaboración de políticas y programas para las personas con discapacidad. No son obligatorias para los Estados que las aceptan por tener carácter de instrumentos declarativos pero éstos adquieren una obligación moral por lo que pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias²⁴.

Estos instrumentos nacionales e internacionales, han dado pauta a que en nuestra sociedad se vea de una forma muy distinta a las personas con discapacidad, se ha modificado la visión hacia ellos, eliminando estereotipos, evitando la discriminación y abriendo nuevos espacios donde se han incorporado, expresándose en todas las esferas del quehacer social, económico, político y cultural, abriendo todos esos espacios antes vedados para ellos, destacando de una forma muy positiva y dejando de ser, solo una bandera para ganar espacios de los políticos de nuestro país.

²⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Op. cit. p. 4.

Se ha señalado en el presente capítulo lo importante que es para cualquier persona el obtener un empleo al ser un medio de realización personal y de independencia económica. Por lo que es importante que se fomente el espíritu de solidaridad hacia las personas con discapacidad. Garantizando la igualdad de oportunidades en materia de trabajo lo que implicaría el compromiso del Estado de difundir mas información para la completa mentalización de la sociedad, quien todavía los tiene marginados a través de barreras de origen psicológico que les impide su total participación e independencia económica.

CAPÍTULO SEGUNDO: DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

2.1 CONTRATACIÓN.

La falta de aceptación y capacitación de las personas con discapacidad además de ser un error, es un obstáculo para que este grupo obtenga empleos permanentes y remunerados, además de fomentarse un trato discriminatorio que no permite apreciar en sí las habilidades y cualidades del individuo al momento de solicitar empleo, sino que solo origina la concentración en sus capacidades residuales.

La existencia de instrumentos legales nacionales e internacionales, permiten regular las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador. Con respecto a las personas con discapacidad y su relación laboral, encontramos que en nuestro país existen mecanismos específicos dirigidos a las personas con discapacidad con la intención de erradicar la discriminación que se ejerce en contra de este sector de la población que atenta contra su dignidad y derechos cuando se encuentra dentro o trata de insertarse en la relación laboral.

El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983 se refiere a la contratación de las personas con discapacidad en los términos siguientes, en el artículo 7 expresa que “Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación

profesionales, colocación y empleo, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias”, y el artículo 9, señala que el Estado integrante de la OIT “deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de personal capacitado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas”. En nuestro país existen los mecanismos para la contratación de personal con discapacidad, así como la participación del Estado en esta tarea.

En las *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* se establece en su artículo 7 que los “Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad tienen que estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo (...) debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”.

Las *Normas Uniformes* son el documento internacional más completo sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad, a la vez que permitió tomar conciencia sobre la discapacidad y la problemática que presenta. A pesar de que este documento no es jurídicamente vinculante ha proporcionado a la comunidad internacional un conjunto de normas y procedimientos de orientación sobre las medidas que deben adoptarse para mejorar la calidad de la vida de las personas con discapacidad.

La *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad* propone, en su artículo 3º. la adopción de medidas de carácter legislativo, social, educativo o laboral necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (...) como son la adopción de medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, entre otros.

Asimismo, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de la ONU, dice en su artículo 27 que esta prohibida la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo incluida la contratación, también se refiere a que las personas con discapacidad deben ser empleadas en el sector público y en el privado, diseñando programas, políticas y medidas pertinentes que puedan incluir acciones como incentivos y otras medidas, como condicionamiento del lugar de trabajo.

De nada sirve que existan convenios si éstos no se llevan a cabo en el sector público, que es el más indicado para impulsar su integración, evitando así la afectación en las condiciones de vida de las personas con discapacidad o convirtiéndolos en víctimas del abandono, de la ignorancia, de la superstición y

del miedo, que los ha estigmatizado y contribuido a su aislamiento del entorno social.

Como parte de la preocupación creciente en la sociedad por impulsar políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad se está poniendo énfasis en la adopción de medidas antidiscriminatorias para los grupos que se encuentran en situaciones de desventaja en el mercado de trabajo, puesto que su plena integración social sólo puede conseguirse a través de su integración al mercado productivo.

La generación de empleos es un asunto de atención prioritaria para el Estado. Obtenerlo es una esperanza de mejorar sus condiciones de vida a pesar de que la discapacidad representa para muchos un impedimento. La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, dice en su artículo 28 que las personas con discapacidad tienen el derecho de alcanzar “un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida, y (por lo anterior los Estados se obligan a) adoptar las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad”. A pesar de ello, ha sido insuficiente el esfuerzo realizado para integrar a estas personas a las actividades productivas, ya que aún enfrentan dificultades para acceder al mercado de trabajo e incluso para permanecer en él.

Las personas con discapacidad aún siguen enfrentando diversas barreras para obtener empleo, tales como el derecho a escoger un empleo y obtener servicios de terceros, discriminación para obtener incentivos o promoción laboral y la inaccesibilidad o pérdida de los servicios de asistencia médica.

La forma de garantizar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad es, de acuerdo con Miguel Ángel Malo, la creación de nuevas políticas de empleo, las cuales deben preocuparse por la formación profesional y contratación e integración laboral²⁵. Solamente así se podrá conseguir tanto el acceso como la permanencia en el empleo.

La discriminación actúa de una forma contundente durante el proceso de contratación de personal esta práctica modifica o altera la igualdad entre las personas²⁶. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral, ya sea en el trato, las oportunidades o el pago. La no contratación de una persona con discapacidad provoca la pérdida de capital humano que, independientemente de sus limitaciones, puede ser muy productivo para la economía del país.

En el ámbito laboral existen tres tipos de discriminación al momento de ser contratada una persona:

1. *Discriminación directa*. Sucede cuando se rechaza la contratación o la promoción de puesto.

²⁵ Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español de Miguel Ángel Malo en REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA, No. 46, España, 2003. p. 120.

²⁶ El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, considera que cualquier distinción, exclusión que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación es discriminación.

2. Discriminación indirecta. Es cuando exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil y talla para ocupar o promover algún puesto de trabajo.
3. Segregación. Es cualquier forma de discriminación por pertenecer a determinado grupo social. También se da cuando no se permite ocupar puestos o mandos directivos. La segregación varía de un lugar a otro y se modifica a través del tiempo, pues está relacionado con las costumbres practicadas en cada lugar; por tal razón, en algunas ocasiones son las propias leyes de los países las que fomentan la segregación”.²⁷

Estos son sólo algunos de los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Por esta razón, se elaboró la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, misma que señala en su artículo 9 que es una conducta discriminatoria el “prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo”, así como “establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”.

Para la contratación de personal con discapacidad, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, recomienda a los empleadores lo siguiente: Las empresas deben definir los procedimientos a seguir, una vez que se ha tomado la decisión de contratar a personas con discapacidad; verificar que en las áreas de trabajo existan los sistemas de seguridad apropiados; procurar la integración laboral con los demás compañeros de trabajo con la finalidad de

²⁷ Contratación de personas con discapacidad motriz de Alberto Salazar Leal en NUEVO CONSULTORIO FISCAL No. 407, México. p. 62.

crear un ambiente armónico, así como una actitud incluyente para todos los trabajadores; detectar las necesidades de personal y definir las funciones específicas del puesto, así como el perfil del ocupante; verificar sueldo de acuerdo al tabulador; rutas de acceso al trabajo, integrar en el expediente del trabajador el documento oficial que lo identifique como una persona con discapacidad, establecer las obligaciones y derechos de los trabajadores con discapacidad, antes de que estos sean contratados y, finalmente, capacitar al personal según las necesidades de la empresa²⁸.

Es importante señalar que a pesar de los avances en materia legislativa que se han dado en los últimos años, las personas con discapacidad siguen enfrentando problemas para acceder al mercado de trabajo o permanecer en él. Una solución a este problema, es el que plantea la Relatora Especial sobre Discapacidad de la Comisión de Desarrollo Social de la ONU, quien recomienda la necesidad de involucrar al sector privado, a fin de que contribuyan a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad brindándoles mayores posibilidades de integración a un empleo y desarrollo profesional, lo cual redundará en todos los aspectos de su vida²⁹. En este renglón, México es considerado como un ejemplo a seguir por otros países, particularmente en América Latina. Prueba de ello es el Programa denominado *Emprendedores con Discapacidad* (Ecodis), puesto en marcha por la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para las Personas con Discapacidad en junio del 2005 que, tomando como modelo el trabajo realizado

²⁸ Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad. Op. cit. pp. 27 a 29.

²⁹ Vigilancia de la aplicación de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, documento E/CN.5/2005/5 que se puede consultar en <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/627/58/PDF/N0462758.pdf?OpenElement>

por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), diseñó el proyecto, el cual consistió en realizar una alianza entre las empresas y las instituciones a través de la cual se daría trabajo con venta de productos a cerca de 20,000 personas con discapacidad en la ciudad de México y área metropolitana, con una capacitación respaldada por 9.3 millones de pesos³⁰.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social puso en marcha el Reconocimiento de empresas incluyentes³¹, mediante este proceso certifica a aquellas empresas que emplean a personas con discapacidad, redundando esto en beneficios fiscales para las empresas.

Esto constata que se ha avanzado en la cultura laboral al otorgar estímulos fiscales a las empresas que contraten a personas con discapacidad³², a partir de las reformas fiscales, pero aún falta mucho por hacer para la integración laboral de estas personas. Es en el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre La Renta donde se establece un estímulo fiscal a los patrones que contraten personas con discapacidad motriz que, para superarla, requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas. Dicho estímulo consiste en deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente a 100% del

³⁰ López, María Luisa y Paco Camino, Nosotros los chuecos, una mirada a la discapacidad en México, Dossier de La Revista, Expedientes sobre Discriminación 4, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

³¹ Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad. Op. cit. p. 22.

³² El artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre La Renta establece que "El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador."

Impuesto Sobre la Renta de estos trabajadores retenido y enterado a la autoridad recaudadora, siempre y cuando el patrón cumpla con la obligación de inscribir a sus trabajadores en el régimen obligatorio del Seguro Social y además obtenga del IMSS el certificado de discapacidad del trabajador.

Los patrones podrán deducir en 100% las adaptaciones realizadas en instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente que, como se mencionó, incluyen a las personas con discapacidad motriz. Las adecuaciones en el lugar de trabajo, consisten en retirar los obstáculos que ubiquen al trabajador con discapacidad en situación de desventaja

Para acreditar este beneficio al momento que se presenta la declaración anual de impuestos ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es necesario que el empleador presente el certificado de discapacidad que otorga el IMSS.

Este beneficio para las personas con discapacidad esta plasmado también el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el cual señala en la Estrategia 17.6 lo siguiente: “otorgar apoyo integral a las personas con discapacidad para su integración a las actividades productivas y fortalecer la política de estímulos fiscales para las empresas que ofrezcan oportunidades de empleo a personas con alguna discapacidad”.

Los estímulos a la contratación de personas con discapacidad y la deducción de las compras de activos que permitan el acceso de esas personas son

medidas que fomenten el derecho a la no discriminación, además de disminuir el impuesto a cargo de los empleados (con discapacidad) de las utilidades sobre las que el empleador tenga que pagar el gravamen derivado de sus actividades comerciales.

Es necesario fomentar la cultura de la no discriminación, de aceptación e integración a la vida laboral de las personas con discapacidad, así como contar con mayores posibilidades de emplearse debido al beneficio que logren con ello sus empleadores. Es importante señalar que no basta con dar trabajo a estas personas, ya que además se requiere fomentar un ambiente laboral de respeto e integración a ellas. Las personas con discapacidad son seres humanos que han demostrado que pueden desempeñar importantes actividades, son personas eficientes, responsables y con talento, por ello hay que crear condiciones favorables para que ellas mismas se integren a la vida laboral, tal y como se plantea en los diversos ordenamientos internacionales y nacionales, así como en los planes y programas de Estado.

La eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental para que las personas con discapacidad tengan una mayor oportunidad de reducir la pobreza en que se encuentra la mayoría de ellas y también para fomentar el desarrollo económico sostenible, por lo que la igualdad de oportunidades debe ser para todos los que trabajan e inclusive para quienes buscan empleo independientemente de las características físicas que presenten³³.

³³ Oficina Internacional del Trabajo, La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 2003. p. xii.

Hay que tener claro que la discriminación restringe el acceso de las personas, tanto al mercado de trabajo como a otras actividades y servicios, las hace más vulnerables, las enfrenta a situaciones de pobreza que genera exclusión y discriminación, convirtiéndose en un círculo vicioso que se repite una y otra vez³⁴ afectando su vida y las relaciones con otros individuos.

Se debe fomentar una cultura laboral que represente un cambio positivo de mentalidad y de aptitud en la forma de ver y realizar un trabajo, para ello es necesario incentivar a los empleadores de este grupo social a fin de que se efectúe una mayor contratación de quienes tienen una capacidad específica para realizar determinada actividad.

Se requiere implementar a fin de incorporar a las personas con discapacidad a actividades productivas, implementar una infraestructura de trabajo que disponga de espacios y accesos especiales para sus necesidades de movimiento, así como que los medios masivos de comunicación den difusión a sus necesidades y demandas, les proporcionen información, cultura y educación laboral, y les permita tener más contacto con la sociedad.

Es necesario recordar que la contratación de personas con discapacidad debe ser exactamente en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores. Su relación laboral se encuentra igualmente regida por la Ley Federal del Trabajo y por la Ley del Seguro Social³⁵ con las mismas condiciones, independientemente de su condición de discapacidad, por ello deben recibir el

³⁴ Vera Rojas, Patricia, La discriminación en los procesos de selección de personal, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, abril 2006. p. 11.

³⁵ El artículo 15-A de la Ley del Seguro Social se refiere a la contratación de trabajadores para realizar un trabajo o un servicio para un patrón o un intermediario, quienes son responsables en la relación con el trabajador, respecto al cumplimiento de obligaciones. Por su parte, el artículo 45 de la citada ley se refiere a la no disminución de las prestaciones del trabajador por motivos de discapacidad.

mismo trato y la misma atención, es decir, una atención en igualdad de condiciones.

Retomando el artículo 27 de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, donde se expresa que las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos para trabajar y ganarse la vida de una forma honesta, así como promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio de un negocio propio por parte de las personas con discapacidad que les ayuden a vivir de una forma decorosa y trabajar en lugares adaptados para realizar su actividad.

Pese a lo antes expuesto en su reciente informe la Confederación Sindical Internacional³⁶, al referirse a México afirma que aunque la legislación en vigor garantiza el acceso de las personas con discapacidad, entre otras cosas al empleo, no se cumplen en forma efectiva los mandamientos de las leyes nacionales, mucho menos de las internacionales. Y remarca la necesidad de redoblar esfuerzos para que las personas con discapacidad se integren al mercado laboral, sin discriminación y con igualdad de oportunidades para su contratación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para la participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida.

Las personas con discapacidad están en condiciones de aportar una contribución significativa cuando ocupan puestos de acuerdo a sus competencias y capacidades.

³⁶ Informe para la revisión de la política comercial de México del Consejo General de la OMC, Normas Internacionales del Trabajo reconocidas en México, Confederación Sindical Internacional (CSI), Ginebra, 11-13 de febrero de 2008. pp. 8 y 10.

Los estímulos fiscales que reciban las empresas para contratar a personas con discapacidad en empleos permanentes o temporales deben aprovecharse para fomentar su contratación y sostenerlos en sus puestos laborales.

2.2 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La capacitación tiene como objetivo principal el descubrir y fortalecer las capacidades del individuo, mismas que le permitirán desenvolverse en la sociedad como sujeto activo y productivo, es decir, un sujeto útil para si mismo y para la sociedad en que se desenvuelve. Capacitarse es adquirir herramientas y conocimientos que servirán al individuo para desenvolvernó y competir con otros en el entorno laboral, fortaleciendo la dignidad de la persona y enfatiza los valores y conductas que le permitirán el desarrollo en lo personal y social.

Al igual que todos los trabajadores las personas con discapacidad requieren de una capacitación y adiestramiento para desarrollar de forma óptima la actividad encomendada en su trabajo. La legislación vigente en México contempla esta posibilidad como un derecho y una obligación hacia el trabajador.

La *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* señala en su artículo 9 fracción V que “se consideran conductas discriminatorias el limitar el acceso a los programas de capacitación y formación profesional”. En su artículo 13 la misma Ley señala que “Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las

personas con discapacidad: (...) IV. Crear programas de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral". Esta Ley de reciente promulgación está considerando las situaciones de discriminación contra las personas con discapacidad cuando se les niega el acceso a los programas de capacitación y formación profesional basados solo en su condición de discapacitados, lo cual va en contra de la ley y de la dignidad de la persona. De igual forma, es a los órganos públicos y autoridades a quienes compete desarrollar acciones tendientes a favorecer la igualdad de oportunidades y la creación de programas de capacitación e integración laboral.

Otro instrumento legal es la *Ley General de Personas con Discapacidad*, la cual, en su artículo 9, que se refiere al Trabajo y Capacitación, señala que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación en igualdad de oportunidades, para ello las autoridades deben establecer: políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral, así como programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas.

Entre otras cosas en esta Ley se propone que los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) diseñen un programa de trabajo y capacitación para personas con discapacidad con la finalidad de lograr su integración laboral, inclusive como servidores públicos y realizar convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido,

talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales³⁷, y asistencia en materia técnica a los sectores social y privado, cuando lo soliciten.

En años anteriores se han otorgado becas a trabajadores desempleados que asistían a capacitarse en un oficio, este mismo programa denominado PROBECAT (Programa de Becas de Capacitación para los Trabajadores) se hizo extensivo a personas con discapacidad y lo aplicaron la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Servicio Nacional de Empleo) en convenio con la Secretaría de Educación Pública (Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo) y la Secretaría de Desarrollo Social. El programa consistía en capacitar y entregar una ayuda económica al discapacitado mientras duraba la capacitación. Actualmente no hay nada parecido a pesar de que la Ley General propone que sean otorgadas a personas con discapacidad.

En la Ley se remarca la necesidad de erradicar la discriminación por motivos de discapacidad cuando una persona solicite un empleo, para ello propone promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo que permitan la integración laboral. Sin embargo, a tres años de la promulgación de la Ley y con la existencia del Plan Nacional de Desarrollo, en su capítulo referente a Igualdad de oportunidades y Grupos vulnerables no se hace ninguna referencia a lo que señala la ley y sigue sin aplicarse en su totalidad dicho instrumento jurídico.

³⁷ El Capítulo II Del Trabajo y la Capacitación en el artículo 9 fracción V, establece la ayuda económica temporal para las personas con discapacidad (becas), esto en el marco de la instrumentación de un programa nacional de trabajo y capacitación para las personas con discapacidad que debió crearse a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Personas con Discapacidad en 2005.

Con respecto a la capacitación del trabajador, la *ley Federal del Trabajo* establece en el artículo 3º que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Mientras que en el artículo 132, fracción XV, dice que es una obligación de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Lo mismo sucede en el artículo 153-A, que dice que el trabajador tiene el derecho de que el patrón le proporcione capacitación o adiestramiento para elevar su nivel de vida y productividad, ya sea con personal propio o instructores especiales registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-B) y deberá impartirse a los trabajadores dentro de las jornadas de trabajo (artículo 153-E). El objetivo primordial de la capacitación será actualizar y perfeccionar al trabajador en los conocimientos y habilidades, así como en las nuevas tecnologías; preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo y para incrementar la productividad de la empresa con mejores actitudes del trabajador (artículo 153-F).

Como podemos ver la legislación laboral prevé la obligación del patrón de proporcionar todas las herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar, con el mejor conocimiento, preparación y seguridad, un trabajo óptimo y productivo, por medio de la capacitación y adiestramiento, lo cual contribuye a evitar que el trabajador este en riesgo de adquirir una discapacidad a través de un accidente de trabajo. Es decir, una capacitación y adiestramiento adecuado, además de incrementar la productividad, evita que el trabajador se encuentre en situaciones de riesgo que le pueden impedir continuar con su vida laboral.

Existen instituciones públicas que tienen la competencia para intervenir en la vigilancia y cumplimiento de las obligaciones que la *Ley Federal del Trabajo* impone a los patrones en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (ST y PS), se encarga de la vigilancia de las relaciones laborales entre el trabajador y el patrón, por medio del denominado Programa de Apoyo al Empleo *Abriendo Espacios*³⁸ en materia de capacitación y adiestramiento a los grupos vulnerables.

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como para otras instituciones como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) con las Agencias de Integración Laboral, Instituciones de Rehabilitación privadas y de gobierno, organizaciones no gubernamentales que trabajan con y de personas con discapacidad, el sector empresarial, los gobiernos estatales y del Distrito Federal³⁹, así como las mismas personas con discapacidad, consideran a la capacitación como estrategia de desarrollo para mejorar resultados en el trabajo, a la vez que incrementa la productividad de los empleados.

Abriendo Espacios evalúa las habilidades de las personas con discapacidad que desean integrarse a la vida laboral, quienes, ya con su evaluación acuden

³⁸ Abriendo Espacios es un Programa gratuito que busca apoyar a las personas con capacidades diferenciadas y a los adultos mayores que se buscan alguna opción de empleo para ocuparse. Conociendo las dificultades que estos grupos de población enfrentan para competir en el mercado laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), pone a su servicio el Programa Abriendo Espacios, el cual coordina los esfuerzos de instituciones públicas y privadas que están orientados a promover la capacitación y contratación de estas personas, garantizando no sólo su inserción a la actividad productiva, sino también su desarrollo y proyección laboral, así como el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales. <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/index.asp?index=13>

³⁹ http://www.stps.gob.mx/03_sub_capacita/01_dqe/abriendo_espacios.htm

a las agencias de Integración Laboral del DIF, a organizaciones no gubernamentales o a las bolsas de trabajo del Servicio Nacional de Empleo de la ST y PS donde se les apoya en la búsqueda de oportunidades de trabajo de acuerdo a sus habilidades.

De manera coordinada con la STyPS interviene la Secretaría de Educación Pública, que a través de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, proporciona cursos de capacitación en diferentes especialidades. Aquí interviene también la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quien proporciona los recursos necesarios para el pago de las becas y en algunos casos, un apoyo económico por única vez durante el tiempo que asiste a los cursos de capacitación que esas instituciones proporcionan en las empresas o en los planteles que la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, los Centros de Capacitación para el Trabajo o CECATI que tiene a lo largo del país.

Concretamente con respecto a las personas con discapacidad, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo incorporó, durante los primeros años de la década pasada una serie de medidas y adecuaciones para la atención y capacitación de las personas con discapacidad, es decir, hacer lo necesario para contribuir a construir una sociedad más incluyente y reconocer los derechos de las personas con discapacidad para recibir la capacitación que

les promueva a su integración laboral y que con ello aspiren a una mejor calidad de vida⁴⁰.

Los organismos internacionales preocupados por la situación de las personas con discapacidad, han elaborado diversos instrumentos que se enfocan a presentar y proponer acciones que abordan esta problemática en los años recientes, estos instrumentos, anteriormente mencionados, son el *Convenio 159 (OIT) sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas de 1983*, las *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, la *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, y la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

En el caso del *Convenio 159 de la OIT*, el artículo 9, este instrumento se refiere, en lo que respecta a capacitación y adiestramiento de las personas con discapacidad, además de su colocación en puestos de trabajo.

En las *Normas Uniformes* es el Estado quien debe reconocer y establecer lo conducente para la integración de las personas con discapacidad en un empleo y su inclusión en el mercado de trabajo mediante la capacitación profesional y la incentivación a la empresas de préstamos o subvenciones para que los contraten, lo mismos que los estímulos fiscales que la legislación respectiva prevea para motivar su contratación.

⁴⁰ Cuando la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo implemento estas medidas se denominaba Dirección General de Centros de Capacitación, el nombre actual lo adoptó a partir de 1994 en <http://www.dgcf.semsem.gob.mx/contenido/discapacita.asp>

El Estado como empleador debe superar las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con los trabajadores con alguna discapacidad y crear condiciones favorables y junto con las organizaciones de trabajadores y los empleadores crear oportunidades de formación y empleo.

En cuanto a la *Convención Interamericana*, esta establece en su artículo tercero que los Estados que adopten la Convención se comprometen a promover el empleo de las personas con discapacidad y lanzar campañas de educación encaminadas principalmente a “eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad”.

La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, por su parte, propone en el artículo 27 que los Estados deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad al trabajo en igualdad de condiciones y en el artículo 28, dice que deben reconocer el derecho a gozar sin discriminación, de la protección social y sufragar los gastos relacionados con la capacitación del trabajador, entre otros, cuando el trabajador con discapacidad viva en situaciones de extrema pobreza.

Además de la existencia de estos instrumentos nacionales e internacionales es necesario establecer un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación de todas las personas, especialmente las personas con discapacidad. Lo que en México puede subsanarse con la existencia de leyes

secundarias que establecen derechos específicos de este sector de la población. Sin embargo, hay que tener presente que toda acción que atente contra la dignidad de la persona constituye un acto discriminatorio cuando se produce un comportamiento no deseado relacionado con la discapacidad que tenga la persona violentada, creando un entorno hostil, degradante y ofensivo. La no contratación de una persona a causa de su discapacidad reúne todas las características anteriores.

Por ello, las personas con discapacidad deben ser beneficiadas de una formación laboral en el lugar de trabajo, aplicarse políticas de igualdad de oportunidades, a fin de que todos los trabajadores, con o sin discapacidad, tengan acceso a cursos y de que se adapten materiales y manuales de instrucción cuando sea necesario⁴¹. De igual forma, es necesario asegurar su acceso a la capacitación y formación de personal, con la finalidad de que adquieran los conocimientos necesarios para integrarse en el empleo.

La finalidad de este beneficio es para evitar que sigan practicándose situaciones como las que la Oficina Internacional del Trabajo denuncia y que son ampliamente conocidas en todos los ámbitos de la sociedad, es decir, que las personas con discapacidad son las últimas en ser contratadas y las primeras en ser despedidas, además de que se les asignan las tareas peor remuneradas, que no requieren calificación y son de baja categoría⁴². Las instituciones y empresas que se dedican a la tarea de dar cursos de

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p. 33

⁴² Organización Internacional del Trabajo, La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2003, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003. p. 38.

capacitación no contemplan las necesidades de las personas con discapacidad, por ello sigue existiendo una alta tasa de desempleo en este sector de la población.

Cabe hacer mención que el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 no hace una referencia clara sobre la capacitación y adiestramiento de las personas con discapacidad, menciona únicamente que se apoyará su integración a las actividades productivas con plenos derechos e independencia, es decir, que no evade la responsabilidad y la obligación de dar capacitación, pero tampoco la acepta como una tarea prioritaria del actual gobierno.

2.3 PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO.

La competitividad es una prioridad de las empresas para mantenerse en el mercado, manteniendo una alta productividad, para ello recurren a todos los medios con el fin de lograr una óptima administración del factor humano. Para ser competitivos los empresarios requieren contar con trabajadores mejor calificados para tener una mayor productividad.

La productividad también conocida como eficiencia, genéricamente se entiende como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado,

más productivo es el sistema⁴³ o como la eficacia con la que el trabajo humano produce sus condiciones materiales de vida.

Una mayor productividad utilizando los mismos recursos o produciendo los mismos bienes o servicios resulta en una mayor rentabilidad para la empresa. Por ello, el sistema de gestión de la calidad de la empresa trata de aumentar la productividad.

Los factores que intervienen en la productividad son: la calidad, como velocidad a la cual los bienes y servicios se producen especialmente por unidad de labor o trabajo; la mano de obra calificada, materia prima de primera, maquinaria, energía y capital.

Para mejorar la productividad es necesario innovar en tecnología, mejor organización, así como recursos humanos, relaciones laborales y condiciones de trabajo que propicien un mejor ambiente laboral en todos los aspectos dentro de la empresa.

En otras palabras la productividad es un valor que favorece a los costos y a los productos, que se obtienen en función de la labor humana. La mayor productividad del empleado puede redundar en una mayor rentabilidad de la empresa o una mejor gestión del sector público.

En consecuencia, a veces se otorgan aumentos o incentivos en los ingresos de los trabajadores en función de la mayor productividad que los mismos han

⁴³ Casanova, Fernando. Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente en Boletín No. 153 Cinterfor Montevideo, 2002. p. 36.

logrado en su desempeño, ligando de esta manera los aumentos salariales y prestaciones a los aumentos de productividad.

Tanto para los trabajadores que se encuentran en el sector privado, como para los que se encuentran integrados al sector público, un mayor esfuerzo significa una mayor eficiencia y eficacia en el trabajo desempeñado. Esto se traduce en mejores resultados para la empresa o la institución en cuestión.

Por lo general, los empleadores se encuentran solo con la información que el mismo trabajador proporciona, lo que para la empresa no es un indicio confiable de la productividad del trabajador. Para las personas con discapacidad, este es otro factor que interviene en su contra en la búsqueda de empleo, ya que no solo es la información que proporcionan, sino también su condición de discapacidad, lo que hace que el empleador prejuzgue al solicitante como una persona de baja productividad y por lo mismo, poco rentable para la empresa o institución pública que requiere de los servicios de una persona productiva.

La *ley Federal del Trabajo* en su artículo 153-A, dice que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados. De acuerdo con el contenido de la ley, un empleador sólo puede exigir productividad a su trabajador siempre que le proporcione los medios para que obtenga los elementos necesarios para desarrollar su trabajo, entre ellos la capacitación.

La valoración incorrecta e injusta con respecto a muchos individuos se convierte en discriminación ya que, como dice Patricia Vera Rojas en el informe para la OIT sobre *La discriminación en los procesos de selección de personal*, muchos individuos con mayor productividad⁴⁴ se verán perjudicados en sus aspiraciones de obtener un empleo, independientemente de su discapacidad. Por el contrario, los empleadores que contratan personas sin importar las características o diferencias sociales o culturales son consideradas como empresas incluyentes, quienes hacen lo posible para que los trabajadores se sientan parte integrante de la empresa.

Estas empresas contarán con beneficios como es el contar con personal calificado y disminución de rotación de personal al tener en su plantilla a trabajadores con discapacidad, además de prioridad en los programas de apoyo a la capacitación en las instituciones especiales⁴⁵, así como promoción y reconocimiento por parte de las autoridades⁴⁶.

Es importante señalar que las personas con discapacidad no deben concentrarse en trabajos de industrias protegidas haciendo productos artesanales o aprendiendo labores de repostería o panadería, por ejemplo, sino que deben integrarse a la planta productiva industrial y de servicios, donde

⁴⁴ Vera Rojas, Patricia. Op. cit. p. 8.

⁴⁵ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su Reglamento Interior, artículo 24, se refiere a la Dirección General de Productividad como la encargada de investigar, desarrollar y divulgar métodos, técnicas y sistemas dirigidos al examen, diagnóstico y mejoramiento de los niveles de calidad y productividad de los centros de trabajo, así como coadyuvar con la Dirección General de Capacitación en el diseño, promoción e instrumentación de cursos y programas dirigidos a la formación especializada de recursos humanos para la organización y ejecución del proceso capacitador y para el mejoramiento de la calidad y productividad de los centros de trabajo; entre otras tareas propias de la institución en materia de productividad y capacitación.

⁴⁶ Alberto Salazar Leal. Op. cit. p. 67.

desarrollen sus capacidades intelectuales y de gestión, así como de enseñanza y productividad en todos los aspectos.

Los empresarios tienen que ver en la discapacidad ventajas y no gravámenes; hacer mucho más de lo que les exige la ley y entrar en dinámicas que vean una oportunidad o que estén gestionando un problema de forma adecuada, tal y como sucede en España.⁴⁷

En el mismo sentido el acceso a las nuevas tecnologías flexibiliza y se ajusta a las necesidades de los empleados para incrementar la productividad, al mismo tiempo que eleve el nivel de satisfacción de los empleados en su actividad laboral como en el aspecto moral, principalmente en las personas con discapacidad.

2.4 EL TRABAJO DE MENORES CON DISCAPACIDAD.

La infancia es un periodo vital del ser humano para alcanzar un desarrollo físico, psíquico y social. Sin embargo, en esta etapa de la vida, hay niños que realizan actividades laborales privándose de vivir su niñez, así como de alcanzar su potencial, perjudicando además, su desarrollo físico y psicológico.

El trabajo infantil, como actividad económica o estrategia de supervivencia, remunerada o no, que realizan los niños y niñas que aún no alcanzan la edad

⁴⁷ La Fundación Once de España (Organización Nacional de Ciegos Españoles) pone como ejemplo la actual situación en ese país así como la concientización de las empresas que han contratado personal con discapacidad y algunas de esas empresas van más allá de lo que les indica la Ley respectiva, citando una serie de empresas que han incorporado a su planta a personas con discapacidad. Fundación Once, originalmente orientada a personas ciegas, ha involucrado en su trabajo a todo tipo de discapacidad, convirtiéndose en un ejemplo a seguir por muchos países, especialmente en México se ha seguido con atención la experiencia de la Fundación observando y aprovechando su experiencia. (<http://www.fundaciononce.es/WFO/Castellano/Actualidad/Noticias/Discapacidad/Ndiscap120.htm>).

mínima para trabajar o que no han finalizado su escolaridad obligatoria interrumpe ese desarrollo del individuo.

No. Registro: 173,395

Tesis aislada

Materia(s): Civil

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXV, Febrero de 2007**

Tesis: I.3o.C.588 C

Página: 1608

“ALIMENTOS. LAS NECESIDADES DE UN MENOR CON DISCAPACIDAD DEBEN PRIVILEGIARSE PARA FIJAR EL MONTO DE LA PENSIÓN. El nivel de vida o estatus (adaptación gráfica en español del anglicismo estatus) que es necesario ponderar a la par que el binomio necesidad-posibilidad, para establecer el monto de una pensión genérica por concepto de alimentos, tiene especial relevancia para fijar ese quantum tratándose del supuesto en que el acreedor es un menor con discapacidad, porque se debe advertir la forma en que se han atendido sus necesidades de habitación o rehabilitación, como elemento a ponderar en la fijación de una pensión por alimentos. De igual manera, tienen que analizarse las posibilidades del deudor alimentista, sin perder de vista sus propias necesidades, ciertamente, aunque con un criterio más drástico en cuanto a las mismas y privilegiando las diversas necesidades del menor discapacitado, sobre todo en casos en que la pensión alimenticia se revela como la única posibilidad de satisfacer los requerimientos del acreedor, así sea parcialmente, ante la ausencia de suficientes mecanismos económicos y sociales por parte del Estado que garanticen al sujeto con discapacidad no sólo la supervivencia, sino el desarrollo y la posibilidad de bastarse a sí mismo, ya que puede suceder que la organización estatal incumpla con el deber establecido en los tres últimos párrafos del artículo 4o. constitucional de propiciar las condiciones que permitan lograr la vigencia sociológica del

derecho de los niños, caracterizado como un derecho público subjetivo de segunda generación, social y programático. Así, por ejemplo, es factible que existan servicios de seguridad social pero los mismos resulten ineficaces, deficientes o insuficientes. También, es posible que las condiciones políticas, sociales y económicas del país (bajos salarios, falta de crecimiento económico, carencia de empleo, etcétera), que indudablemente son determinadas en gran parte por el modelo de desarrollo económico, impidan que los particulares obligados al otorgamiento de alimentos a los niños tengan ingresos suficientes para cumplir con la corresponsabilidad que tienen a su cargo. La realidad anterior, y los límites del control constitucional de amparo que están dados en función del examen sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad del acto reclamado a la luz de la actuación de la autoridad responsable impiden que se constriña al Estado a implementar las leyes que contengan los instrumentos y políticas económicas y de aprovechamiento de los recursos del Estado mexicano, necesarias para que se logre mutar la situación en que está el derecho de los infantes a la que debe estar, mediante el logro de las condiciones propicias que desbloqueen los factores obstaculizadores de la efectividad de tal derecho constitucionalmente regulado. Ante ello, sólo queda la posibilidad de incrementar la carga de los diversos obligados, es decir el o los deudores alimentarios, aunque hacerlo implique disminuir los recursos destinados a satisfacer sus propias necesidades, sin embargo, no puede ser de otra manera en casos excepcionales donde el menor acreedor tiene una condición física y mental que aumenta sus necesidades en relación con las de un niño carente de tal discapacidad, requiriendo dedicación y cuidado tales de uno de los sujetos obligados a su manutención que le impide a éste, a su vez, proveerse a sí mismo de ingresos suficientes, mientras que el Estado si bien proporciona atención médica y de rehabilitación a través de algunas instituciones de seguridad social, actualmente todavía es incapaz de generar las condiciones y apoyos requeridos para que el menor goce plenamente de los diferentes bienes jurídicos tutelados a través del derecho público subjetivo establecido en el artículo 4o. constitucional; sin que corresponda a las facultades del órgano jurisdiccional ordenar que se subsanen dado el efecto protector del amparo respecto de los actos judiciales civiles.”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 442/2006. 21 de septiembre de 2006. Unanimidad de votos.
Ponente: Neófito López Ramos. Secretario: Raúl Alfaro Telpalo.

Así como esta jurisprudencia privilegia los alimentos de los menores, nuestro máximo Tribunal debe preocuparse, para el caso de que los menores discapacitados trabajen, se les reserve un trabajo adecuado a sus aptitudes físicas, aunque para mi muy particular punto de vista, a ésta edad, el menor debiera estar estudiando y no trabajando, pero, en caso contrario, debemos de buscar, los medios adecuados para facilitar tal acceso.

El trabajo como proceso de socialización del individuo, contribuye al aprendizaje y a la constitución de la identidad psicosocial. En el caso de los niños que trabajan, el trabajo puede reforzar su autoestima, además de crearle expectativas de un proyecto alternativo de vida, cuando la actividad que realiza la efectúa mediante funciones apropiadas que aportan a los niños habilidades y responsabilidades, ya sea colaborando en negocios familiares o contratados por terceros fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar algún dinero.

Hay que tomar en cuenta que el trabajo infantil jamás debe ser en actividades extremas, en situaciones de esclavitud, separados de sus familias o expuestos a actividades peligrosas que pongan en peligro su salud y seguridad o abandonados en la calle.

Entre los instrumentos jurídicos internacionales vigentes en México, que tienen como objetivo la protección de los niños, tenemos a la *Convención sobre los Derechos del Niño* en su artículo 32.1 obliga a los Estados a proteger a los niños de la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social⁴⁸.

También está el *Convenio 138 de la OIT sobre edades mínimas para trabajar, 1973*, que en su artículo 3º establece normas rigurosas para el trabajo infantil y la edad mínima aceptable en países menos desarrollados es de 14 años, prohíbe el trabajo que pueda amenazar la salud, la seguridad y la moral para niños menores de 18 años.

Otro instrumento internacional, también de la OIT, es el *Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999*, en el cual se propone que los Estados parte deben adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, además de prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; así como asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza

⁴⁸ Red por los derechos de la Infancia en México, Legislación, políticas públicas y situación de los Derechos Humanos de la Infancia en el Distrito Federal. Un análisis desde la Convención de los Derechos del Niño, México, noviembre de 2003. p. 47.

básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional (artículo 7 b y 7 c).

Como podemos ver en ninguno de estos instrumentos se menciona el trabajo de los menores con discapacidad, no obstante, pueden aplicarse a ellos, específicamente el *Convenio 182* que se refiere a la rehabilitación, inserción social, la enseñanza básica y la formación profesional, cuando así se requiera como sería el caso de los menores con discapacidad que vayan a integrarse al medio laboral. En aquellos instrumentos específicos sobre discapacidad no se menciona al menor trabajador, como es el caso del *Convenio 159*, así como tampoco en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* que en su artículo 26 sólo hace mención a servicios amplios de habilitación y rehabilitación que se deben proporcionar a las personas con discapacidad en lo que se refiere a empleo, además de salud y educación.

En el artículo 6º de Las normas uniformes trata sobre educación, ``Los estados deben reconocer el principio de igualdad de oportunidades de educación en los niveles, primario, secundario y superior para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad en entornos integrados...``. Debiéndose prestar especial atención a niños muy pequeños y de edad preescolar con discapacidad.

En cuanto a la legislación local, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, dice que los niños y niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral y quienes los tengan a su cuidado dispondrán de los

necesario para propiciar el respeto a su dignidad, así como al pleno ejercicio de sus derechos (artículo 4).

La siguiente ley de mayor rango entre los instrumentos jurídicos mexicanos y sobre lo laboral en particular, es la *Ley Federal del Trabajo*, en la que se establece que los menores de catorce años no pueden realizar ningún tipo de trabajo, tampoco pueden realizar determinados trabajos los mayores de catorce y menores de dieciséis en horarios nocturnos (artículo 5) o sin haber recibido la instrucción básica completa (artículo 22) salvo algunos casos previo permiso de la autoridad competente, siempre que el trabajo que realice sea compatible con los estudios que realiza, tampoco podrán efectuar trabajos fuera de la República Mexicana (artículo 29), los mayores de catorce u menores de dieciséis necesitan autorización de los padres o tutores (artículo 23). Un problema actual, es el trabajo de niños jornaleros que se realiza en campos de cultivo en los estados del norte de la República e inclusive de niños emigrantes en los campos agrícolas de Estados Unidos, a donde se desplazan en compañía de sus padres o con alguno de ellos y en el peor de los casos se desplazan solos en busca de sus padres. Estos niños no tienen ninguna protección de las leyes dirigidas a los menores y mucho menos de las laborales, tampoco se toma en cuenta la edad o nivel de instrucción de los menores, que en ocasiones no tienen ninguna.

Otro factor de suma importancia en el caso de los niños jornaleros es la exposición a plaguicidas y otros productos agroquímicos quedando expuestos a riesgos físicos y psicológicos, en perjuicio de su salud y de adquirir una

discapacidad por accidentes o por el simple contacto con los plaguicidas sin protección apropiada⁴⁹.

Sin embargo, en los artículos 173 al 180 de la citada Ley se establecen las características que deben regir el trabajo de los menores, entre los que destaca la edad mínima de catorce años, así como la vigilancia y protección de las autoridades laborales, el requerimiento de un certificado médico que acredite la aptitud del menor para el trabajo, sin el cual no podrá contratarse en ningún empleo.

En estos artículos se señala cuando y donde no podrán ser empleados los menores: en sitios donde se expidan bebidas embriagantes de consumo inmediato, es decir, cantinas y bares o que afecten su moralidad y buenas costumbres, trabajos ambulantes (donde vemos cotidianamente que miles de niños trabajan en este sector de economía informal), tampoco podrán realizar trabajos subterráneos o submarinos, peligrosos o insalubres, que sean mayores que sus fuerzas que impidan o retarden su desarrollo físico normal, en establecimientos no industriales en horarios nocturnos y en los horarios diurnos no podrán ser mayores de seis horas de trabajo. Se prohíbe igualmente, las horas extras, en días domingos y de descanso obligatorio. Todo lo anterior, no se cumple en la práctica a favor de los menores que trabajan, menos aún en los casos donde los menores con discapacidad son quienes se encuentran en una situación laboral con un patrón, ya que son más explotados.

⁴⁹ “Las cosechas del futuro sin trabajo infantil” en Trabajo, revista de la OIT, La eliminación del trabajo infantil, millones de voces, una esperanza común, Núm.61, de diciembre de 2007. p. 11.

La *Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*, publicada en mayo del 2000, en su Título Segundo, Capítulo IX, sobre los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidad, artículo 30, refiere que las “niñas, niños y adolescentes con discapacidad física, intelectual o sensorial no podrán ser discriminados por ningún motivo. Independientemente de los demás derechos que reconoce y otorga esta ley, tienen derecho a desarrollar plenamente sus aptitudes y a gozar de una vida digna que les permita integrarse a la sociedad, participando, en la medida de sus posibilidades, en los ámbitos escolar, laboral, cultural, recreativo y económico”. Como podemos observar, la Ley considera la posibilidad de que los menores con discapacidad puedan integrarse a actividades laborales, siempre de acuerdo a sus posibilidades, sin embargo, es necesario reconocer y poner en practica todos los derechos reconocidos a los menores, así como la satisfacción y cumplimiento de todas sus necesidades vitales y de desarrollo psicosocial.

Finalmente dentro del *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, en el apartado sobre Igualdad de Oportunidades, sección Familia, niños y jóvenes, hace mención a la situación de los jóvenes que demandan condiciones necesarias que coadyuven en su desarrollo personal con el objeto de que su proceso formativo sea óptimo.

En el mismo Plan se señala que las niñas y niños tienen derecho a alcanzar un desarrollo humano y al cumplimiento de todos sus derechos humanos, sin

excepción, como el que sean objeto de malos tratos y de explotación laboral, tal y como lo señala la Convención de los Derechos de los Niños.

La condición de vulnerabilidad de los niños crea la condición de que tengan sus propios derechos, además de los derechos de que son titulares los adultos, ellos por ser seres humanos también los adquieren por ese solo hecho.

En la Estrategia 19.2 de esta sección Familia, niños y jóvenes se hace énfasis en la necesidad de ampliar las oportunidades para que los jóvenes permanezcan en el sistema educativo e incorporar en los planes de estudio las tecnologías de información y comunicación que faciliten su inserción en el ámbito laboral con mejores perspectivas que permitan su plena integración, que además sean competitivos con habilidades para el empleo.

La estrategia se preocupa por la incorporación de los jóvenes al desarrollo productivo para mejorar su calidad de vida, pero no menciona tampoco a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad que ya se encuentran insertos en actividades laborales con condiciones que atentan contra sus derechos humanos ni los mecanismos legales que deberán utilizarse para su protección.

Las leyes en México, no sólo deben ser proyectos sino que deben observarse, y realizarse o ponerse en práctica en el caso de los planes y programas que existen para que los menores con discapacidad tengan la protección que esas mismas leyes dictan pero que no se aplican.

Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo estable que les permita sobrevivir por ellos mismos y aportar al sector productivo del país. Por lo que la contratación y capacitación de las personas con discapacidad no es perder el tiempo y mucho menos condenar a una empresa a desaparecer, puesto que son muy eficientes, ya que por su misma condición tienden a valorar más la oportunidad de trabajo y esforzarse por dar lo mejor de sí. Así por lo que respecta al trabajo infantil no debe realizarse a edad temprana ni durante muchas horas permitiéndole al menor continuar al mismo tiempo su rehabilitación.

CAPÍTULO TERCERO: INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA LABORAL MEXICANO.

3.1 REPERCUSIONES SOCIALES.

La incorporación de las personas con discapacidad a la vida laboral ha sido una constante lucha para generar una sociedad igualitaria, responsable en donde se pretenda proteger a este grupo contra el abuso al que se ven expuestos a lo largo de sus vidas desde etapas educativas hasta momento de ser víctimas de discriminación al momento de solicitar empleo. Es por esta razón que deben existir mecanismos especiales y mejoras en lugares de desplazamiento para su óptimo desarrollo.

Así como las mujeres se les reconoce un nivel de igualdad para con el hombre, y así como al niño se le protege contra los abusos de los mayores, así debería dársele al discapacitado "la oportunidad y el derecho de participar en la integración de las personas con discapacidad en la nueva cultura de la protección civil hacia el siglo XXI, para que éste, a su vez, sea el instrumento que permita que las personas con discapacidad se integren definitivamente. Logrando así establecer nexos de cooperación y crear nuevos y mejores horizontes para éste sector que quiere y puede contribuir con el mejoramiento de la seguridad de las personas, de sus bienes y entorno."⁵⁰

Es natural que la vida del ser humano se desarrolle en distintas formas. "Hay quienes tienen el privilegio de contar con la integridad de todos sus sentidos, pero hay quienes infortunadamente padecen de una disfunción temprana,

⁵⁰ Ortiz Q., Federico. Protección civil Segunda edición, Editorial Petróleos Mexicanos, México, 2000. p.59.

accidental o una enfermedad, afectando notoriamente la movilidad y la comunicación, y se les observa como seres extraños, lo cual, provoca diferencias entre nosotros mismos, dando oportunidad para que algunas personas se valgan de ello para atropellar sus derechos. El desenlace psicológico que representa para el discapacitado, rehabilitado o no, y el enfrentamiento con una sociedad hostil es inaccesible.”⁵¹

Existe jurisprudencia señalando casos en donde se le proporciona al trabajador los medios necesarios para su subsistencia en caso de que le sobrevenga alguna discapacidad:

No. Registro: 802,980

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Quinta Parte, LXVI

Página: 12

“SEGURO DE INVALIDEZ, CARÁCTER DEL. El seguro de invalidez tiene como finalidad proteger al trabajador contra la incapacidad general no originada por riesgo profesional y tal incapacidad se concibe no solamente como daño físico proveniente de una mutilación, pérdida o alteración de un órgano o de una función fisiológica, según una escala establecida, sino que se aprecia también en relación con las repercusiones económicas o profesionales que puedan acarrear las lesiones o enfermedades, habida consideración de las posibilidades o expectativas de ocupación del inválido en el medio general de

⁵¹ Tissembaum, Mariano y Pérez Patón, Roberto. Et. al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. I. Segunda edición, Editorial, Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Derecho, México, 1994. p. 329.

trabajo. De conformidad con este criterio el Instituto Mexicano del Seguro Social ha fijado pensiones para los casos de invalidez, estructurados con lo que al respecto recomienda la Oficina Internacional del Trabajo, las cuales proporcionan al obrero los medios necesarios para proveer a su subsistencia de una manera honesta y sin tener que recurrir, al asilo o a la caridad pública. En estas condiciones, las pensiones que les son asignadas resultan suficientes para garantizarles una situación de relativo bienestar económico.”

Amparo directo 5808/61. Textiles Cervera, S. A. 7 de diciembre de 1962. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen LXV, página 27. Amparo directo 7315/61. Mucio Sandoval Cabrera. 7 de noviembre de 1962. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.”

No todos somos buenos físicos, literatos, actores, ni mucho menos atletas o gimnastas, todos tenemos alguna limitación. Pero existen seres humanos que por una disfunción de diversas índoles, tienen alguna discapacidad más notoria que la de aquellos que nos sentimos o creemos estar aparentemente sanos.

Rechazamos al que vemos diferente, al que no reúne los cánones de la destreza física o de capacidad intelectual, rechazamos al ser humano que no es culpable y que nunca escogió esa condición de vida.

“Se nos presenta como problema real que el porcentaje de persona con discapacidad en el mundo crece alarmantemente. De acuerdo con las cifras del que era el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática

(INEGI), en México el diez por ciento de la población presenta algún tipo de discapacidad, o sea, casi 9 millones de personas, y por lo menos el cincuenta por ciento compatriotas conviven con la discapacidad.”⁵²

La Secretaría de Salud de México considera que este porcentaje se divide a su vez de la siguiente manera:

“Discapacitados con movilidad limitada 53%

Discapacidad intelectual 20%

Discapacidad auditiva 18%

Discapacidad visual 9%”⁵³

“Los cambios sociales que buscamos con la inclusión de los discapacitados en ésta nueva cultura de la protección civil hacia el siglo XXI, serán la consecuencia del esfuerzo y el trabajo diario de los discapacitados luchando y exigiendo el derecho de vivir en una sociedad más segura, la ciudad que la sociedad les debe.”⁵⁴

⁵² <http://www.crid.or.cr/digitalizacion/pdf/spa/doc12799/doc12799/contenidopdf>

⁵³ Velasco Carpio, David. La Integración de las Personas con Discapacidad en la Nueva Cultura de la Protección Civil. Tercera edición, Editorial Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística, México, 2003. p. 127.

⁵⁴ Rupretch, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Primera edición, Editorial UNAM, México, 1980.p.152.

En nuestra sociedad actual, a las personas con discapacidad se les considera improductivas, eliminando su sentido de pertenencia a nuestra sociedad, demos un ejemplo de esto:

“El sentido común es muy revelador, simplemente observemos que si abundan las escaleras, puertas y espacios reducidos, de qué sirve que los discapacitados promuevan programas de protección civil si en nuestra cultura aún persisten barreras que no permiten llevarlos a cabo. Cuando hablamos de barreras, no sólo nos referimos a las físicas, que por notorias son mucho más sencillas de detectar y eliminar, sino a otras mucho más sutiles y peligrosas: las barreras culturales o de conocimiento y las sociales o de comportamiento.”⁵⁵

Esta falta de sentido de pertenencia a la sociedad los hace dependientes del resto de la gente, repercutiendo de una forma negativa dentro del desarrollo de la comunidad.

Como se ha señalado anteriormente, el que existan medios adecuados de desplazamiento para este sector de la población, repercutiría de forma favorable para su independencia e integración en la sociedad, ya que la “discapacidad es cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia; minusvalidez es una incapacidad que constituye una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función. Dicho llanamente, Dios decide quién es discapacitado, la sociedad, nosotros, decidimos quién es minusválido.”⁵⁶

⁵⁵ Ibidem. p. 128.

⁵⁶ De la Torre Padilla, Oscar. Las Personas con Discapacidad. Tercera edición, Editorial Diana, México, 2003. p. 162.

Aunque exista la discapacidad, la minusvalidez se minimiza o incluso, desaparece cuando se logra la plena incorporación del discapacitado a la vida activa.

Normalmente, vemos la disfunción de una persona cuando usa el bastón blanco, las muletas, el perro guía, la silla de ruedas, pero no observamos a la persona en sí. Lo que se requiere es concentrarse en la capacidad del impedido y no en su disfunción.

En nuestra ciudad resulta una aventura cruzar una calle, los pasos a desnivel o puentes peatonales han sido diseñados exclusivamente para transeúntes en pleno uso de sus facultades físicas. Hacer rampas en las banquetas mejoró el penoso andar para el minusválido, pero ahora estos espacios son propiedad de miles de comerciantes ambulantes.

Moverse libremente, entrar y salir de un inmueble representa graves dificultades para un discapacitado, en ocasiones un escalón para quienes pueden subirlo es un obstáculo abrumador, y más debe serlo para un invidente. Nadie podrá comprender al discapacitado si antes no intentamos colocarnos en su lugar.

Pero no todo es desalentador. `` Se llevaron avances en la atención de las necesidades de los discapacitados en materia de protección civil , gracias al apoyo invaluable del Lic. Manuel Díaz Infante, Director General de Protección Civil de la Secretaría de Gobernación, quien con un grupo de expertos bajo la

dirección del Lic. Rodríguez Acosta, se logró nuevamente activar los trabajos de un proyecto de vida hecho por discapacitados para los discapacitados.”⁵⁷

Solamente ofreciendo acceso a los discapacitados y a todos sus requerimientos sociales que la sociedad les debe, se podrá lograr la verdadera integración del discapacitado a esta cultura de la protección civil, este es el lineamiento básico de esta ponencia.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que la sociedad es integración y la sociedad somos todos. Recordemos, cuando se eliminan todas las barreras físicas, sociales y culturales; se logra la plena incorporación del discapacitado, la minusvalidez se minimiza.

3.2 ESPACIOS LABORALES DE RESERVA OBLIGATORIA.

Como sabemos son varios los principios rectores que regulan al Derecho del Trabajo, es decir, “son reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de las instituciones laborales, incluyendo éstos tanto a los discapacitados como a los menores de edad. Dichos principios son: la idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, la libertad de trabajo, la igualdad en el trabajo y la estabilidad en el empleo, éstos principios se hacen extensivos a los menores y discapacitados.”

58

⁵⁷ Monsalvo Valderrama, Luis. Et. Al. México, su realidad laboral a finales del siglo XX. Análisis laboral. Primera adición, Editorial Facultad de Derecho, UNAM, México, 1997. p.130.

⁵⁸ Gómez Al cantara, Antonio. El derecho del Trabajo y su prospectiva hacia principio de milenio. Primera edición, Editorial Esfinge, México, 2001. p. 112.

Con relación a la idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, la Ley Federal del Trabajo establece tal principio en su artículo 3º, donde se establece, que, “el trabajo es un derecho y un deber sociales.” De esta manera, la sociedad impone deberes y concede derechos a todo individuo, sin importar raza, condición social y religión.

La sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, a su vez, el individuo tiene derecho, de reclamar de la sociedad la seguridad de que su desempeño será compatible con la dignidad de la persona humana.

Respecto a la libertad de trabajo. Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud. Este principio está consagrado en el artículo 5º constitucional, abarcando también a los discapacitados.

Asimismo, la igualdad en el trabajo se refiere a que se puede desdoblar en dos principios que son: “para trabajo igual salario igual, y para trabajo igual, prestaciones también iguales. Este principio y el anterior tienen una relación muy estrecha porque la libertad sin la igualdad no puede existir; asimismo, la libertad queda restringida sin la igualdad. La igualdad en el trabajo se concreta en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.”⁵⁹

⁵⁹ Alvarez Friscione, Alfonso. Justicia Laboral. Décima edición, Editorial Trillas, México, 2004. p. 314.

De igual forma, el principio de estabilidad en el empleo, “tiene como fin proteger a los trabajadores en su trabajo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio, los postulados de igualdad y libertad, el trabajo como un derecho y un deber sociales quedarían sin sustento.”⁶⁰

La estabilidad en el empleo, significa pues, que la relación laboral, únicamente terminará por voluntad del mismo trabajador, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes.

De acuerdo a lo anterior podemos decir de acuerdo con el Doctor José Dávalos “que el trabajo es expresión del hombre. El trabajo es el valor supremo de todos los atributos de la especie humana; el trabajo es cristalización del talento y de la capacidad física del hombre; enaltece a quien lo realiza. El trabajo contribuye a la evolución incesante del desarrollo del hombre en su grandeza individual y finca los recios cimientos que sostienen al edificio de la patria.”⁶¹

De lo anterior se infiere que, así como el trabajo enaltece al hombre y resalta la mayoría de las veces su talento y capacidad física, debe hacerse extensivo e incluyente para los discapacitados, con los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores en cuanto a desarrollo intelectual se refiere.

El Programa Nacional de Salud 2001-2006, señala “que la discapacidad constituye un serio problema emergente de salud pública y establece entre sus

⁶⁰ Morales, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Séptima edición, Editorial Trillas, México, 2000. p. 75.

⁶¹ Dávalos Morales, José. Derecho de los Menores Trabajadores. Segunda edición, Editorial Cámara de Diputados, 57 Legislatura-UNAM, México, 2001. p. 9.

líneas de acción, la de fortalecer la prevención, tratamiento y rehabilitación de la discapacidad; la ampliación de la infraestructura pública destinada a facilitar la movilización y la atención de las necesidades especiales de los discapacitados; así como a promover y facilitar la incorporación de las personas a la vida social y laboral; por ello, el programa nacional promueve acciones de integración social de las personas con discapacidad y ampliación de su cobertura, a través del Programa de Atención a Personas con Discapacidad.”⁶²

La misión del programa es promover la integración y el desarrollo humano individual, familiar y comunitario, a través de políticas, estrategias y modelos de atención que privilegian la prevención de los factores de riesgo y de vulnerabilidad social, la profesionalización y calidad de los servicios desde una perspectiva de rectoría del Estado en el Sistema Nacional de Asistencia Social.

Un Sistema Nacional de Asistencia Social que regula y garantiza a través del marco jurídico-normativo, la profesionalización de los servicios asistenciales desde una perspectiva que incluya a los tres órdenes de gobierno, que privilegia el enfoque preventivo, la coordinación de los sectores público, privado y social y que genere un cambio cultural centrado en los valores de solidaridad, equidad y correspondencia.

La atención de las personas con discapacidad. Por Decreto Presidencial de diciembre de 1982, el Sistema Nacional para el desarrollo integral de la familia

⁶² <http://es.shvoong.com/books/245772-sistema-nacional-para-el-desarrollo/>

DIF fue facultado para operar establecimientos de asistencia social en beneficio de personas con discapacidad; asimismo, la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, le señala atribuciones para atender como sujetos de asistencia social a las personas con discapacidad y lo faculta para llevar a cabo acciones en materia de prevención de discapacidad y rehabilitación de personas con discapacidad.

Bajo este esquema, el DIF Nacional opera el Programa de Atención a Personas con Discapacidad, a través del cual se otorgan servicios dirigidos a la población que presenta algún tipo de discapacidad y que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad social, mediante acciones de prevención, rehabilitación e integración social, que se llevan a cabo en los centros y unidades básicas de rehabilitación establecidos en las 32 entidades federativas.

El DIF Nacional es la Institución que cuenta con mayor infraestructura de servicios de rehabilitación; en este sentido, la operación directa desde 1964 del Centro de Rehabilitación Zapata “Gaby Brimmer” y de los Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) desde 1983, le han permitido al DIF acumular una amplia experiencia en la generación de modelos de atención; en la prestación de servicios en este campo, en la formación de recursos humanos especializados y en la capacitación continua de su personal. En promover la integración social de las personas con discapacidad y su incorporación al desarrollo social, mediante la equiparación de oportunidades para el ejercicio de sus derechos.

Desarrollar los programas para la prevención de la discapacidad en la población en riesgo. Proporcionar rehabilitación en las etapas tempranas de los procesos de discapacidad y a personas con discapacidad. Formar y capacitar recursos humanos especializados en la atención de personas con discapacidad.

Está constituida por la población abierta, es decir, aquella no amparada por los sistemas de seguridad social, con discapacidad en las modalidades neuromotoras, visual, auditiva, de lenguaje o intelectual; así como en riesgo de padecer procesos de discapacidad por malformaciones congénitas, enfermedades transmisibles y crónicas, accidentes y otro tipo de lesiones.

En materia de prevención, se conforma por grupos de población aparentemente sana, con indicios o manifestaciones de enfermedades y lesiones que pueden generar discapacidad.

Al no contar con una cultura incluyente, México sigue etiquetando a las personas con discapacidad y excluyéndolas del ámbito laboral.

Podemos decir que para que los discapacitados disfruten de manera real de su derecho al trabajo debe ser obligatorio que en todas las empresas se abran espacios laborales de reserva para éstos con los derechos y obligaciones que la ley señala para los demás trabajadores sin que éstos sean discriminados y sí, darles su valor como persona y como trabajadores.

3.3 INCENTIVOS A EMPRESAS.

En la actualidad son pocas las empresas mexicanas que emplean a discapacitados. Por lo regular, las que lo hacen pretenden justificar el incumplimiento de las disposiciones legales con el amañado argumento de que al ocuparlos, les están haciendo un favor, y que, por tanto, los discapacitados deben ser agradecidos y no exigirles mayores prestaciones ni crearles problemas, ya que de lo contrario, dejarían de utilizar sus servicios.

Estamos propugnando por cambiar esta mentalidad, tanto de la sociedad en general, como la de los empresarios porque, para la mayoría de las personas trabajar es una necesidad para poder subsistir, una necesidad que para algunos puede ser vocacional y para otros odiosa, para unos será más necesidad que para otros, pero en general sólo se trata de eso... de una necesidad.

“En cambio, para las personas con discapacidad ya no sólo se trata de una necesidad, que incluso puede ser una necesidad mucho mayor que para una persona sin discapacidad, pues necesitará más recursos para su vida diaria (ayudas técnicas, adaptaciones, asistentes personales, etc.), sino que además se convierte en un derecho, es decir, las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, derecho a ser valoradas como cualquier otra persona en búsqueda de empleo, derecho a tener sus propios ingresos y no ser económicamente dependientes de sus familias, derecho a disfrutar haciendo su trabajo, derechos todos ellos que en muchas ocasiones se les niegan.”⁶³

⁶³ Climent Beltrán, Juan B. La Modernidad Laboral. Primera edición, Editorial Esfinge, México, 2000. p. 46.

Para una gran parte de las personas con discapacidad tener un empleo va más allá de recibir un salario, pues significa motivación, autonomía, libertad, un lugar donde conocer personas fuera del ámbito familiar, un lugar donde ser valorado, en definitiva, un lugar donde realizarse como persona.

“Para cualquier otra persona tener un empleo es como tener algo más en su vida, pues tiene más cosas fuera de su trabajo (amistades, pareja, ocio, etc.), mientras que en el caso de las personas con discapacidad tener un empleo significa, en muchos casos, una oportunidad para sentirse útil, para demostrar su valía, para salir de casa, para relacionarse con otras personas que no sean sus familias, ya que en la mayor parte de los casos se trata de personas con pocas o ninguna amistad, personas discriminadas y/o rechazadas por la sociedad.”⁶⁴

“En la actualidad hay, en el mundo, unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo.”⁶⁵

Algunos empresarios han comenzado a descubrir este potencial. Muchos gobiernos han promulgado leyes y han formulado políticas y programas dirigidas a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la

⁶⁴ <http://empleo.universiablogs.net/el-derecho-a-trabajar-en-las-personas-con-discapacidad>

⁶⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/diswork.htm>

reincorporación a la vida activa de los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades.

Sin embargo, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas (en una proporción, que llega a superar el 80 % en algunos países). Con frecuencia, esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas.

Por lo anterior, estamos concientes que se debe incentivar a las empresas que contraten a personal discapacitado, porque existen graves injusticias en contra de éstos, por ello, se deben implementar subsidios a empresas pequeñas y medianas, que deseen contratar a personal con discapacidad; así como ayudas económicas para hacer mejoras en el lugar de trabajo.

3.4 PROGRAMAS DE INCORPORACIÓN Y CONVIVENCIA.

Las personas con discapacidad requieren de atención inmediata por parte del Gobierno. Por ello en coordinación con organizaciones civiles y de la sociedad en general, se implementaron programas dirigidos a este sector de la población.

“Los Programas de atención a las personas con discapacidad en México, son relativamente nuevos y en el presente, prácticamente inexistentes. La atención a las personas con discapacidad se ha proporcionado tradicionalmente como asistencia social, más no como programas incluyentes, donde se proponga una verdadera incorporación de las personas con discapacidad al ámbito productivo del país.”⁶⁶

Los trabajadores discapacitados, deberán hacer uso de su derecho de preferencia, el cual apoyamos en la siguiente jurisprudencia:

4ª/J.26/9

CONTRADICCIÓN DE TESIS 14/92

**ENTRE EL TERCERO Y SEGUNDO TRIBUNALES COLEGIADOS DEL
PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DEL TRABAJO.**

19 DE ABRIL DE 1993.

“PREFERENCIA, DERECHO DE, PARA SER EFICAZ, LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR ASPIRANTE DEBE CONTENER TODOS LOS DATOS QUE EXIGE EL ARTÍCULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cada uno de los datos señalados, en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, como aquellos que debe contener la solicitud del trabajador que aspire a un puesto vacante o de nueva creación, dirigida a la empresa o, en su caso, al sindicato, es trascendente y tiene su razón de ser, no sólo porque facilitan la selección del trabajador, sino también, porque representan mayor seguridad para los demás trabajadores aspirantes, ya que con la solicitud completa hay base para demostrar objetivamente, la situación de cada uno, fuera de las resoluciones subjetivas o aleatorias. Por ello, la eficacia de la solicitud, requiere que ésta,

⁶⁶ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Un millón 200 mil personas con discapacidad son atendidas por el DIF Nacional en Revista DIF Sin DIF-erencias, No. 11, Año 4, México, Septiembre de 2003, p. 3.

contenga todos los datos exigidos por la ley, máxime si se toma en cuenta lo establecido por esta Sala, jurisprudencialmente, es requisito de procedibilidad de preferencia.”

Gaceta del Seminario Judicial de la Federación No. 65, Mayo de 1993.

Por lo anterior, es prioritario reconocer que las personas con discapacidad tienen la capacidad de decidir qué tareas pueden desarrollar, tareas para las que ellas mismas se consideren aptas, tal como lo concluyeron en el *Primer Congreso Internacional y Segundo Nacional de Rehabilitación Laboral*, organizado por el DIF Nacional en mayo del 2003, donde se aceptó que deben ser ellos (personas con discapacidad) quienes deben asumir sus decisiones y responsabilidades, acciones que en la práctica no se han concretado.

Haciendo un recuento de las acciones emprendidas a favor de este sector de la población por parte del gobierno federal y remontándonos a los programas de atención a las personas con discapacidad encontramos antecedentes en la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en 1977, con el cual se inicia la atención a las personas llamadas en aquel entonces, incapacitadas. Se asume como una obligación del Estado, brindar servicios de asistencia social, junto con los sectores de la población marginada y en desventaja social.

En el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 se contempla, “la realización de acciones a favor de los minusválidos, así como de los menores, ancianos y la familia en general. Derivado del Plan Nacional, el DIF desarrolló el Programa de Rehabilitación donde se incluyen actividades diversas para la atención de

las personas con alguna discapacidad, así como la operación de centros de rehabilitación y escuelas para ciegos, además del Centro de Adaptación Laboral.

En el marco del mismo Plan Nacional de Desarrollo, en el año de 1986 se promulga la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, donde se establecen los servicios de asistencia social a las personas con alguna discapacidad.”⁶⁷

Para el sexenio 1988-1994, el DIF, “tiene encomendada la creación y desarrollo del Programa de Asistencia a Minusválidos, con el objetivo de proporcionar atención y servicios de rehabilitación y asistencia social a las personas con discapacidad, así como facilitar su integración familiar y social, además de atender sus demandas y necesidades específicas.”⁶⁸

Como resultado de los compromisos asumidos en el Plan Nacional de Desarrollo, correspondiente al sexenio 1995-2000, “se creó la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, mejor conocido como CONVIVE, que tuvo a su cargo el diseño y aplicación del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, con el objetivo de promover la integración de las personas con alguna discapacidad y su incorporación al desarrollo, respeto a sus derechos humanos, igualdad de oportunidades, capacitación y empleo, así como de todo lo que represente una

⁶⁷ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Las personas con discapacidad en México: una visión censal. Op. cit. p. 5.

⁶⁸ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Memoria de Gestión 1988-1994, México, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, 1994.

contribución a su bienestar y mejora de la calidad de vida, difundir la cultura de la integración social, basada en el respeto y dignidad de las personas con discapacidad en todas las actividades sociales.”⁶⁹

Cabe destacar que el Programa fue presentado antes del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, producto de la labor conjunta de los sectores público, privado y social que permitió la implementación de dicho Programa Nacional.

Durante la presentación del Programa, el entonces Presidente de la República, Dr. Ernesto Zedillo, expresó que el Programa era un “fruto de una labor conjunta, que suma y articula los esfuerzos de los sectores público, privado y social, pero antes que nada (...) producto de la lucha de las familias, de las personas con discapacidad y de los esfuerzos de ellos mismos.”⁷⁰

Expresando además, que en materia de empleo el Programa ayudaría a contribuir al desarrollo de la sociedad, fomentado una cultura que garantizara un acceso equitativo a las oportunidades de empleo y capacitación.

A raíz de la aprobación de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en 1993 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, “las autoridades dieron mayor importancia a las políticas orientadas en favor de las personas con

⁶⁹ Fuentes Alcalá, Mario Luis, La asistencia social en México. Historia y perspectivas, México, Ediciones del Milenio, 1998. p. 715.

⁷⁰ Palabras pronunciadas por el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, Presidente de la República en la presentación de los objetivos general del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas el 12 de mayo de 1995 en el Salón Adolfo López Mateos de la residencia oficial de Los Pinos en la Ciudad de México. Boletín de Prensa.

discapacidad. Los compromisos ahí señalados establecen que los Estados deben adoptar medidas para cumplir con los requisitos para la igualdad de oportunidades (artículos 1º al 4º).”⁷¹

Las medidas adoptadas por el Estado mexicano se definieron con base en Subprogramas específicos a cargo de las diversas dependencias, dentro del ámbito de su competencia, a fin de cumplir con el objetivo del Programa Nacional. Los subprogramas abarcaron todas las esferas de acción de las personas con discapacidad. Particularmente, y con respecto al Programa de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo, se trazó el siguiente objetivo: Contribuir al desarrollo en nuestra sociedad de una cultura de respeto a la dignidad y derechos humanos, sociales y políticos de las personas con discapacidad que les permita multiplicar sus opciones productivas, culturales, deportivas y recreativas que les garantice un acceso equitativo a las oportunidades de empleo y a los servicios de salud, educación y de capacitación, así como el acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo.

La necesidad de contar con un registro confiable de la población con alguna discapacidad de todo el país, requirió de la participación del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), quien tendría la labor de integrar una base de datos lo más confiable posible con la información proporcionada por otras dependencias como la Secretaría de Educación

⁷¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Op. cit. p. 6.

Pública, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre otras.

Asimismo, el INEGI incluiría un apartado específico en el Censo de Población y Vivienda del año 2000, con la finalidad de conocer con mayor exactitud la magnitud, dimensiones y características del problema y de la atención que requeriría la población con alguna discapacidad.

Con la información recabada en las bases de datos, se lograron conocer algunos elementos necesarios para promover la integración de las personas con discapacidad a un empleo productivo, así como la necesidad de capacitarse en un oficio o carrera técnica, por ello se otorgaron becas a jóvenes con discapacidad para que se capacitaran en los planteles del Colegio Nacional para la Educación Profesional Técnica (CONALEP) y en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATIS), con el apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su posterior integración a las empresas. Por su parte, la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) a través de las empresas afiliadas dispuso que se abrieran fuentes de empleo para las personas con discapacidad y cursos de capacitación en las instalaciones de las mismas empresas.

Otro aspecto importante que se dio durante este periodo y en el marco del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, fue el apoyo para la creación de microempresas y el fomento del autoempleo poniendo en marcha talleres de capacitación y

asesoría para la realización de proyectos productivos viables auspiciados por las secretarías de Comercio y Desarrollo Social.

En el periodo 2001-2006 se creó la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social de las Personas con Discapacidad (ORPIS) y el Consejo Nacional Consultivo para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (CODIS) dependiendo de la Presidencia de la República, por lo que se captaron acciones en beneficio de las personas con discapacidad claramente de carácter político, lo que significó un retroceso de los años anteriores.

El objetivo de la ORPIS era “resolver las principales demandas de las personas con discapacidad a través de proyectos y programas específicos que facilitarían la participación activa en todos los ámbitos del quehacer nacional.”⁷²

A partir de este objetivo, la labor que tendría que realizar se enfocaría a determinadas áreas como la accesibilidad, la salud, la educación y el empleo, como prioritarias para el mejoramiento de sus condiciones de vida y contribuir a forjar una nueva filosofía de la discapacidad en México, responsabilizando a todos los sectores sociales en la búsqueda de soluciones permanentes para el bienestar de las personas con discapacidad.

⁷² La ORPIS fue creada por Decreto Presidencial el 4 de diciembre de 2000, la encabezó durante los seis años de existencia el Ing. Víctor Hugo Flores Higuera. En el Decreto y en un posterior comunicado emitido por la Presidencia el 25 de octubre de 2001, se señalan los objetivos de la Oficina. Por su parte, el CODIS fue creado por Decreto Presidencial del 12 de febrero de 2001.

Por su parte, el Consejo nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad, reunió a representantes de los sectores público y privado en diez subcomisiones, las que determinarían la implementación de programas por áreas de tipo nacional, prioritarios y estratégicos. Asimismo, se crearon las siguientes subcomisiones: accesibilidad, arte y cultura, deporte, educación, familia, economía, integración laboral, legislación y derechos humanos, registro nacional de población con discapacidad y por último, salud y seguridad social.

Cómo resultado de la acción conjunta de estas entidades (ORPIS-CODIS) se estableció el Programa de Atención a Personas con Discapacidad con el objetivo de promover acciones a favor de la integración social y laboral de las personas con discapacidad, mediante la equiparación de oportunidades con pleno ejercicio de sus derechos. Este Programa lo aplicó y opero el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, por tener la experiencia en programas anteriores dirigidos a este sector de la población.

La propuesta del Programa era evitar la visión asistencial de otros tiempos para promover el desarrollo social de las personas con discapacidad para sacarlos de la marginación, la segregación y la discriminación en que se les ha situado durante mucho tiempo.

Otro de los Programas sectoriales implementados a raíz de la puesta en marcha del Programa de Atención, es el denominado *Abriendo Espacios*, “coordinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Sistema

Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, el Instituto Mexicano de la Juventud, así como otras dependencias del gobierno federal y organizaciones civiles y privadas, a través de la Red de Vinculación para Personas con Discapacidad.”⁷³

El objetivo de *Abriendo Espacios* era promover e incrementar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad y auxiliándose del Sistema de Evaluación VALPAR y los Centros de Evaluación para las Personas con Discapacidad y Adultos Mayores medir sus capacidades y habilidades con el propósito de canalizarlos hacia empleos donde puedan desarrollarse adecuadamente. Otras instancias de apoyo para cumplir este objetivo fueron el Sistema Chambapar , a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Agencias de Integración Laboral del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

El Instituto Mexicano de la Juventud, “elaboró el Programa Projuventud donde incluyó impulsar y articular acciones con organizaciones y dependencias en servicios de asesoría y atención especializada de calidad para que los conceptos de autodeterminación y autogestión fueran ejes fundamentales para el desarrollo de las personas jóvenes, incluyendo a aquellos que viven con alguna discapacidad.”⁷⁴

⁷³ Instituto Mexicano de la Juventud, Programa Nacional de la Juventud 2002-2006, México, IMJUVE, 2002. p. 182.

⁷⁴ Projuventud, programa sectorial a cargo del Instituto Mexicano de la Juventud que diseña las políticas oficiales a desarrollar para la atención de los jóvenes de México a fin de lograr equidad y eliminar las condiciones de exclusión en que viven millones de jóvenes en nuestro país. En el Programa Nacional de Juventud 2008-2012 no se contempla la atención específica a jóvenes con discapacidad, aunque continúa impulsando la integración socio-laboral de los jóvenes con discapacidad de 14 a 29 años de edad en coordinación con el DIF.

En su Programa de Acción: Equidad de Oportunidades para Jóvenes en Condiciones de Exclusión, “requirió la participación y coordinación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), la Comisión Nacional del Deporte (CONADE), la Secretaría de Salud (SSa), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y la Secretaría de Educación Pública (SEP) para atender diversas líneas estratégicas que abordaran la atención, capacitación y rehabilitación de jóvenes con discapacidad.”⁷⁵

El Programa comprendió tres líneas de acción. La primera promueve el *Desarrollo de oportunidades*, la concientización de los jóvenes y la difusión de la condición en que viven, abriendo espacios y oportunidades específicas de educación, salud y empleo.

La segunda línea se refiere a la *Promoción de la infraestructura adecuada*, es decir, a las adecuaciones en espacios comunes como son: servicios públicos, oficinas y lugares de trabajo y escuelas donde tienen que trasladarse o permanecer para desarrollar sus actividades diarias.

“La tercer línea de acción comprende a los *Servicios de rehabilitación específicos* que respondan a las necesidades de los jóvenes con discapacidad, a la creación de mejores oportunidades de desarrollo y de desenvolvimiento personal y social que les permitan su inserción plena a las actividades sociales, educativas, laborales y de recreación, inherentes a la condición juvenil.”⁷⁶

⁷⁵ Instituto Mexicano de la Juventud. Op. cit. p.p. 151 y 152.

⁷⁶ Ibidem. p. 181.

En general, los jóvenes continúan padeciendo dificultades y condiciones de vida precarias que les impiden gozar de sus derechos con plenitud, como el trabajo. En particular, para los jóvenes con discapacidad esa dificultad es aún mayor. Por esta razón, se promovía el impulso y diseño de acciones de capacitación y de inserción laboral y social de los jóvenes con discapacidad, para alcanzar una vida productiva plena y a la vez identificar sus necesidades reales para desarrollar programas de capacitación y actualización laboral de acuerdo a sus necesidades y capacidades, así como contribuir a evitar la discriminación cuando intentan integrarse al mercado laboral.

Cabe señalar que en junio del 2005, la ORPIS fue derogada junto con el CODIS con la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la Ley General de las Personas con Discapacidad. La Ley deposita la responsabilidad del tema de atención de las personas con discapacidad, en la Secretaría de Salud y crea el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. El consejo es presidido por la Secretaría de Salud, y con la dirección técnica del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad es el instrumento permanente de coordinación intersecretarial e interinstitucional que tiene por objeto contribuir al establecimiento de una política de Estado en la materia, así como promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar a las acciones, estrategias y programas derivados de la Ley General de las Personas con Discapacidad, entre las que se incluyen medidas para incrementar la accesibilidad física y a las tecnologías de la información y comunicaciones.

Con este propósito, la Secretaría de Educación Pública en conjunto con la Secretaría de Salud pone a su disposición ligas informativas para la creación de Sitios Web accesibles a personas con discapacidad.

3.5 MEJORAS EN LOS LUGARES DE DESPLAZAMIENTO EN EL TRABAJO.

Como sabemos, la discapacidad se caracteriza por insuficiencia en el desempeño y comportamiento de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

“La discapacidad está relacionada con aquellas habilidades, en forma de actividades y comportamientos compuestos, que son aceptados, por lo general, como elementos esenciales de la vida cotidiana. Son ejemplos de ello las alteraciones de las formas apropiadas del comportamiento personal tales como el control de esfínteres, y la destreza para lavarse y alimentarse con autonomía, del desempeño de otras actividades de la vida cotidiana y de las actividades locomotoras como la capacidad de caminar.”⁷⁷

Hay personas que con una ligera discapacidad, pueden tener una mayor desventaja social que otra persona con una discapacidad más grave, debido a que esta última recibe mayor apoyo de la familia y de otras redes de apoyo.

⁷⁷ De la Torre Padilla, Oscar. Op. cit. p. 172.

“En las estrategias de intervención es importante tener en cuenta los factores contextuales a través de los cuales el proceso de discapacidad tiene lugar. Estos factores pueden ser agrupados en ambientales o personales. Los primeros son extrínsecos al individuo: actitud de la sociedad, características arquitectónicas y sistema legal.

Los segundos también tienen un impacto en cuanto a cómo la discapacidad es experimentada; estos incluyen género, edad, otras condiciones de salud, bienestar, estilos de vida, hábitos, antecedentes sociales, educación, profesión, y patrones de conductas, entre otros.”⁷⁸

En la medida en que logremos modificar estos factores estaremos en condiciones de alcanzar un entorno más amigable para las personas con discapacidades, para facilitar integración social y evitar así los estados de minusvalía.

Si alguien tiene un impedimento físico o mental que le afecta sustancialmente para desarrollar sus tareas diarias, sus derechos en el trabajo estarán protegidos por la Ley contra la Discriminación por Discapacidad de 1995 (Disability Discrimination act. 1995). Esta protege a los empleados y a los solicitantes de trabajo, pero no en las empresas donde hay menos de 15 empleados, no a empleados de barcos o aviones, bomberos, policía o trabajadores de prisiones o miembros de las fuerzas armadas.

Por lo regular, en los lugares de trabajo, los discapacitados se enfrentan con dificultades, para su libre desenvolvimiento; al no encontrarse con espacios

⁷⁸ <http://html.rincondelvago.com/deficiencia-discapacidad-y-minusvalia.html>

adecuados, permitan desplazarse adecuadamente, esto ocasiona que al discapacitado se le trate de la siguiente manera:

- Le tratan mal debido a su discapacidad; o
- Se le trata como una carga debido a la necesidad, de requerir ayuda para desplazarse,

Para subsanar lo anterior, se deben hacer algunos ajustes oportunos en el trabajo tales como:

- Reformas para quitar los obstáculos que los colocan en una situación de desventaja,
- Cambios arquitectónicos en su lugar de trabajo;
- Cambios en las cláusulas de su contrato;
- Ofrecer capacitación profesional, cambiar los reglamentos, o poner un lector o un intérprete y supervisión.

De lograrse las mejoras en los lugares de trabajo, para que los discapacitados se desplacen adecuadamente, arrojarían las siguientes ventajas si se contrata a estas personas.

- Revertir positivamente en la imagen corporativa frente a su propia plantilla, competidores, clientes y el mercado en general.
- Otorga una ventaja competitiva en el acceso a contratos públicos y a la adjudicación de los mismos.

- La legislación vigente establece una serie de ventajas económicas a la contratación directa de personas con discapacidad (deducción de las cuotas a pagar a la Seguridad Social, incentivos fiscales, etc.).

“Es preciso que, desde un primer momento, se resalte que no basta para el fomento de la inclusión, con asumir el reconocimiento de la diferencia y el potencial de la diversidad, si no se profundiza en todas las facetas que ello encierra. Pues las diferencias entre las personas muchas veces no radican solamente en sus diferentes culturas y credos o en sus variados niveles de renta y posición social; sino que también hay otras desigualdades que provienen de cómo las personas están constituidas, de sus capacidades funcionales y también de sus experiencias vividas. Ello hace que la discriminación surja también como resultado de las barreras que los hábitos productivos, sociales y culturales levantan ante la diferencia de las capacidades personales del colectivo con discapacidad. Suponiendo una limitación de expectativas y un despilfarro de potencialidades para aquéllos que viven alguna discapacidad, o que en el tramo final de su vida ven disminuidas sus facultades.”⁷⁹

Por lo anterior, el empleo es hoy la principal preocupación de los ciudadanos en todo el mundo. Disponer de un empleo supone, actualmente, desempeñar un rol socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, y estar en el centro del círculo del bienestar social. Mientras que, por otro lado, no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo

⁷⁹ <http://www.multikulti.org.uk/es/employment/discrimination-at-work/index.html>

de exclusión social. Siendo esto una realidad que condiciona muchas veces la situación de las personas con discapacidad.

Es necesario crear las condiciones necesarias, programas de capacitación, formación profesional de preparadores laborales, instituciones dedicadas a formar a personas con discapacidad, adecuar infraestructura para el acceso al ámbito laboral de este sector y crear una conciencia que les permita una adecuada integración profesional. De tal manera que se demuestre que son un activo considerable para los establecimientos que los contraten.

CAPÍTULO CUARTO: PROTECCIÓN JURÍDICA.

4.1 SISTEMAS LABORALES ESPECIALES.

Es necesario que para este sector de la sociedad existan ordenamientos específicos dentro de la Ley Federal de Trabajo, para que así el grupo de actividades que realicen sean reguladas de forma particular y no general, siendo canalizados de forma adecuada evitando la violencia al que son expuestos al no existir apartados que señalen formas de contratación especiales.

Al existir en México, como en cualquier país, una gama muy variada de trabajos o actividades con modalidades o características peculiares que se relacionan con diversas causas y factores como pueden ser el lugar o vínculo de la prestación del servicio, el carácter sui-géneris de la actividad, o su temporalidad, hemos considerado viable, otorgarles por separado una regulación y reglamentación singular, propia o específica. Por esta misma razón, consideramos que a efecto de que los discapacitados cuenten con una mejor protección jurídica laboral, deben tener un sistema laboral especial pero con los mismos derechos que los demás trabajadores.

En tal virtud, a este tipo de trabajos especiales, la Ley Federal del Trabajo los comprende en su Título Sexto, dedicándole un capítulo a cada una de las dieciséis actividades o trabajadores siguientes, dentro del cual, deberá incluirse un capítulo a los discapacitados:

1. De Discapacitados.
2. De confianza.
3. De Buques.
4. Tripulaciones aeronáuticas.
5. Ferrocarrilero.
6. De auto transportes.
7. Maniobras de servicio público en zona federal. .
8. Del campo.
9. Agentes de comercio.
10. Deportistas profesionales.
11. Actores y músicos.
12. Trabajo a domicilio.
13. Domésticos.
14. Trabajo en hoteles, restaurantes y bares.
15. Industria familiar. .
16. Médicos residentes en período de adiestramiento.
17. Trabajo en las universidades e instituciones de Educación superior.

“Esta reglamentación singular a la que nuestra legislación laboral vigente somete la prestación de trabajos que denomina especiales, no quiere decir que implique restricción a sus derechos, ya que esa reglamentación tiende a protegerlos e incluso, a ampliar o mejorar sus derechos laborales, aparte de que por disposición expresa el artículo 181 del propio ordenamiento legal se prescribe que los referidos trabajos especiales se regirán por las normas del

citado Título Sexto, y por las generales de esta Ley en cuanto no la contraríen.”⁸⁰

Esta legislación especial en determinados casos exige ser mexicano por nacimiento, como en cuanto a los trabajadores de buques y aeronaves. También destaca en este tipo de trabajos la regulación especial que hace en cuanto al tiempo efectivo de servicios, a la jornada de trabajo, salarios, vacaciones y señalamiento de primas por transferencia, como en el caso de los deportistas profesionales.

Una de las razones que nos motivó a señalar que los discapacitados tuvieran un capítulo laboral especial, es hasta cierto punto, evitar la discriminación laboral existente al respecto, ya que ésta, es un problema que afecta a la sociedad mexicana en diversos ámbitos, ya que la misma altera la igualdad entre las personas.

Será conveniente motivar a quienes laboran en los departamentos de Recursos Humanos que tengan una actitud favorable hacia la contratación de personas con discapacidad, ya que, algunos de ellos, carecen de información al respecto. El hecho de que en nuestra entidad sea difícil la contratación de personas con alguna discapacidad, provoca la pérdida de capital humano que, independientemente de sus limitaciones, puede ser muy productivo para la economía del país.

⁸⁰ Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición, Sista, México, 2000. p. 345.

De acuerdo a lo anterior, es conveniente que en este capítulo, se estipule la obligación del patrón, de llevar un registro indicando el tipo de discapacidad y demás circunstancias en las que ingresa el trabajador, respecto si continúa con algún tipo de rehabilitación o no, tomando en cuenta que para el caso de continuar con algún tipo de rehabilitación, deberán existir jornadas de trabajo especiales cuando estas sesiones sean diarias, o dos a tres veces por semana; pero si sólo fuera una vez a la semana, el patrón deberá distribuir ese tiempo dentro de las demás jornadas, a manera de que el trabajador no sufra de ninguna reducción salarial, ni afecte vacaciones ni ninguna otra prestación que conforme a derecho le corresponda. Así mismo la obligación de brindarles espacios accesibles para su mejor desempeño dentro del establecimiento, la adaptación de sillas y demás herramientas que les permitan desarrollarse en espacios, más cómodos, higiénicos y seguros. De proporcionar a través de programas especiales la capacitación y adiestramiento adecuados.

De acuerdo a lo citado, es conveniente que las personas con discapacidad al contar con un sistema laboral especial, se establezca la obligación, que las empresas que cuenten con un número determinado de trabajadores, tengan espacios de reserva obligatoria para éstos, y con apoyo de La Secretaría del trabajo y Previsión Social en coordinación con centros de contratación especiales, las personas con discapacidad sean canalizadas adecuadamente a un empleo acorde a sus capacidades, de forma considerada, amable y sin ningún proceso que afecte su dignidad como ser humano; donde se les deberá además hacer de su conocimiento detalles acerca de su problema y probable evolución, como los tratamientos y cuidados a seguir.

Así las personas con discapacidad lograrán desarrollarse armónicamente de acuerdo a sus aptitudes propias de su género, es decir, no se va a contratar a alguien que tenga una discapacidad al caminar, a modelar zapatos por ejemplo, o también, alguien que sufra de estrabismo, a anunciar lentes, por el contrario, el sistema laboral de estas personas debe estar acorde con su condición física, intelectual y motriz, canalizado a respetar sus derechos y garantías individuales que establece tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como, la propia Ley Federal del Trabajo. La primera, en sus artículos 1º, 5º, 25 y 26 constitucionales, así como los artículos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º y 8º de la Ley Federal del Trabajo. Lo que significará un beneficio al trabajador discapacitado, que lo hará rendir más de acuerdo a sus capacidades, sentirse pleno y útil asimismo y a la sociedad.

4.2 CENTROS DE CONTRATACIÓN ESPECIALES.

Nuestra Ley Laboral, define el trabajo, afirmando que es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, como podemos ver, la Ley Federal del Trabajo, aunque no de manera específica si es de entenderse, que se debe incluir a los discapacitados.

EL principal propósito de que existan centros de contratación especiales, es que a parte de canalizar adecuadamente a las personas, dentro de sus funciones exista personal calificado en ingeniería biomédica para brindar

asistencia y ofrecerles aparatología de vanguardia de forma gratuita que les permitirá una mejor calidad de vida dentro y fuera de la empresa; como también ofrecerles servicios médicos básicos, como es el área de oftalmología, al ser evaluados por trabajadores sociales encaminados a determinar la vocación de cada uno. También dentro de éstos centros se deberá, encontrar personal calificado, que pueda asesorar a empresas e incluso ingresar a éstas, para auxiliar en la introducción laboral de los aspirantes.

Así, las personas que tengan alguna discapacidad, podrán, de forma digna, ejercer su derecho al trabajo, sin ser objeto de abusos ni explotación.

En la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles, se expresa que “el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.”⁸¹

Nuestra Constitución General de la República, se refiere al trabajo, sin definirlo, al destacar en la parte inicial del artículo 123, que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.”

Una característica fundamental desde la óptica del Derecho Laboral vigente, es que debe ser personal, siendo recogido y aceptado este requisito por la universalidad de la doctrina, tanto mexicana como extranjera. Es lógico que cuando se presta el servicio bajo una dirección o contrato de trabajo, se exija que sea personal el trabajo que preste la persona contratada, la que

⁸¹ Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles. Segunda edición, Grijalbo, México, 2002. p. 127.

precisamente fue seleccionada, por las capacidades y habilidades que acreditó poseer, y además porque si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, estaríamos en presencia de una figura jurídica distinta a la del trabajador, como es la de intermediario, que también contempla nuestro Ordenamiento Laboral, por esta y muchas razones, el discapacitado, debe tener un centro de contratación especial.

Debemos tener presente que el trabajo que regula nuestra legislación laboral no es cualquier trabajo, sino sólo el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que medie el pago de una remuneración. Por lo tanto, también son características fundamentales del trabajo, para la ley de la materia, la subordinación y el pago de un salario o remuneración; y con la participación de personal capacitado dentro de estos centros, se podrán evitar abusos en salarios, horarios, como cualquier irregularidad que pudiera surgir al momento de su contratación.

El trabajo constituye el objeto de la regulación jurídica laboral y la Legislación del Trabajo se refiere no sólo al trabajo sino también y con mayor énfasis, al que lo presta, velando porque lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridades para su salud y su vida, y además como esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para él y su familia.

El "trabajo", en nuestra opinión debe estructurarse dentro de los parámetros de la "justicia social", entendida esta como se concibió en el Tratado de Versalles

de 28 de julio de 1919, cuando afirmó que la paz universal no podría fundarse sino sobre la base de la justicia social.

Consideramos que el Derecho del Trabajo, sin olvidarse de la justicia como término tradicional y genérico, cada día se adentrará más en lo que es y significa la justicia social.

“El fin de la justicia social es la armonización equitativa entre el trabajador y el patrón, vinculados en aras del bien común de la sociedad y en una paz verdaderamente estable y duradera, por el marco de seguridad, proporcionalidad y armonía que representa.”⁸²

En atención a este concepto de la justicia social de hace más de medio siglo, se considera apegado a la equidad, el que un grupo social determinado, que tenga más necesidades que otros, por su inferioridad económica o cultural, reciba del Estado, en aras de la justicia social una protección y defensa de sus derechos laborales de manera especial.

Resulta evidente que la actual Ley Federal del Trabajo, desde su promulgación y atendiendo a las nuevas realidades socioeconómicas imperantes en México, las grandes deudas internas y externas, la crisis incesante, la inflación, los grandes núcleos de personas que se encuentran olvidados por la codificación laboral actual, como en el caso de los discapacitados así como las sorprendentes innovaciones tecnológicas modernas, que inciden

⁸² Santoyo Velasco, Rafael. Justicia del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001. p. 167.

significativamente en el ámbito del trabajo, debe con urgencia ser revisada, actualizada y ampliado el universo de su aplicación.

Dichas modificaciones deben dirigirse también al logro de la igualdad en sus derechos y obligaciones de todos los trabajadores que en la República Mexicana prestan un servicio personal subordinado, incluyendo a los discapacitados superando las diferencias y desigualdades que aún subsisten en nuestra legislación laboral, las que encuentran su origen y derivan en muchos casos del artículo 123 de nuestra Constitución General de la República.

Por lo anterior, podemos decir que el derecho que más reclaman las personas con discapacidad es el derecho al trabajo, independientemente de la condición socioeconómica, son el grupo social con mayor desempleo. Pero el trabajo no sólo es un derecho, sino una obligación social, de su realización depende la consecución de un nivel digno de vida. Pero sobre todo, el tener un empleo y la posibilidad de progresar en él es el medio idóneo de realización de cualquier persona.

“Debemos estar claros que no se puede competir en condiciones similares entre desiguales, como lo ha definido la Organización Internacional del Trabajo el principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia. Un gran logro ha sido la ratificación, el 11 de diciembre de 1998, del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre readaptación Profesional y Empleo a las Personas con

Discapacidad, el gran reto es trabajar y legislar lo más pronto posible para que esta ratificación esté plasmada en nuestra legislación vigente.”⁸³

La realidad se vive con la presencia de personas que tienen sus peculiaridades en cuanto a habilidad física o mental, capacidad para comprender ideas o realizar tareas, pero nada de ello diferencia a los seres humanos entre sí. Ha sido fácil entender que personas de diferente raza, estatura o peso corporal no son distintas entre sí; como lo afirma el Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señalar que todos somos iguales ante la ley y tenemos derecho a igual protección, en todo lo relativo a discriminación.

El proceso de integración de las personas con discapacidad ha sido difícil y tortuoso por las barreras morales y prejuicios que deben abatirse para lograr su inserción a la sociedad. Sin embargo, mucho se ha avanzado en el campo de la integración laboral de las personas con discapacidad. En algunos países del mundo esto se hace por ley o políticas internas, y en otros por conciencia propia.

Si consideramos que la integración laboral es el fin último de una rehabilitación integral; con el que se logra la incorporación a la sociedad, hay que estar también en el hecho de que las personas que así lo deseen deben tener el derecho de poder desarrollarse y crecer también en este ámbito.

⁸³ Borrell Navarro, Miguel. Op. cit. p. 348.

Es difícil pensar que toda persona que es diagnosticada con un estado de Invalidez, que pasa muchas veces por dolorosos procesos quirúrgicos, largas temporadas de rehabilitación, incorporación al sistema educativo o capacitación y finalmente al ámbito laboral, desee quedarse por siempre en un solo lugar.

Algunas de ellas, como muchas personas sin discapacidad, sí se conforman con tan sólo colocarse, pero otras no, desean seguir superándose profesional y económicamente; y si tienen la capacidad para ello, el hecho de tener una discapacidad no justifica que se le prive de nuevas oportunidades. Algunas empresas si conceden la oportunidad de trabajar y progresar a cualquier persona, con o sin discapacidad, tan solo reconociendo sus capacidades, pero muchas otras, desafortunadamente no actúan de la misma manera.

Definitivamente no estamos de acuerdo con acciones crueles e inhumanas de otras culturas, como la griega o espartana, que mataban a sus discapacitados por no ser estéticamente perfectos, pero es increíble que aún en el siglo en que vivimos, en el que presumimos de enormes avances culturales realmente no se han erradicado muchas actitudes reprobables que aún hoy en día se siguen practicando, tales como el abandono, el ocultamiento, la segregación, la discriminación, la inequidad, la exclusión y la desigualdad de oportunidades.

Tenemos que aceptar, que aún a pesar de la apertura que en la actualidad estamos experimentando prevalecen muchas conductas discriminatorias en lo referente a las posibilidades de participación de las personas con discapacidad en el terreno social, escolar, laboral y otros, pues estas conductas se vinculan

con una concepción del sujeto centrada en el déficit producido por causas difícilmente modificables, innatas e incurables.

Esta concepción del sujeto con discapacidad ha tenido consecuencias importantes en su desarrollo integral. Desde el momento que los padres reciben el diagnóstico temprano del niño como discapacitado, con sus actitudes y acciones empiezan a tender un cerco que lo aísla de la integración social que todo sujeto necesita para construir las normas que aseguran su interacción en la sociedad.

Desafortunadamente se continúa aplicando el modelo tradicional, el cual se refiere a la actitud mantenida de manera convencional por la sociedad que asigna un papel de marginación orgánico funcional y social a las personas con discapacidad, ubicándolas en un sitio marcado, en un puesto asignado, con plaza permanente entre los atípicos y los pobres, con el denominador común de la dependencia y el sometimiento.

Un recurso muy importante es la misma comunidad que estimula y retroalimenta su comportamiento. La convivencia con un mundo del que ahora esta separado puede brindarle una rica gama de experiencias y oportunidades de reflexión en torno a los problemas propios de la interacción humana. Es en este mundo, donde debe aprender a construir vías para satisfacer sus necesidades, sin ponerse en conflicto con el orden social, cómo no van a ser segregados por una sociedad que sigue fielmente el ejemplo de muchos

profesionales, médicos, maestros y hasta los propios familiares que practican las formas más finas y sutiles de exclusión.

Para solucionar esto hay que trabajar contra el desconocimiento, los mitos y el miedo, incluso la indiferencia de algunos sectores de la sociedad. Hay que tener en mente que la persona como tal, es un ser que necesita hacerse a sí mismo y operar su propia realización. La persona con discapacidad no es una excepción.

Es también capaz de desarrollar los dinamismos fundamentales del ser humano, actúa creativamente y al superar las condiciones dadas, es capaz de tener un conocimiento objetivo de la realidad y llegar a ser libre.

Las personas con discapacidad tienen la dignidad inalienable de toda persona, son esencialmente sociales, su dignidad, como la de cualquiera exige que no se les limite en el ejercicio de sus potenciales, pues son capaces de desarrollarse social y laboralmente.

“Del adecuado proceso personal depende en gran medida el logro eficiente de su adaptación y superación. Dentro de este proceso las personas con discapacidad desarrollan sus propias capacidades y habilidades. No se puede descartar que una persona con alguna disminución, una enfermedad crónica o alguna discapacidad, desarrolle complejos de inferioridad con respecto a las personas sanas. Pero si se cuenta con una meta en la vida, con un proyecto, cualquier persona puede seguir adelante y si se le reconoce como un ser

humano, más allá de cualquier etiqueta o categoría permitirá una considerable mejoría en su calidad de vida.”⁸⁴

El objetivo no debe ser tan solo el de propiciar oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Es responsabilidad de ellas esforzarse por su crecimiento y superación profesional, de los empresarios el reconocer cuándo las habilidades y conocimientos de estas personas puedan llevarlos a un ascenso y también él permitirlo, y de la sociedad en general reconocerlo y apoyarlo.

Este desarrollo no beneficia evidentemente sólo a las personas con discapacidad sino que tiene repercusiones en sus familias, en las empresas, en la sociedad y en la economía nacional. Por ello, el próximo paso es garantizar que dentro de los sistemas de desarrollo laboral con los que cuentan las instituciones y las empresas permitan las mismas oportunidades a todas las personas, con y sin discapacidad. Tratar de alcanzar esta meta representa los más nobles esfuerzos por lograr su bienestar, su incorporación, no solo de las personas adultas sino también abrir oportunidades para los niños y jóvenes que se están preparando para ser productivos y autosuficientes en el futuro.

4.3 SISTEMAS DE INTRODUCCIÓN LABORAL

⁸⁴ Alcaín Martínez, Esperanza y González-Badía Fraga, Juan. Régimen Jurídico de las Personas con Discapacidad en España y la Unión Europea. Segunda edición, Abeledo-Perrot, Barcelona, España, 2004. p. 121.

Con relación a este tópico, no debemos confundirlo con el contrato a prueba, el cual, se caracteriza, en dejar al criterio del patrón la evaluación, de las aptitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea, los llamados a prueba, los cuales no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deberá entenderse, que se celebran por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación en su duración.

Respecto al tema que nos ocupa, es viable señalar que el trabajador discapacitado debe ser contratado con remuneración desde el primer día de su ingreso, por lo que la empresa tendrá la obligación de introducirlo a sus actividades laborales a través de programas especiales de aprendizaje, que no deberán de exceder tres semanas, dentro de las cuales el trabajador recibirá un salario proporcional de acuerdo a las horas dedicadas a éstos, que tendrán como principal propósito, propiciar la mayor adaptación del trabajador desde el momento en que se desplaza de su casa al trabajo, cómo se debe desempeñar dentro del local de trabajo respecto de la labor a desarrollar; hasta cómo debe desplazarse, del trabajo a su casa, sin afectar los cursos de capacitación y adiestramiento que llegase a requerir. Estos sistemas podrán ser aplicados por personal adecuado de la misma empresa, si se dispusiera de éstos; o solicitarlo a través de los centros de contratación especiales que se han venido sugiriendo en el presente estudio.

Por ejemplo en algunos países, como es el caso España, existe el llamado contrato de aprendizaje temporal que a través de incentivos económicos, promueve a las empresas a contratar a personas con discapacidad por un

determinado tiempo, en el cual éste deberá demostrar sus aptitudes frente a la actividad que su trabajo le requiera; para el Dr. José Dávalos como para Mario de la Cueva, el contrato es opuesto al principio de estabilidad en el empleo, al que tienen todos los trabajadores derecho, y no sólo las personas con discapacidad, y que consiste en que el trabajador puede permanecer en su trabajo mientras lo desee, o hasta presentarse alguna causa legal de rescisión o ajena a las partes. Sin embargo; se mencionan algunas características de los contratos de aprendizaje temporales, porque no sólo dan trabajo e introducen a las personas que nunca han trabajado, sino también motivan a un número mayor de empresas aceptarlos con facilidad y a perder los prejuicios que existen sobre sus capacidades, por lo que la empresa, que contrate a algún trabajador, tendrá derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que el contrato se celebre de tiempo completo:

“* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres Mujeres

. Menores de 45 años 3.500 euros/año 4.100 euros/año

. Mayores de 45 años 4.100 euros/año 4.700 euros /año

* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres Mujeres

. Menores de 45 años 4.100 euros/año 4.700 euros/ año

. Mayores de 45 años 4.700 euros /año 5.300 euros/ año”⁸⁵

El contrato se realizará por escrito, en modelo oficial, comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo. Y deberá contar con los siguientes requisitos:

⁸⁵ www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/pdf/24minustemporal.pdf

- . Duración entre doce meses y tres años.
- . Prórrogas no inferiores a 12 meses
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial
- No podrán contratar temporalmente personas con discapacidad las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El trabajador deberá tener una discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Los artículos 78 y 79 del Código del Trabajo Español, que forman parte del Capítulo 1 del Título II del Libro I del Código del Trabajo, Título denominado De los Contratos Especiales disponen:

“Artículo 78. Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

“Artículo 79. Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores

menores de veintiún años de edad”.⁸⁶

De las normas legales transcritas precedentemente, se concluye que el legislador ha establecido normas relativas a un tipo especial de contrato de trabajo, cual es el denominado contrato de trabajo de aprendizaje, institución, que, en un principio y de acuerdo con la historia de estos preceptos, fue concebido como una forma de permitir el fácil acceso de los menores de 21 años de edad al quehacer laboral, permitiendo al mismo tiempo su capacitación.

En el artículo 37 de la ley federal del trabajo, especifica los casos que se puede estipular un contrato por tiempo determinado, cuando lo exija la naturaleza del trabajo, y cuando se substituya a otro trabajador de forma temporal ; lapso en el cual, el trabajador podrá exigir todas las prestaciones que conforme a derecho le correspondan, y cuando se le despide al trabajador de forma injustificada, el patrón tendrá la obligación de indemnizarlo, por ello, se citó la siguiente jurisprudencia.

4ª/J.24/94

“CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO. La responsabilidad del patrón, que despide injustificadamente a un trabajador, cuya relación laboral deriva de un contrato por tiempo determinado, consiste en no lesionar los derechos surgidos de ese contrato a favor del obrero, de manera tal, que si a la

⁸⁶ <http://www.nuestroabogado.cl/munitel/capacidadcontrato.htm>

fecha en que se dicta el laudo, ya feneció la vigencia del contrato, deberá ser condenado únicamente a pagar los salarios caídos y las demás prestaciones procedentes desde la fecha del despido hasta aquélla en que estuvo vigente el contrato, aunque se haya demandado la reinstalación, pues solo a eso estaba obligado el patrón, en virtud de ese contrato de trabajo, y sólo a ello, tenía derecho el trabajador, también con base en tal contrato, sin que sea debido, por ende, que se le condene a la reinstalación dada la carencia del vínculo obrero patronal, que la justifique, pues este terminó al vencimiento de la vigencia del contrato temporal. Lo anterior, sin perjuicio de que el trabajador ejercite sus acciones en la vía y tiempo procedentes para que se prorrogue la vigencia del contrato en caso de que proceda.”

Contradicción de tesis 15 94. Entre el Primer, Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 13 de junio de 1994. Cinco votos. Ponente; José Antonio Llanos Duarte. Secretario; Víctor Antonio Pescador Cano.

En razón de lo anterior y para flexibilizar el acceso de los menores al sistema, el legislador, en el artículo 81 del Código del Trabajo, dispuso lo siguiente:

La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 y será libremente convenida por las partes.

De la norma precedente se concluye que con cualquier trabajador menor de 21 años, un empleador puede celebrar un Contrato de Trabajo de Aprendizaje en

los términos que señala la ley, pudiendo en él convenir remuneraciones que no estén sujetas a lo dispuesto en el inciso 30 del artículo 44 del Código del Trabajo, relativo al ingreso mínimo, no pudiendo, sin embargo regularse dichas remuneraciones mediante instrumentos colectivos de trabajo.

Se concluye de lo expuesto, que respecto de un trabajador común, el límite para celebrar un contrato de trabajo de aprendizaje, es la edad de veintiún años, siendo del caso tener presente, que este límite de edad no fue modificado por la Ley 19.221 que Establece Mayoría de Edad a los 18 años y que, sin embargo, modificó los actuales artículos 14 y 15 del Código del Trabajo en materia de capacidad laboral.

Por su parte, el artículo 34 de la Ley 19.284 que Establece Normas para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad, preceptúa:

“Las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, a que se refiere el Título V de esta ley, podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el artículo 77 del Código del Trabajo, hasta la edad de 24 años.”⁸⁷

Del claro sentido del tenor literal de la norma transcrita, es dable colegir que, en forma excepcional, el legislador ha permitido celebrar el contrato especial de trabajo de aprendizaje con un menor de 24 años, extendiéndose de este modo el margen legal del artículo 79 del Código del Trabajo, en la medida que el trabajador se encuentre inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad que establece el artículo 12 de la Ley 19.284, en comento, por lo tanto, y en

⁸⁷ <http://www.nuestroabogado.cl/munitel/capacidadcontrato.htm>

relación con la primera consulta formulada, es por ende, jurídicamente viable que un empleador celebre contratos de aprendizaje con trabajadores comunes menores de 21 años de edad y con trabajadores inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad, de edad inferior a los 24 años.

En lo relativo tipo de contrato de trabajo que es legalmente procedente que se suscriba respecto de trabajadores discapacitados mayores de 24 años, es preciso tener presente, las disposiciones de los artículos 16 y 40 y 5 de la Ley 18.600 que Establece Normas "Sobre Deficientes Mentales", los cuales disponen:

“Artículo 16. En el contrato de trabajo que celebre el deficiente mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo.

En nuestro país, es nulo cualquier contrato que se encuentre por debajo del salario mínimo, el que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de cada trabajador.

Artículo 40. La deficiencia mental, para los efectos de esta ley, deberá certificarse mediante los procedimientos que establezca el reglamento.

Para efectuar dicha certificación, deberá elaborarse un diagnóstico clínico, el cual deberá ser emitido por un médico cirujano que se desempeñe en el área de psiquiatría, neurología o neurocirugía y un informe psicológico, el que deberá ser emitido por un psicólogo. Ambos profesionales serán responsables

de cada certificación que emitan para los efectos de lo dispuesto en el artículo 5°.

Sólo serán válidas las certificaciones emitidas conjuntamente por los profesionales indicados en el inciso anterior, salvo en los casos de aislamiento geográfico en los que el reglamento determinará los profesionales habilitados para otorgar dicha certificación.

Artículo 5. Para que la certificación mencionada en el artículo anterior constituya un requisito de habilitación para impetrar o postular a los beneficios previstos en esta ley, deberá ser visada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud en cuyo territorio jurisdiccional tenga su domicilio el deficiente mental.

Dicha Comisión formará un registro de los profesionales que otorguen estos certificados pudiendo suspenderlos temporal o definitivamente. El reglamento establecerá los criterios objetivos que determinarán estas suspensiones.

Tanto las personas afectadas y sus familias, como los organismos que tengan a su cargo velar por el debido uso de los beneficios que contempla esta ley, podrán deducir reclamación ante esta Comisión, la que resolverá, sin ulterior recurso, si las certificaciones otorgadas se ajustan o no a las condiciones mentales de las personas correspondientes.”⁸⁸

Por lo que respecta a nuestro país, lo relacionado a los contratos de

⁸⁸ <http://www.nuestroabogado.cl/munitel/capacidadcontrato.htm>

aprendizaje temporales, tienen similitud con la capacitación y adiestramiento porque todas las empresas de cualquier rama industrial o actividad, tienen la obligación de cumplir con este requerimiento legal, el que comprende tanto a las empresas grandes, como a las medianas y pequeñas. Solo que las personas con discapacidad, lo que necesitan es una capacitación con mayores consideraciones, con respecto de los trabajadores que no la presenten.

“La capacitación y adiestramiento pueden ser impartidos por los jefes inmediatos de los trabajadores, así como a través de los Centros Patronales o Cámaras de la Industria y del Comercio y también utilizando los servicios de las escuelas o academias particulares que se han constituido o se constituyan para estos fines y siempre que se encuentren debidamente registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”⁸⁹

Para esta enseñanza que será supervisada por las comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben establecerse en las empresas en forma permanente, deberán señalarse los días y horas que se estimen más conveniente para su impartición, tomando en consideración la naturaleza, actividades y características de cada centro de trabajo, por lo que no todos los cursos son iguales en todas las empresas.

Generalmente, se aconseja que esta enseñanza se imparta tres horas a la semana, que pueden fraccionarse en la forma que se estime más adecuada.

La capacitación y adiestramiento deben llevarse a cabo en horas de trabajo aunque, desde luego, puede convertirse entre obreros y patronos que sea

⁸⁹ Blanez Casas, Joaquín Et. al. México su realidad laboral a finales del siglo XX. Segunda edición, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1997. p. 29.

horario mixto o inclusive en horas fuera de las correspondientes a la jornada de trabajo, pero en estos casos generalmente el patrón tendrá que pagarle a los trabajadores una retribución extra. Esta enseñanza comprende tanto al trabajador que ya se encuentra laborando en la empresa como al de nuevo ingreso.

Todos los trabajadores inscritos tienen la obligación de asistir a estos cursos de capacitación y adiestramiento, atender las explicaciones impartidas y presentar exámenes de evaluación, mismo que le servirá al trabajador para ocupar una plaza de mayor nivel y retribución. Estos cursos también comprenden a los trabajadores de confianza y a los trabajadores de la tercera categoría, es decir, a los que no son de confianza ni sindicalizados, como por ejemplo, las mecanógrafas, auxiliares y archivistas.

En nuestro país, existe jurisprudencia al respecto, la cual, me permito transcribir:

No. Registro: 207,713

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

76, Abril de 1994

Tesis: 4ª /J. 9/94

Página: 19

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 47, página 32.

“CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN. El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.”

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro,

por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Para el Dr. José Dávalos Morales, el aplicar contratos como el que se lleva en la práctica en España, serían de imposible aplicación en el país argumentando que: ``a través de la historia del Derecho Mexicano del Trabajo, el contrato del trabajo a prueba, ha sido elemento de grave polémica, y a que, el uso y abuso del mismo, en cuanto a su aplicación en la vida práctica, llegó a ocasionar inseguridad e incertidumbre con relación a la estabilidad del trabajo en la empresa.^{90,}

Para el maestro Mario de la Cueva, ``el problema de los contratos a prueba, lo señala al decir, que cada una de las instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, ha tenido que romper los principios del Derecho Civil, que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades, el lapso de duración de las relaciones de trabajo, que podía ir desde un día, hasta uno o varios meses o años. La idea de estabilidad en el trabajo, no consentía esa solución, de donde surgió la necesidad de nuevas ideas, que fueron propuestas por la Ley de 1931, en forma trabajo tal, que la ley de 1970, se encargó de hacerle producir sus mejores efectos.”⁹¹

El maestro De la Cueva, precisa “que las disposiciones de la Ley de 1931 y su interpretación de los artículos 26 fracción III Y 28, mencionan los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días, y dispusieron

⁹⁰ Dávalos Morales, José. Derecho del trabajo I. Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1998, p. 113.

⁹¹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 222.

que no sería necesaria en esos casos, la forma escrita. La doctrina y la práctica se orientaron, en el sentido de que esos preceptos se referían a un solo grupo de trabajos, a los que siguiendo una terminología general, principió a llamarse, trabajo eventual, una excepción más al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo determinado, trabajo de planta. Pronto se observó que existe una tercera especie de actividades a la que se da el nombre de trabajo de temporada, con lo cual, completó una trilogías de conceptos.”⁹²

Respecto a lo señalado por Mario de la Cueva, se puede decir, que para la existencia de un trabajo de planta, se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.

4.4 PENSIONES ESPECIALES.

Como sabemos, las personas con discapacidad en nuestro país “representan un 2.3 por ciento (10 millones) del total de la población, y residen en el 10 por ciento de los hogares. Este sector ve afectado su estado de salud debido a problemas de nacimiento, origen hereditario, secuela de una enfermedad, vejez, accidente, adicciones, y generalmente se presentan en los sistemas auditivos, neuromotor, lenguaje, mental y de la vista. Aunque se brinda

⁹² Ibidem. P. 225.

atención médica, rehabilitación física, educación especial, orientación psicológica y terapia especial, sólo un 65 por ciento de estas personas reciben tratamiento, mientras que el 35 por ciento restante no tiene la oportunidad de atenderse debido a la falta de recursos, seguro social y por tener una discapacidad para la cual todavía no existe terapia o porque no desean tratarse. Lo expuesto, es razón por demás suficiente para que los discapacitados cuenten con pensiones especiales tanto para su retiro del trabajo como para su rehabilitación.”⁹³

“Sobre el uso de aparatos especiales que les ayuden a realizar sus actividades, son aproximadamente 2 millones 600 mil discapacitados los que necesitan de éstos, 4 millones 300 mil que no los requieren y 3 millones quienes los necesitan pero no los usan.

“Por otra parte, están los grupos de discapacitados que no cuentan con un trabajo y viven a expensas de sus familiares, amigos, limosnas o pensiones (en el caso de personas de edad avanzada o jubilados por accidente).

Cabe destacar que esta población se encuentra dispersa en su mayoría en estados de la República con bajo índice demográfico como Zacatecas, Durango, Nayarit, Yucatán, Colima y Sonora.”⁹⁴

La Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), a partir de noviembre de 1997, se dio a la tarea de luchar por los derechos de los mexicanos discapacitados, por lo que emprendió una profunda investigación sobre sus condiciones de vida. Un año más tarde y después de diferentes

⁹³ <http://www.cddhcu.gob.mx/cronica57/contenido/cont7/proley7.htm>

⁹⁴ <http://www.cddhcu.gob.mx/cronica57/contenido/cont7/proley7.htm>

reuniones de trabajo con diversas organizaciones, se alcanzó un acuerdo de colaboración entre instituciones públicas y privadas, con el objetivo de impulsar el desarrollo de un Congreso Nacional que realizara una consulta a este sector vulnerable.

Para ampliar la investigación, se llevaron a cabo 32 congresos estatales celebrados durante 1998, de este modo, fue posible acercarse con los mexicanos discapacitados y entender factiblemente su situación al escuchar sus demandas. El último encuentro decisivo para conocer, analizar y proponer programas de apoyo, fue el Congreso Nacional llevado a cabo en Villahermosa, Tabasco, donde se incorporaron las consultas nacionales y se determinó impulsar una propuesta de Ley Federal que debería contemplar la dignificación de los discapacitados, ofrecer herramientas para la prevención de las discapacidades, generar una cultura de conciencia en la sociedad, e integrarlos a la vida social y productiva del país.

“La Cámara de Diputados, por su parte, también determinó contribuir para que los mexicanos con discapacidad no permanezcan más al margen de la vida social, por lo que la Comisión de Apoyo a Discapacitados promovió ante el Pleno, en lo que va de esta LVII Legislatura, diversas iniciativas de reformas a la Ley del Seguro Social y la Ley General de Educación, entre otras, buscando acercar a las personas con discapacidad y, aunque ya se ha obtenido la aprobación de dos puntos de acuerdo: el primero sobre la contratación del 1 por ciento del total de los trabajadores de la Cámara, que sean personas con discapacidad, y el segundo, exhorta al Poder Ejecutivo a reabrir la escuela para

sordos. Todavía faltaba un paso determinante para concretar esta lucha por equiparar los derechos de todos los mexicanos (oriundos y residentes), y con base en las demandas escuchadas en cada consulta se logró conformar el Proyecto de Iniciativa de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad, misma que fue entregada por la Senadora Elba Esther Gordillo Morales al Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, Diputado. Arturo Núñez Jiménez.”⁹⁵

Por su parte, el Coordinador del PRI en la Cámara Baja explicó “que la Ley no basta por sí sola para transformar la realidad, pero es una condición necesaria para intentarlo, lo que en el caso de los grupos vulnerables, el Estado tiene que asumir un compromiso claro con quienes padecen algún tipo de discapacidad, por lo que admitió que se deben ofrecer herramientas para la prevención de discapacidades, y en general una cultura de conciencia en la sociedad.”⁹⁶

“Asimismo, reconoció la labor que ha desempeñado la Senadora, quien ha demostrado una *sensibilidad política y emoción social*, impulsando este trabajo que como causa superior está por encima de intereses partidistas.”⁹⁷

También estuvo presente el presidente del Consejo Nacional de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad, Víctor Hugo Flores Higuera, quien hizo hincapié en las propuestas emanadas de las consultas y que demandan la ampliación del marco jurídico para que proteja y brinde garantías a los discapacitados; se dé una apertura de las asociaciones

⁹⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. El Derecho en México. Una visión de conjunto. T.I. Segunda edición, UNAM, México, 2000. p. 193.

⁹⁶ <http://www.cddhcu.gob.mx/cronica57/contenido/cont7/proley7.htm>

⁹⁷ <http://www.cddhcu.gob.mx/cronica57/contenido/cont7/proley7.htm>

proponentes para resolver las dudas de los diputados durante el proceso legislativo, y buscar homogeneizar dicha Ley en todos los estados de la República.

Es importante comprender la urgencia de poner en marcha la creación de pensiones especiales, sustentadas en las necesidades básicas que requiere una persona con discapacidad desde el momento en que nace.

Por ello, el proyecto de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad tiene como finalidad reconocer como persona con discapacidad *a todo ser humano cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas o limitadas como consecuencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales* (artículo 2 fracción I). Así, las personas que por naturaleza o accidente se vieran imposibilitados a realizar determinadas actividades, no pierden su calidad de humanos, por lo tanto, tienen derecho y deben gozar de igualdad de oportunidades para poder integrarse a un proceso de rehabilitación por medio del cual pueden recuperar ciertas capacidades, adecuar el espacio para que puedan desplazarse sin mayor dificultad, tanto en lugares públicos como privados.

De igual forma, tienen la posibilidad de laborar en actividades en donde, con el apoyo técnico idóneo, puedan desarrollar sus aptitudes. Además, un factor fundamental que les proporciona mayor seguridad es el que tengan acceso a

una educación especial, que sería conveniente aplicarla a la edad "*de entre cero y siete años*" (artículo 2, fracción XII), estimulando así, sus posibilidades físicas, sensoriales, intelectuales, así como afectivas para que comiencen a habituarse en su entorno. Por lo que se tendrá que hacer las modificaciones necesarias a la Ley Federal del Trabajo, y a la Ley del Seguridad Social.

A efecto de alcanzar sus objetivos, el artículo 4 de la propuesta de Ley, proyecta regular "*con relación a la discapacidad, las materias de servicios de salud y atención médica, educación, urbanismo, edificación, transporte, comunicación por los diferentes medios existentes, así como los demás asistenciales y de beneficencia*". De tal forma, algunas de las acciones a realizar serán la conformación del Sistema Nacional de Registro de Personas con Discapacidad, la creación del Sistema Nacional de Normas Oficiales para el Diagnóstico de las Discapacidades, el Sistema Nacional de Orientación Vocacional y Capacitación para los Mexicanos con Discapacidad, conformar el Catálogo de Discapacidades y Aptitudes, elaborar el Sistema Nacional de Registro de Niños Mexicanos con Discapacidad, y emitir el informe sobre los aspectos de la personalidad y las dimensiones del presunto discapacitado y de su entorno sociofamiliar.

"Sobre la Coordinación Federal de y para Personas con Discapacidad, se prevé que en *un plazo máximo de un año, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno efectuará la reorganización administrativa en orden a la atención integral de los mexicanos con discapacidad, que racionalice simplifique y unifique los órganos de la Administración actualmente existentes*

(secretarías y organismos públicos y privados, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Salubridad, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, Junta de Asistencia Privada, Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca) y coordine sus competencias (artículo 15).”⁹⁸

Continuando con la organización administrativa deberá contemplar especialmente la planificación de la política general de atención a mexicanos con discapacidad; la descentralización de los servicios mediante la sectorización de los mismos; la participación democrática de los beneficiarios, la financiación pública de las actuaciones encaminadas a la atención integral de los mexicanos con discapacidad; elaboración, programación, ejecución, control y evaluación de los resultados de una planificación regional, y la integración de dicha planeación con el contexto de los servicios generales sanitarios, educativos, laborales y sociales, y en el Programa Nacional de Desarrollo (artículo 15, fracción I).

También quedarán registradas las organizaciones no gubernamentales (ONG's) en un Directorio Nacional de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) y asegurarse de que estén debidamente constituidas de y para mexicanos con discapacidad. Además, realizar convenios de colaboración mutua entre las diversas ONG's y las gubernamentales, que tengan como objetivo brindar la atención y mantenimiento de las instancias educativas y los

⁹⁸ <http://www.cddhcu.gob.mx/cronica57/contenido/cont7/proley7.htm>

centros de capacitación para personas con discapacidad. Un punto que destaca por lo que a las ONG's se refiere es el de otorgar mayores facilidades fiscales y se brinde mayor atención a las organizaciones rurales e indígenas de mexicanos con discapacidad, razón por la cual, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) deberá presentar un plan de normatividad y de simplificación de trámites para el registro de los organismos de asistencia social no gubernamentales.

Otro punto a considerar una vez aprobada la Ley, se refiere al impacto en la economía del país, por lo que se han determinado lineamientos mínimos a cubrir en los tres primeros años y que son los relacionados a la asistencia sanitaria y prestación farmacéutica; servicios sociales, específicamente los Centros Ocupacionales para Mexicanos con Discapacidades Profundas; subsidio de ingresos mínimos, mediante aumentos porcentuales, que se realizarán de forma progresiva y continuada, y que se determinarán reglamentariamente, empezando con un mínimo que sea superior a las actuales percepciones por este concepto, subsidio por ayuda de tercera persona; subsidio de movilidad y compensación de transporte; normativa sobre educación especial, normativa sobre áreas especiales de empleo; normativa sobre los equipos multiprofesionales, y normativa sobre los programas permanentes de especialización y actualización.

La investigación científica en apoyo a los discapacitados será otra de las metas contempladas que deberá desarrollar el CIAMD. En los trabajos este órgano contará con el apoyo del Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF), y

cumplirá con el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de los Mexicanos con Discapacidad. Asimismo, se coordinará con los centros estatales de educación superior para constituir el Programa Nacional de Asistencia Técnica a los mexicanos con Discapacidad. De este último, se contemplan cinco objetivos a emprender: la Red Nacional de Asesoramiento e Información, Ayudas Técnicas dentro de su campo de actuación, Evaluaciones Técnicas de Productos y Servicios; Unidad de Asesoramiento Laboral; y Unidad de Urbanismo y Accesibilidad.

Este Centro tendrá representaciones en todas las entidades federativas, y promoverá la investigación científica. Se coordinará con el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia, para el cumplimiento del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de los Mexicanos con Discapacidad (artículo 22), se coordinará con los centros estatales de educación superior, para constituir el Programa Nacional de Servicio Social, e instituir el Programa Nacional de Asistencia Técnica (artículo 23). Este último perseguirá los objetivos de instaurar la Red Nacional de Asesoramiento e Información, ofrecer la ayuda técnica dentro de su campo de actuación, diseñar evaluaciones técnicas de productos y servicios, estructurar la Unidad de Asesoramiento Laboral y la Unidad de Urbanismo y Accesibilidad.

Sobre la educación especial (artículo 49, fracción I) *“deberá ser un proceso integral, flexible y dinámico, buscando la superación de las deficiencias y de las consecuencias o secuelas derivadas de aquellas, la adquisición de conocimientos y hábitos que le doten de la mayor autonomía posible, la*

promoción de todas las capacidades del mexicano con discapacidad para el desarrollo armónico de su personalidad, y la incorporación a la vida social y a un sistema de trabajo que permita a los mexicanos con discapacidad servirse y realizarse por sí mismos.” Solamente cuando la profundidad de la discapacidad lo haga imprescindible, la educación se llevará a cabo en centros específicos (artículo 50).

De la rehabilitación médica, psicológica, educativa, socioeconómica y laboral, se entenderá por rehabilitación el proceso dirigido a que los mexicanos con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado (artículo 41). El proceso de rehabilitación comprenderá rehabilitación médico funcional, tratamiento y orientación psicológica, educación general y especial, y recuperación profesional.

En otras palabras pretendemos que en nuestro país, exista una protección jurídica específica en materia de pensiones, para que el discapacitado menor o adulto reciban la adecuada alimentación, rehabilitación y educación que requiera hasta su plena incorporación laboral.

Las personas con discapacidades congénitas son un grupo de la población que requiere de múltiples necesidades, las cuales se extienden a las áreas de salud, educación, capacitación y empleo, asistencia social, derechos humanos, transporte, infraestructura urbana y rural. Es por ello, que al integrarlos a la legislación laboral de forma específica sería un cambio importante y un gran paso para que fueran tomados en cuenta en más sectores sociales.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Debe ser tarea del derecho en general y en específico del Derecho del Trabajo, buscar la igualdad de las personas en el desempeño de sus labores para dar cumplimiento al principio de igualdad y equidad laboral incluyendo en ésta a los trabajadores discapacitados no como acto de piedad, sino como reconocimiento a sus derechos laborales y a la libertad de éstos para buscar trabajo.

SEGUNDA. El Derecho del Trabajo debe ser una garantía individual de la cual, debe gozar todo ser humano por el simple hecho de serlo, sin importar su condición física, tomando en cuenta su inteligencia, disposición y entrega al trabajo, que les permita a las personas con discapacidad ser productivas.

TERCERA. Es necesario que se elabore un capítulo especial dirigido a las personas con discapacidad, dentro del Título Sexto en la Ley Federal del Trabajo, en donde se especifiquen las formas de contratación adecuadas, así como programas especiales para su mejor capacitación.

CUARTA. Los discapacitados son seres humanos que no están impedidos para satisfacer por sí mismos necesidades propias de su género, por lo que si se regulan dentro de los trabajos especiales, será un hecho que podrán desarrollarse dentro de un empleo apropiado, digno y sin enfrentar dolorosos obstáculos, en el momento de incorporarse a una empresa.

QUINTA. Debe ser prioritario para el Gobierno mexicano y la Ley Federal del Trabajo que las personas con discapacidad cuenten con un trabajo el cual debe

ser remunerador y además, se le respete su dignidad, sus derechos civiles y políticos; pero sobre todo, sean tomadas en cuenta sus necesidades en la planeación y presupuestos de los gobiernos, otorgándoles todos los derechos y prestaciones de las demás personas.

SEXTA. El Gobierno Federal debe crear espacios de trabajo obligatorios, y acordes a las características motrices y de funcionamiento de los discapacitados para así, incorporarlos a la vida productiva de la sociedad como una forma de rehabilitación permanente para el trabajador discapacitado y así proteger el derecho de éstos al trabajo.

SÉPTIMA. Se deben de promover proyectos encaminados a mejorar los espacios de desplazamiento en edificaciones públicas como privadas, así como mejoras en el transporte para facilitar el libre tránsito de las personas con discapacidad.

OCTAVA. Las empresas mexicanas deben tener como obligación primordial incorporar en su planta productiva a un determinado porcentaje de personas con discapacidad, es decir reservar a una determinada cantidad de personas un número específico de puestos y la forma idónea de cumplir con tal proyecto es, mediante la exención de impuestos en algunas actividades de estos centros laborales, así como de la proyección y publicidad alterna que el Gobierno Local y Federal deben aportar.

NOVENA. Debemos hacer obligatorio en las empresas del país que exista personal capacitado, en los departamentos de recursos humanos, para canalizar adecuadamente a los discapacitados; y recibir apoyo de centros especializados.

DÉCIMA. Es primordial que al trabajador discapacitado se le proporcione en los sectores empresarial, público y privado un empleo compatible con sus aptitudes, para fomentar su participación activa y no discriminatoria dentro de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Alcaín Martínez, Esperanza y González-Badía Fraga, Juan. Régimen Jurídico de las Personas con Discapacidad en España y la Unión Europea. Segunda edición, Abeledo-Perrot, Barcelona, España, 2004.

Alvarez Friscione, Alfonso. Justicia Laboral. Décima edición, Editorial Trillas, México, 2004.

Asatashvili, Aleksí e Inés Borjón López-Coterilla, Panorama actual de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2003. Y El derecho al trabajo de las personas con discapacidad: El Convenio 159 de la OIT sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983, editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2002.

Blanez Casas, Joaquín Et. al. México su realidad laboral a finales del siglo XX. Segunda edición, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1997.

Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición, Sista, México, 2000.

Dávalos, José. Tópicos laborales. Derechos individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, Tercera edición, Porrúa, México, 2000.

Dávalos Morales, José. Derecho de los Menores Trabajadores. Segunda edición, Editorial Cámara de Diputados, 57 Legislatura-UNAM, México, 2001.

De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Cuarta edición, Porrúa, México, 1954.

De la Garza Toledo, Enrique. La disputa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Sin editorial, México, 2003. De igual forma, la Organización Internacional del

Trabajo considera que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se apega a los principios de este organismo internacional en este sentido.

De la Torre Padilla, Oscar. Las Personas con Discapacidad. Tercera edición, Editorial Diana, México, 2003.

Fuentes Alcalá, Mario Luis, La asistencia social en México. Historia y perspectivas, México, Ediciones del Milenio, 1998.

Morales, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Séptima edición, Editorial Trillas, México, 2000.

Santoyo Velasco, Rafael. Justicia del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001.

Tissembaum, Mariano y Pérez Patón, Roberto. Et. al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. I. Segunda edición, Editorial, Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Derecho, México, 1994.

Velasco Carpio, David. La Integración de las Personas con Discapacidad en la Nueva Cultura de la Protección Civil. Tercera edición, Editorial Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística, México, 2003.

Verdugo, Miguel A. Personas con discapacidad. Siglo Veintiuno, Editores, España, 2004.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Trigésima segunda edición, Porrúa, México, 2003.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. El Derecho en México. Una visión de conjunto. T.I. Segunda edición, UNAM, México, 2000.

Real Academia Española. Diccionario de la Real Academia Española. Madrid, Real Academia Española, Ed. 22ª, Tomo II, 2001.

OTRAS FUENTES

“Las cosechas del futuro sin trabajo infantil” en Trabajo, revista de la OIT, La eliminación del trabajo infantil, millones de voces, una esperanza común, Núm.61, de diciembre de 2007.

Abriendo Espacios es un Programa gratuito que busca apoyar a las personas con capacidades diferenciadas y a los adultos mayores que se buscan alguna opción de empleo para ocuparse. Conociendo las dificultades que estos grupos de población enfrentan para competir en el mercado laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), pone a su servicio el Programa Abriendo Espacios, el cual coordina los esfuerzos de instituciones públicas y privadas que están orientados a promover la capacitación y contratación de estas personas, garantizando no sólo su inserción a la actividad productiva, sino también su desarrollo y proyección laboral, así como el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales.
<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/index.asp?index=13>

Casanova, Fernando. Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente. En Boletín No. 153 Cinterfor Montevideo, 2002.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Serie: Un mundo de derechos..., México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2002.

Contratación de personas con discapacidad motriz de Alberto Salazar Leal en NUEVO CONSULTORIO FISCAL No. 407, México.

Cuando la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo implemento estas medidas se denominaba Dirección General de Centros de Capacitación, el nombre actual lo adoptó a partir de 1994 en <http://www.dgcft.sems.gob.mx/contenido/discapacita.asp>

Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles. Segunda edición, Grijalbo, México, 2002.

El artículo 15-A de la Ley del Seguro Social se refiere a la contratación de trabajadores para realizar un trabajo o un servicio para un patrón o un intermediario, quienes son responsables en la relación con el trabajador, respecto al cumplimiento de obligaciones. Por su parte, el artículo 45 de la citada ley se refiere a la no disminución de las prestaciones del trabajador por motivos de discapacidad.

El artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre La Renta establece que “El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos

trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador.”

El Capítulo II Del Trabajo y la Capacitación en el artículo 9 fracción V, establece la ayuda económica temporal para las personas con discapacidad (becas), esto en el marco de la instrumentación de un programa nacional de trabajo y capacitación para las personas con discapacidad que debió crearse a partir de la entrada en vigor de la Ley General de Personas con Discapacidad en 2005.

El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, considera que cualquier distinción, exclusión que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación es discriminación.

En el Libro I, Capítulo II de Política, Aristóteles se refiere a la naturaleza del trabajo en el ser humano, tomando conceptos que en la actualidad podrían considerarse discriminatorios, ya que aduce que el cuerpo de los hombres libres es diferente al de los esclavos, como justificante de su posición dentro de la sociedad.

En el Libro IV, Capítulo XIV, titulado De la educación de los hijos en la ciudad perfecta, en la Política, Aristóteles dice que era necesario distinguir entre los hijos que había que abandonar y aquellos que había que educar, por lo que la ley tenía que prohibir el cuidado de los niños que nacieran deformes. Guía Para Empleadores Interesados en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. México, Colección “Empresa, Siglo XXI”, Consejo para Prevenir la Discriminación, 2006.

Informe para la revisión de la política comercial de México del Consejo General de la OMC, Normas Internacionales del Trabajo reconocidas en México, Confederación Sindical Internacional (CSI), Ginebra, 11-13 de febrero de 2008.

Instituto Mexicano de la Juventud, Programa Nacional de la Juventud 2002-2006, México, IMJUVE, 2002.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Las personas con discapacidad en México: una visión censal. México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2004.

Jacinto Rivera de Rosales en su artículo Kant y Hannah Arendt. La Comunidad del juicio reflexionante en ideas y valores No. 128, agosto de 2005, Bogotá Colombia.

La Fundación Once de España (Organización Nacional de Ciegos Españoles) pone como ejemplo la actual situación en ese país así como la concientización de las empresas que han contratado personal con discapacidad y algunas de esas empresas van más allá de lo que les indica la Ley respectiva, citando una serie de empresas que han incorporado a su planta a personas con discapacidad. Fundación Once, originalmente orientada a personas ciegas, ha involucrado en su trabajo a todo tipo de discapacidad, convirtiéndose en un ejemplo a seguir por muchos países, especialmente en México se ha seguido con atención la experiencia de la Fundación observando y aprovechando su experiencia.

(<http://www.fundaciononce.es/WFO/Castellano/Actualidad/Noticias/Discapacidad/Ndiscap120.htm>).

La ORPIS fue creada por Decreto Presidencial el 4 de diciembre de 2000, la encabezó durante los seis años de existencia el Ing. Víctor Hugo Flores Higuera. En el Decreto y en un posterior comunicado emitido por la Presidencia el 25 de octubre de 2001, se señalan los objetivos de la Oficina. Por su parte, el CODIS fue creado por Decreto Presidencial del 12 de febrero de 2001.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su Reglamento Interior, artículo 24, se refiere a la Dirección General de Productividad como la encargada de investigar, desarrollar y divulgar métodos, técnicas y sistemas dirigidos al examen, diagnóstico y mejoramiento de los niveles de calidad y productividad

de los centros de trabajo, así como coadyuvar con la Dirección General de Capacitación en el diseño, promoción e instrumentación de cursos y programas dirigidos a la formación especializada de recursos humanos para la organización y ejecución del proceso capacitador y para el mejoramiento de la calidad y productividad de los centros de trabajo; entre otras tareas propias de la institución en materia de productividad y capacitación.

Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español de Miguel Ángel Malo en REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA, No. 46, España, 2003.

López, María Luisa y Paco Camino. Nosotros los chuecos, una mirada a la discapacidad en México. Dossier de La Revista, Expedientes sobre Discriminación 4, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

Oficina Internacional del Trabajo, La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 2003.

Organización Internacional del Trabajo, Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

Organización Internacional del Trabajo, La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2003, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

Palabras pronunciadas por el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, Presidente de la República en la presentación de los objetivos general del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas el 12 de mayo de 1995 en el Salón Adolfo López Mateos de la residencia oficial de Los Pinos en la Ciudad de México. Boletín de Prensa.

Projuventud, programa sectorial a cargo del Instituto Mexicano de la Juventud que diseña las políticas oficiales a desarrollar para la atención de los jóvenes de México a fin de lograr equidad y eliminar las condiciones de exclusión en que viven millones de jóvenes en nuestro país. En el Programa Nacional de Juventud 2008-2012 no se contempla la atención específica a jóvenes con discapacidad, aunque continúa impulsando la integración socio-laboral de los jóvenes con discapacidad de 14 a 29 años de edad en coordinación con el DIF.

Red por los derechos de la Infancia en México, Legislación, políticas públicas y situación de los Derechos Humanos de la Infancia en el Distrito Federal. Un análisis desde la Convención de los Derechos del Niño, México, noviembre de 2003.

Se hacen estas referencias al trabajo del hombre en Mateo 20:1-16, Romanos 12:11 y Lucas 10:7, así como en diferentes versículos del Génesis.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Memoria de Gestión 1988-1994, México, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, 1994.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Un millón 200 mil personas con discapacidad son atendidas por el DIF Nacional en Revista DIF Sin DIF-erencias, No. 11, Año 4, México, Septiembre de 2003.

Vera Rojas, Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, abril 2006.

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/627/58/PDF/N0462758.pdf?OpenElement>

www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/pdf/24minustemporal.pdf

<http://www.nuestroabogado.cl/munitel/capacidadcontrato.htm>

<http://www.cddhcu.gob.mx/cronica57/contenido/cont7/proley7.htm>

<http://html.rincondelvago.com/deficiencia-discapacidad-y-minusvalía.html>

<http://www.multikulti.org.uk/es/employment/discrimination-at-work/index.html>

<http://es.shvoong.com/books/245772-sistema-nacional-para-el-desarrollo/>
<http://empleo.universiablogs.net/el-derecho-a-trabajar-en-las-personas-con-discapacidad>
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/diswork.htm>
<http://www.librosclasicos.org/buscador/search.php?kw=plutarco>
http://www.theologe.de/secta_demoniaca.htm
<http://www.crid.or.cr/digitalizacion/pdf/spa/doc12799/doc12799/contenidopdf>
http://www.stps.gob.mx/03_sub_capacita/01_dge/abriendo_espacios
[http://www.trabajo.gov.ar/...revista De Trabajo/2007n04-a02gHirata-pZariffian.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/...revista_De_Trabajo/2007n04-a02gHirata-pZariffian.pdf)
<http://www.ips.org.ar/article.php3id-article361>