



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU DIGNIFICACION

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO  
DE LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

LIBNI IDAIA VELAZQUEZ ROMERO

ASESORA: MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ



MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

2013



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
P R E S E N T E.

**Muy distinguido Señor Director:**

La alumna **LIBNI IDAIA VELÁZQUEZ ROMERO**, con número de cuenta **301102120**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU DIGNIFICACIÓN.**, bajo la dirección de la **LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 23 de abril de 2013, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, D. F., 2 de mayo de 2013.

  
**DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.  
c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-alumna

## D E D I C A T O R I A S

Con todo mi amor, a mis padres: el señor Armando Velázquez Torres y a la señora Patricia Romero Trejo, por todo lo que me han dado en medida de sus posibilidades, porque tuve una bonita familia, y lo que hoy tengo es gracias a ustedes.

A mi hermoso Mateo que es mi fuente de inspiración y motivación, es el mejor regalo que la vida me dio, esperando que algún día se también un origen de entusiasmo y te sientas orgulloso de tú mamá.

A mi gran y única amiga, confidente pero sobre todo mi hermana Ana Ruth; porque siempre me has ayudado con hechos y palabras de aliento para que sepas que todo es posible.

Y a mis queridos abuelos, que Dios me los conservé siempre.

# A G R A D E C I M I E N T O S

A ese Dios que no conozco pero que al paso de mi vida ha estado siempre conmigo

A mi alma mater, mi hermosa Universidad UNAM, que gracias a ella recibí mi preparación hasta llegar a lo profesional y a la Facultad de Derecho, por darme la oportunidad de conocer a grandes personalidades como lo son todos mis maestros que me enseñaron y ayudaron a mi formación profesional.

Al Licenciado José Julio Manzano González, el cual la vida me permitió conocer y que ha sido una gran motivación en mi vida, brindándome su confianza.

Y no por ser la última es la menos importante, a mi asesora la Licenciada Martha Rodríguez Ortiz, que me orientó, me ayudó, me guió para llevar a buen puerto este proyecto, dándome su confianza para poder realizar esta tesis.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LA DISCRIMINACION LABORAL  
Y SU DIGNIFICACION

INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO PRIMERO	
MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA DISCAPACIDAD	1
1.1 Derecho del Trabajo	1
1.2 Relación Laboral	4
1.2.1 Elementos de la Relación Laboral	5
1.2.2 Sujetos de la Relación Laboral	5
1.3 Condiciones Laborales	7
1.4 Contrato Individual	9
1.5 Igualdad y desigualdad	11
1.6 Políticas Públicas	13
1.7 Dignidad	16
1.8 Deficiencia	17
1.9 Discapacidad	20
CAPITULO SEGUNDO	

ANTECEDENTES DE LA DISCAPACIDAD EN MEXICO	24
2.1 Época Prehispánica	25
2.2 Época Colonial	31
2.3 Época Independiente	36
2.4 Época Revolucionaria	40
2.5 Época Moderna	43

### CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO APLICABLE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO	50
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	51
3.2 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.	55
3.3 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.	59
3.4 Ley General para la Inclusión de las personas con discapacidad.	60
3.5 Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.	63
3.6 Ley Federal del Trabajo	65
3.7 Ley para la Integración del desarrollo de las personas con Discapacidad del Distrito Federal.	69

### CAPITULO CUARTO

DIGNIFICACION DEL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	72
---	----

4.1 Oportunidades para laborar.	73
4.2 Ventajas en la contratación de personas con discapacidad.	79
4.3 Estímulos fiscales para el desarrollo de programas sociales que incluyan a las personas con discapacidad.	88
4.4 Responsabilidad Social de la empresa con las personas discapacitadas.	95
CONCLUSIONES	104
BIBLIOGRAFIA	106

## Introducción

Cuando uno comienza la idea de realizar una propuesta para elaborar una tesis, nos llueve un universo de pensamientos, adentrarse a un tema en específico es complicado por el hecho de que se desprenden subtemas de importancia.

En la búsqueda de mi texto pasó por mis manos leer la Carta Encíclica *Laborem Exercens* escrita por Karol Józef Wojtyła, mejor conocido como Juan Pablo II, la cual me llevó a descubrir la importancia del ser humano en estos tiempos pero en especial de las personas vulnerables en este mundo lleno de indiferencia, de capitalismo, desigualdades, pero más allá de todo esto, encaminado a la discriminación.

Misma discriminación que ha fomentado la sociedad al participar reiteradamente en actos de distinción hacia aquellos que más lo necesitan. Si bien es cierto la discriminación ha existido a lo largo de la historia, sin embargo si la vida misma cambia, porque no empezar a transformar aquellos males innecesarios que ha padecido la humanidad en el transcurso de su pasado.

Y en México es un problema que afecta diariamente a miles de personas, entre ellos, tenemos a las personas con discapacidad. De ahí surge la propuesta de buscar soluciones para uno de los grupos vulnerables, donde la comunidad que padece alguna discapacidad se topa con el padecer, miseria y hambre debido a que se ha desestimado la manera en que pueden contribuir a la vida laboral.

Con este estudio se pretende dignificar el trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, ya que diariamente esta comunidad se encuentra en la indagación de un empleo que les permita llevar una vida digna y decorosa, siendo lo contrario al enfrentarse con este nefasto problema y no ser contratados ni tomados en cuenta, ya que al emprender la búsqueda se ven perjudicados directamente por su condición, afectando su economía, su autoestima, su dignidad y como personas se ven violentados sus derechos.

Exponiendo la idea en este texto sobre la ampliación de incentivos por parte del gobierno a todas aquellas empresas que contraten a personas que poseen alguna discapacidad, así como dar a conocer los incentivos que existen por medio de las organizaciones empresariales.

El Primer Capítulo se enfoca en estudiar los principales conceptos relacionados con los temas de la discriminación y la discapacidad como son: la igualdad, la dignidad, políticas públicas, la deficiencia y demás ideas relacionadas a estos temas, además se hace alusión a los conceptos importantes y básicos dentro del Derecho Individual del Trabajo, tales como el Derecho del Trabajo, condiciones laborales, sujetos de la relación laboral por mencionar solo algunos conceptos esenciales para dar una mejor comprensión a nuestro tema de estudio.

Dentro del Segundo Capítulo se abarcan ciertos acontecimientos históricos suscitados en los distintas épocas de nuestro país, que por su transcendencia son fundamentales para entender el problema de la discriminación y falta de oportunidades para las personas con discapacidad, dificultad que ha aquejado a este grupo vulnerable desde tiempo remotos, pero más allá es para dar a conocer

los instrumentos legales y las medidas tomadas en cada periodo acontecido por nuestro país, en los cuales se retrata las maneras de alcanzar la igualdad, el respeto por el ser humano, pero en sí, el de ser escuchados. Por dichos sucesos, encontraremos grandes diferencias respecto al concepto de la discapacidad, el cual se va haciendo distante.

En el Tercer Capítulo referimos el marco jurídico que regula nuestro tema de estudio que es la discriminación laboral en las personas con discapacidad, comenzando por nuestro máximo ordenamiento jurídico; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del cual se desprenden los demás ordenamientos legales que regulan al país, posteriormente analizamos diversos instrumentos internacionales que ha sido firmados y ratificados por México, mismos que ha adoptado el país como base para comenzar a concientizar e incorporar a la vida social a las personas con discapacidad, pretendiendo salvaguardar sus derechos y protegiendo ciertos aspectos entre ellos el ámbito laboral, quedando plasmado esto al reformar recientemente ciertos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales integra y da presencia a la comunidad con discapacidad, además analizamos ciertos ordenamientos nacionales que forman parte del esfuerzo por parte del Estado Mexicano para integrar a las personas con discapacidad.

Dentro del Capítulo Cuarto abordamos las ventajas de contratar a personas con alguna discapacidad, mencionamos reconocimientos e incentivos que el gobierno proporciona a empresas empleadoras de esta comunidad, analizamos la problemática a que se enfrentan las personas con discapacidad, al no ser contratadas por contar con alguna discapacidad, que muchas veces esta situación va ligada al concepto de discriminación. Del papel que realizan las denominadas

hoy en día, “Empresas Socialmente Responsables”, que actúan a favor de la sociedad, pero dejan desprotegidos a ciertos sectores de la población, al aplicar políticas discriminatorias.

Se hace énfasis en la incorporación de nuevos y efectivos incentivos que sean atractivos al empleador, se manejan ciertas recomendaciones para adaptar los centros de trabajo, todo con la finalidad de dignificar el trabajo que desempeñan las personas con discapacidad.

En nuestro trabajo de investigación utilizamos varios métodos de estudio, dentro de ellos aplicamos el método deductivo, ya que a partir del estudio de conceptos generales, pudimos llegar a obtener conocimientos específicos de nuestro tema de interés, y a su vez se hizo uso del método histórico, ya que partimos del estudio de acontecimientos históricos donde llegamos a conocer los orígenes y evolución de la discapacidad en las distintas etapas vividas en México. Utilizamos también el método analítico para conocer y estudiar a fondo el fundamento jurídico del tema a desarrollar a partir de analizar los diversos ordenamientos legales vigentes en nuestro país, requerimos a la par del método jurídico, donde hicimos un previo estudio y enfoque de la doctrina del derecho del Trabajo, así como de nuestro texto de investigación, la discriminación laboral en las personas con discapacidad, tomando tintes de la legislación nacional e internacional, con la posibilidad de emitir una opinión y una propuesta que conlleve a la erradicación de este gran problema que ha preexistido en la humanidad por mucho tiempo y del cual pensamos es momento de cambiar dignificando el empleo de las personas con discapacidad.

## **Capítulo Primero**

### **Marco Conceptual del Derecho del Trabajo y de la Discapacidad**

En este primer capítulo abordaremos los diferentes conceptos que nos sirve de base a este trabajo de investigación, comenzamos por definir que es el derecho del trabajo, ya que es importante desglosar las diferentes ideas que perciben distintos autores. Al hablar del derecho laboral es para entender que de ahí, surgen derechos pero también obligaciones, lo que conforma este derecho, que comienza con la relación laboral, los elementos de esta y los sujetos que forman parte de ella.

Los fundamentos básicos que se analizan en esta tesis sirven como componente para profundizar en el desarrollo de esta investigación, formando estos conceptos parte esencial del tema a examinar.

Se habla de los diferentes conceptos que se tiene de la discapacidad, y de ahí se abre a que se le denomina política pública, englobando las características que acompañan a la discriminación como la desigualdad, sin dejar a una lado la dignificación, tema central de este trabajo a exponer.

#### **1.1 Derecho del Trabajo**

Para entender a qué denominamos Derecho del Trabajo, comenzaremos con definir que se entiende por trabajo; el Diccionario Porrúa de la Lengua Española da por definición “acción y efecto de trabajar”, entonces a qué le llamamos trabajo, la palabra trabajo proviene, para algunos autores, del “griego thlibo”, que significa oprimir, apretar o afligir, como se puede apreciar no define a que le llamamos trabajo.<sup>1</sup>

Dentro de la ley reglamentaria del año 1970 en el artículo 3, quedó plasmado en la carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) "El trabajo es un derecho y un deber sociales", dicho principio lo acogió nuestra Carta Magna, plasmándolo en el artículo 123 que a la letra dice: "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".

Por ende, al ser un derecho social que poseemos todos los seres humanos, es el Estado quien busca garantizar y debe avalar este derecho que es innato al ser humano, por lo cual debe crear programas para desarrollar e incentivar el trabajo con todas las garantías que otorga la ley.

No hay que olvidar que si bien es cierto que el derecho del Trabajo cuida los derechos y garantías patronales, también se encarga de regular a los organismos jurisdiccionales, protegiendo intereses y derechos de la sociedad en conjunto.

---

<sup>1</sup> Diccionario Porrúa de la Lengua Española, 48ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 2003.

En la doctrina existen diferentes definiciones de que es el Derecho del Trabajo, por citar algunas, el doctor José Dávalos Morales lo define como: " el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, condiciones de trabajo, a solicitud del trabajador, las normas del procedimiento ordinario que rigen a los conflictos individuales y colectivos de la naturaleza jurídica".<sup>2</sup>

Entonces podríamos decir que una de las finalidades del Derecho del Trabajo es que el Estado es quien debe vigilar que todos los aspectos se cumpla conforme a la ley, y de la misma manera sean también los trabajadores, ya sea en lo individual como en lo colectivo, los que hagan valer sus derechos, y es ahí donde se dará el Derecho del Trabajo para que prevalezca el equilibrio entre patrón y trabajador.

En el Derecho Laboral se ha considerado al trabajo como la prestación realizada a otro, por medio de un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración y bajo la situación de subordinación y dependencia, pero todo esto posee ciertas características: el ser humano es quien realiza dicha actividad, misma que debe ser en forma digna, sin que sea tratado como máquina, animal, mercancía, etc., es decir, libre, para poder elegir la actividad que pueda desarrollar y protegido para salvaguardar la integridad del ser humano, con la finalidad de que se desarrolle eficazmente.

---

<sup>2</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I, séptima edición, editorial Porrúa, México, 1992. págs.181-182

Ahora bien, en cuanto a su naturaleza jurídica, en la Ley Federal del Trabajo, explica Alberto Trueba Urbina que nuestro Derecho del Trabajo es por excelencia un derecho social, mismo que su naturaleza es marcada por nuestra Constitución, ya que tiene un estatuto proteccionista en el cual comprende a todos aquellos que prestan un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Se puede decir que el Derecho del Trabajo es social porque está dirigido a proteger a un cierto grupo de la sociedad, y que va enfocado precisamente a la clase trabajadora.

## **1.2 Relación Laboral**

Para hablar de la relación laboral, comenzaremos a partir de que nos dice la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Es decir, la ley señala que debe tener ciertas características para considerarla como una relación de trabajo, que preste un trabajo personal el cual debe realizar directa una persona, que esté subordinada que haya un patrón y un trabajador, mismo que guardara la relación jerárquica, donde reciba ordenes del patrón y reciba una contraprestación por parte de quien recibe el servicio.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) " la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre empleado y el empleador".<sup>3</sup>

### **1.2.1 Elementos de la Relación de Trabajo.**

Dentro de los elementos que forman la relación de trabajo tenemos: patrón y trabajador, la subordinación, servicio personal y la remuneración, aunque ya analizamos y especificamos someramente, el concepto que marca nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, desglosaremos cada uno de estos, que integran dicha relación.

### 1.2.2 Sujetos de la Relación Laboral

#### A. Patrón

Para muchos, hablar de patrón significa dar la expresión, de explotador, negrero y demás adjetivos despectivos que puedan dársele a la palabra, patrón, sin embargo, dicha palabra está destinada a aquellas personas que tenían a su

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo  
[www.ilo.org/publica/spanish/dialogue/ifdial/areas/legislación/employ.htm](http://www.ilo.org/publica/spanish/dialogue/ifdial/areas/legislación/employ.htm) (última consulta mayo 2012)

cargo el cuidado y la protección de varias personas como el paternidad familias en Roma; la palabra patrón proviene del latín paternidad *onus*, que significa carga o cargo del padre.

krotoschin dice; “que patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios”.

En nuestra legislación, en su artículo 10, da como definición: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", por un lado se contempla a las personas físicas en lo individual pero también se estable aquellas personas en lo colectivo (empresas), que para ser claros no puede considerarse como patrón, ya que esta es un organismo manejado por varias personas físicas, la cual fomenta el desarrollo económico y social, generando bienes o servicios para satisfacer necesidades de la sociedad, obteniendo una ganancia.

Por lo tanto, no podrían considerarse como un patrón las personas moral, en tal caso sería, el representante legal de dicha empresa. Sin crear confusiones al trabajador al pensar que la empresa como tal, es su patrón dejando a un lado al representante legal de ésta.

## B. Trabajador

Para el diccionario de la Real Academia Española, trabajador es: " toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo", en esta definición se deja un lado el trabajo físico, si bien es cierto que existe, usar nuestro cerebro de forma intelectual, también lo es de forma física, al necesitar nuestro cuerpo para realizar cierto tipo de trabajos y es, éste quien más desgasta al ser humano físicamente.

En cuanto a nuestra Legislación en materia laboral la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 define al trabajador como: "la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado", es decir, debe coexistir la relación de subordinación para hablar de la relación de trabajo, donde un persona física es quien lo presta, aquí no pueden realizarla las personas morales bajo ninguna circunstancia, siempre será en forma individual.

La ley protege en lo individual al trabajador, puesto que es quien debe hacer valer sus derechos, y este se encuentra desprotegido, frente a su patrón que como está definido, haya una subordinación, es decir, están delimitadas la jerarquías, definiendo el lugar que ocupa el trabajador, sin hacer a un lado la poca remuneración que recibe por realizar la actividad que tenga que desarrollar.

### **1.3 Condiciones Laborales**

Para Mario de la Cueva las condiciones generales de trabajo no pueden ser inferiores a las señaladas por la ley, y esto se debe a que precisamente tratan de asegurar la salud, la vida en todos sus niveles así como en satisfacer todas las necesidades, en sí, es obtener todo lo necesario para que pueda obtener un desarrollo integral por medio de su trabajo.

Entendiéndose que las condiciones de trabajo constituyen un cúmulo de obligaciones y derechos a que están sujetos el trabajador y el patrón en su relación laboral, que está regulada por la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que no da una definición, en nuestra legislación se hace mención en su artículo 24, al hacer hincapié que estas no podrán ser inferiores a la ley como se había comentado anteriormente, mismas que deben ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales a la ley, salvo unas excepciones.

Dentro de la doctrina, autores han comentado que conlleva estas condiciones laborales, José Dávalos menciona que: “Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”,<sup>4</sup> es decir, se parte con la idea de que no subsisten una de otra, que se da una u otra para poder dar paso a una obligación derivada de la relación laboral y por otra el derecho que se tiene de dicha relación.

Con estas condiciones se trata de tener un pago justo y remunerado, estabilidad en el empleo, contar con una jornada justa así como sus días de descanso,

---

<sup>4</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I, op. Cit. pág. 65

estas condiciones debe constar por escrito, pero de no contar con esta formalidad, no por ello priva a los trabajadores de sus derechos.

Describiendo la prestación del servicio que va a prestar el trabajador, su duración de jornada, la forma y el monto a pagar el patrón, así como el lugar y días de pago, la duración del servicio que va a prestar el trabajador, los datos de una identificación de quien es, el trabajador y quien el patrón, duración de esta relación de trabajo, entre otras condiciones, por mencionar días de descanso, vacaciones y demás.

#### **1.4 Contrato Individual.**

En nuestra sociedad surgió la necesidad de regular todas aquellas actividades a realizar, así como las condiciones laborales a las que se someten las partes, de esta manera se crea el contrato en todas las materias así como en las diferentes ramas del derecho, donde esta conducta queda regulada por el acuerdo de voluntades que se da, al crear lo que hoy denominamos como contrato.

La palabra contrato “se deriva del latín *contartus* y es el convenio o pacto hecho entre partes que se obligan sobre la materia o cosas determinadas, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidos”.

Para nuestra legislación Civil se ha dado definición a lo que es un convenio y a lo que es un contrato, ya que en ocasiones estos conceptos son manejados como sinónimos, el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 1792,

menciona que “Convenio es el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones” y el artículo 1793: “los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contrato”.

Es decir en la doctrina civilista el contrato de trabajo es un acto jurídico oneroso, conmutativo que realizan dos personas, se da lo oneroso, ya que hay una carga o gravamen para las partes, que en nuestro caso sería el servicio que presta el trabajador y el pago que debe realizar el patrón por dicho servicio, de tracto sucesivo, porque la prestación no se extingue sino que persiste a lo largo del tiempo de la relación laboral, conmutativo porque al momento de la celebración, se saben las prestaciones a que se obligan las partes y bilateral porque están involucradas dos personas para la celebración del contrato.

Es importante hacer mención que el contrato de trabajo es el único que no está sometido precisamente al acuerdo de voluntades entre las partes, esto debido a que como no existe una equidad entre las partes, ya que se presume que el patrón posee ventaja económica sobre el trabajador, por tal motivo la ley laboral es proteccionista del trabajador, donde la misma ley es quien fija las condiciones mínimas sobre las cuales se puede celebrar un contrato, entendiéndose que dicho contrato se da con las condiciones mínimas de trabajo.

De Buen Lozano menciona que las reglas civiles no se aplican dentro de los contratos laborales, en lo esencial, existe el acuerdo de voluntades,

comprensible porque con ello se da vida al contrato, va de acuerdo a la ley y buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, donde se dan de manera inmediata, diferida, temporal y permanente, derechos y obligaciones patrimoniales.<sup>5</sup>

## 1.5 Igualdad y desigualdad

Al hablar de igualdad es un tema bastante ambiguo y complejo porque existen diversas perspectivas de que llamamos o entendemos por igualdad, de tal manera que la palabra deriva del latín *aequalitas*, conformidad de una cosa con otra en cuanto a naturaleza, forma calidad o cantidad.

Para algunos la igualdad puede ser entendida como todo derecho que posee o tiene toda persona para poder gozar de sus libertades fundamentales, Al oír la palabra igualdad nos vienen a la mente siempre las mismas cosas. Igualdad entre razas, igualdad de sexos, que no son las únicas, pero que tal vez son las que más preocupan a la gente, porque están más presentes en su vida cotidiana.

“La dificultad de establecer el significado descriptivo estriba sobre todo en su indeterminación, de modo que decir que dos entes son iguales, sin otra

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, decima octava edición, Editorial Porrúa, México 2008, pág. 570.

determinación, nada significa en el lenguaje político, sino se especifica de que entes se trata y respeto a que cosas son iguales, es decir, si no se está en condiciones de responder sobre la igualdad entre quienes, y igualdad en qué”.<sup>6</sup>

La desigualdad ha estado presente desde el principio de los tiempos, y los pueblos han mantenido una lucha constante contra ella aunque en muy pocas ocasiones consiguieron la igualdad propuesta, y fue durante la Revolución Francesa, cuando se alcanzó su integridad como concepto y empezó a ser un valor defendido globalmente, representado en el lema: “Libertad, igualdad y fraternidad”, entendiéndose este lema como un principio donde, solo se contemplaba la igualdad en cuestiones sociales.

Para otros, todo ello nos permite apuntar a la tesis que afirma que la “igualdad material es la igualdad equitativa entre los grupos, frente a la igualdad formal que solo afirma la igualdad entre los individuos”<sup>7</sup>

Pero entonces dónde queda el tema de la igualdad, porque a pesar de estar ausente en nuestros días, sin importar las luchas sociales, lemas y demás. La desigualdad es quien ha ganado la lucha, al estar tan presente y radicada en todas las épocas, crea una corriente por llamarla de una manera, el racismo, donde se encuentra todo tipo de diferencias y ha sido el banderín de muchos

---

<sup>6</sup> BOBBIO Norberto. Igualdad y Libertad. Ed. Pairo. España, 1993. págs.53-54.

<sup>7</sup> AÑON, María José. Igualdad, diferencias y desigualdades, editorial Fotoramara, México, 2001 pág. 44.

para discriminar a todo aquel ser humano que a su parecer sea diferente, haciendo desigual a todos e igual a aquellos que comparten este concepto.

### **1.5 Políticas Públicas.**

Entiéndase la política como ciencia y arte de gobernar que trata de la organización y administración de un Estado en sus asuntos e intereses.

Una política es un comportamiento propositivo, intencional, planeado, no simplemente reactivo, casual. Se pone en movimiento con la decisión de alcanzar ciertos objetivos a través de ciertos medios: es una acción con sentido. Es un proceso, un curso de acción que involucra todo un conjunto complejo de decisiones y operadores. La política también es una actividad de comunicación pública.

Una vez que ya hemos definido que es política, a continuación trataremos el término de lo público, logrando así el complemento al tema de Políticas Públicas, podemos decir que público como un adjetivo notorio, patente, visto o salido por otros del común de la sociedad, relativo al pueblo. Común del pueblo o sociedad generalmente por Políticas Públicas se han entendido los programas que un gobierno, cualquiera que sea, desarrolla en función de un problema o situación determinada.

Las Políticas Públicas se pueden entender como el ámbito privilegiado de realización del pacto entre Estado y sociedad. Un nuevo papel del Estado, en el sentido de hacerlo más ágil y organizador. Aquí podemos rescatar el sentido participación entre estos dos actores, pero el objetivo final de beneficio a la sociedad es como lo veremos más adelante un punto que muchas veces queda olvidado, de aquí el fracaso de muchas Políticas Públicas.

Cabe resaltar que no todo es asunto público y de lo público no todo se convierte en política y actualmente asuntos públicos están siendo atendidos solamente y únicamente por el gobierno.

Las Políticas Públicas son “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos”. Pallares señala: las Políticas Públicas deben ser consideradas como “procesos decisión”, un conjunto de decisiones que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo. Pallares, al mencionar esa persuasión sobre la población no comenta si es de índole positiva o negativa, pero podemos decir que en ocasiones el bienestar se ve cuestionado en una política restrictiva o de imposición fiscal por ejemplo, logrando ciertamente esa modificación conductual.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> PALLARES, Francesc. Las políticas públicas: el sistema político en acción. Revista de estudio político, numero 62, octubre- noviembre, 1988, pág. 14.

Aunque la mayoría de las Políticas Públicas tienen un impacto directo en el bienestar de la población.

Lo que genera profundo interés en el estudio de la materia que estamos tratando es al generarse una propuesta, inmediatamente surgen los actores integrantes, donde unos apoyan y otros se oponen; de esta manera surge la necesidad de negociar y realizar acuerdos.

Las Políticas Públicas tienen que ver con el acceso de las personas a bienes y servicios. Consisten, precisamente, de reglas y acciones que tienen como objetivo resolver y dar respuestas a la multiplicidad de necesidades, intereses y preferencias de grupos y personas que integran una sociedad. Esto es lo que generalmente se conoce como “agregar demandas”, de forma tal que al final, las soluciones encontradas permitan que las personas y grupos coexistan a pesar de sus diferencias. La participación ciudadana en distintos momentos, es una de las maneras de contar con Políticas Públicas socialmente relevantes.

La construcción de alianzas con organizaciones de los sectores públicos y privado, es decir que en una Política Pública deben intervenir estos dos actores, a fin de que cada uno manifieste su postura y en momento dado puedan aportar a la propuesta. Recordemos que cuando se implemente la política, todos serán afectados de manera positiva o negativa.

Las Políticas Públicas son relevantes, ya que constituyen uno de los instrumentos socialmente disponibles para atender las necesidades de la población. La visión que se requiere enfatizar aquí es, una de tipo instrumental haciendo hincapié que son “medio para”, la resolución de los problemas sociales.<sup>9</sup>

## **1.7 Dignidad**

Resulta extraordinariamente difícil encontrar una definición precisa del concepto dignidad, puesto que varios autores señalan diferentes enfoques, como espiritual, filosófico, social etc., por mencionar algunos, y en si se necesitan ser comprendidos en sí mismos.

El término dignidad designa en latín lo que es estimado o considerado por sí mismo, no como derivado de otro. La dignidad humana significa el valor interno e insustituible que le corresponde al hombre en razón de su ser, no por ciertos rendimientos que prestará ni por otros fines distintos de sí mismo.

Immanuel Kant (1724-1804), exponente de la ilustración filosófica, escribe: “la humanidad misma es una dignidad, porque el hombre no puede ser tratado por ningún hombre (ni por otro, ni por sí mismo) como un simple medio o

---

<sup>9</sup> AGUILAR VILLANUEVA, Luis. Estudio Introdutorio a las Políticas Públicas, <http://www.unla.edu.mx/iusunla18/reflexion> ultima consulta 16 de agosto de 2012.

instrumento, sino siempre a la vez, como un fin, y en ello estriba precisamente su dignidad”

La dignidad, como dimensión intrínseca del ser humano, posee un carácter ontológico. Esta idea se encuentra presente en **Tomás de Aquino** que sostenía “el término dignidad es algo absoluto y pertenece a la esencia”.<sup>10</sup>

Se podría decir entonces, que la dignidad es un término que se aplica al hombre para señalar una peculiar calidad del ser, para sostener que es persona y no individuo. Entender que el ser humano es digno por sí mismo, y no sólo en razón de su conciencia o racionalidad, puede a simple vista carecer de diferencias, sin embargo posee una gran trascendencia en la práctica, pues no puede existir respeto a la persona, sin respeto a su dimensión corporal

## 1.8 Deficiencia

Los términos asociados a la discapacidad (deficiencia, disfunción, minusvalía) son el resultado de amplios desarrollos conceptuales entre los que resaltan los modelos médico y social. Ambos modelos de análisis ofrecen visiones diferentes aunque complementarias de la discapacidad.

Para el Diccionario de la Real Academia Española, la deficiencia es el funcionamiento intelectual inferior a lo normal que se manifiesta desde la

---

<sup>10</sup>JIMENEZ GARROTE, José Luis. Los fundamentos de la dignidad de la persona humana, Bioética, enero-abril, 2006. <http://www.cbioetica.org/revista/61/611821.pdf> ultima consulta 18 agosto 2012

infancia y está asociado a desajustes en el comportamiento<sup>11</sup>, como podrá apreciarse no puntualiza la idea.

Por lo tanto, al hablar de que es la deficiencia podría decirse que es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. El término de deficiencia hacía referencia a las anormalidades de la estructura corporal, de la apariencia, así como de la función de un órgano o sistema, cualquiera que fuese su causa; en principio, las deficiencias representaban trastornos en el ámbito de algún órgano.

Dentro de la experiencia de la salud, la CIDDDM Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías Conocida por sus siglas en inglés como ICIDH (*International Clasification of Impairments, Disabilities and Handicaps*). La ha definido como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias presentan trastornos a nivel del órgano, se identifican por ejemplo, en términos de pérdida de miembros o de sentidos, disfunciones o limitación de funciones; algunos ejemplos de deficiencia son ceguera, sordera, mudez, amputación de un miembro y retraso mental.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Real Academia Española, [www.rae.com](http://www.rae.com), última consulta junio 2012.

<sup>12</sup> VAZ LEAL, Francisco J. y Cano Carrasco M<sup>a</sup> Ángeles, Clasificación de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Área de Psiquiatría. Facultad de Medicina de Badajoz, España 1982. [https:// www.proyectojuvenalis.org/docs/clasificacion.pdf](https://www.proyectojuvenalis.org/docs/clasificacion.pdf). última consulta 16 de agosto de 2012.

Como se acaba de señalar, la CIDDDM se ha basado en un esquema que delimita los tres conceptos básicos antes mencionados, de la deficiencia se explica que sirve para hacer referencia a la pérdida o la anormalidad de una estructura o función en la cual como se puede observar, en las deficiencias aparecen definidas en unos casos, por el órgano o sistema afectado (viscerales, músculo-esqueléticas...), en otros casos por la función afectada (audición, visión...) y en otros casos por el resultado a nivel morfológico de la misma (desfiguradoras).

Planteando la existencia de tres niveles en que se puede clasificar la deficiencia está: el nivel biológico, desde el que se puede plantear la existencia de la deficiencia; el nivel de la persona, al que referir las actividades personales y sus limitaciones; y el nivel social, en función del cual se define el grado de participación social del individuo.

Dentro de este esquema, la deficiencia viene dada por el hecho de que el cuerpo y secundariamente la mente no funciona de forma apropiada, lo que da lugar a una alteración en una determinada función o estructura. Por función corporal hay que entender las funciones fisiológicas y psicológicas de los diferentes sistemas que configuran el organismo, en tanto que el concepto de estructura corporal hace referencia a las partes anatómicas que componen el cuerpo tales como los órganos, los miembros y sus componentes.

Hablamos, por tanto, de la existencia de una deficiencia cuando existe un problema en alguna función o estructura corporal que provoca un

funcionamiento que difiere significativamente del que sería esperable en el sujeto en condiciones normales.<sup>13</sup>

## 1.9 Discapacidad

La definición lingüística de discapacidad fue el resultado del consenso efectuado entre más de 70 países, que en el marco de las Naciones Unidas emitieron un dictamen que a la postre aprobó el pleno de dicho organismo en su idioma original el inglés, el término *disabilities* en sustitución de *handicapped*, y posteriormente, el término traducido al español discapacidad fue aceptado por la Real Academia Española de la Lengua en 1990, apareciendo vigente en el diccionario de la lengua española de la misma Real Academia.

Desde 1990, los gobiernos del orbe y los organismos internacionales, regionales o locales, asumieron la aplicación del término discapacidad, siendo congruentes con la importancia de buscar en dicha definición, eliminar el uso de términos lingüísticos peyorativos para identificar a la población mundial que vive una desventaja física, intelectual o sensorial. La Organización Mundial de la Salud estableció en 1980 un criterio único en La Clasificación Internacional de Deficiencias Discapacidades y Minusvalía (CIDDM).

---

<sup>13</sup> VAZ LEAL, Francisco J. y Cano Carrasco M<sup>a</sup> Ángeles, Clasificación de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Óp. cit. :[www.proyectojuvenalis.org/docs/clasificacion.pdf](http://www.proyectojuvenalis.org/docs/clasificacion.pdf). última consulta 16 agosto de 2012

En la CIDDDM se introdujeron los conceptos de:

- Deficiencia
- Discapacidad
- Minusvalía

Las definiciones establecidas en esta clasificación, fueron el primer paso para identificar que el entorno social y físico, incide en mayor o menor medida en la evaluación y diagnóstico de la discapacidad.

Los especialistas en la materia realizaron diversas críticas y pidieron que se hiciera una revisión a este documento. Aplicando el modelo bio-psico de Discapacidad y estableciendo un lenguaje común, aplicable transculturalmente, que permitiera describir de manera fiable y replicable los estados funcionales inherentes a las condiciones de salud de las personas. Este proceso dio como resultado la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud, en mayo de 2001.

En la nueva conceptualización de la CIF, se estableció el término de Discapacidad como un término genérico que abarca las distintas dimensiones:

- Deficiencias de función y deficiencias de estructura

- Limitaciones de las actividades
- Limitaciones en la participación

De igual forma, en la Convención Internacional Amplia e Integral para Promover y Proteger los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, último Acuerdo Internacional ratificado por México, el día 27 de septiembre del 2007. Utilizó el término de discapacidad y lo definió como: “Deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.<sup>14</sup>

Por otra parte, es importante considerar la reforma constitucional publicada del 4 de diciembre de 2006, al artículo primero, párrafo tercero. En esta reforma se sustituyó el término de personas con capacidades diferentes por el de discapacidad, para quedar de la siguiente manera:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, 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”.

---

<sup>14</sup> Las personas con discapacidad en México: Una Visión Censal, INEGI, Aguascalientes 2004 [www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf). última consulta 16 agosto de 2012.

En congruencia con el término establecido en los Acuerdos Internacionales, y ahora, con la Constitución Mexicana, el término adecuado para referirse a las personas que tienen alguna discapacidad es personas con discapacidad, esto con la finalidad de no confundirnos y no llamar de maneras despectivas a esta comunidad.

El Derecho del Trabajo es en donde se asientan todos los derechos pero también las obligaciones que posee el trabajador y el patrón, mismas que deben quedar plasmadas en las condiciones laborales, que pactan en un contrato individual del trabajo formando una relación laboral. Y es el trabajo el que debe ser digno para todas las personas por igual, sin distinción alguna, donde existan para todas las mismas oportunidades. El Derecho Laboral respalda muchos de los derechos que se están perdiendo en las personas con discapacidad

Y es el Estado quien debe garantizar la creación de políticas públicas para poder fomentar el trabajo, beneficiando a la sociedad y cumpliendo con su labor de vigilar y hacer cumplir la ley.

## Capítulo Segundo

### **Antecedentes de la discapacidad en México.**

Dentro de toda investigación está la parte que nos remonta a los antecedentes que dan origen al tema, de ahí que la historia es una pieza fundamental, pues gracias a esta, podemos entender un poco más los diferentes parajes de la discapacidad. La idea de la discapacidad en la antigüedad no existía como tal, es decir, no había un concepto, si bien es cierto, que en algunas culturas no se vislumbraba la concepción de la discapacidad como lo es en la actualidad, es de remontarnos al principio de la humanidad, donde podemos citar que es en la antigua Grecia donde se realizaba distinción, ya que los niños que nacían desafortunadamente con alguna malformación física o con debilidad mental eran abandonados o eliminados a su suerte, sin importar su muerte, y todo esto con el afán de buscar la perfección.

Por lo cual se hace presente el pensamiento de que existía en algunas culturas muy antiguas el rechazo total a las personas con alguna discapacidad, donde ésta simplemente no figuraban en su mundo terrenal.

Y es entonces en nuestro México prehispánico donde se crea la conciencia y el concepto de la discapacidad, denominando algunas veces a estas personas como débiles, inválidos o incapaces, adentrándonos a esta parte de la historia, se narrará la forma en que se ha desarrollado la idea y el estilo de vida que

tienen las personas que poseen alguna discapacidad a través de los diferentes periodos que ha vivido nuestro país.

### 1.3 Época Prehispánica.

A pesar de lo que se piensa, en el mundo antiguo la discapacidad toma conciencia por sí misma; como referencia en tiempos inmemorables, en Esparta , estado bélico por excelencia, como lo era también el México antiguo, el progenitor no estaba autorizado para criar al pequeño espartiatá recién nacido, debía llevarlo a cierto lugar llamado *lesche*, donde se reunían los ancianos de la comunidad, quienes lo examinaban, y si era fuerte y vigoroso, daban la instrucción de criarlo, si se trataba de niños débiles o deformes o que no auguraban nada bueno, eran trasladados a un sitio denominado *Apothetas* (lugar del abandono), sitio barrancoso en el monte gaitero, donde eran despenados," pues valía más para el mismo y para la ciudadana no dejar vivir lo que, desde el preciso instante de su nacimiento, no está bien dotado de salud y fuerza".<sup>15</sup>

Podría decirse que en la cultura náhuatl ocurría todo lo contrario, eran precisamente las cualidades de perfección física las que volvían a ciertos individuos a ser susceptibles de ser sacrificados. Por contar una de las tantas historias que hay en nuestro México prehispánico, durante las festividades del quinto mes, *toxcatl*, se sacrificaba no a un niño, pero si aun *mancebo* o

---

<sup>15</sup> PLUTARCO, VIDAS PARALELAS. I. Teseo-Rómulo. Licurgo-Numa, introducción general, traducción y notas por Aurelio Pérez Jiménez, España, editorial Gredos, 1985.

*telpuchtli* que era un joven alto, -esto es, no debía ser enano- tener la piel tersa entre otras características más o menos importantes pero que sería largo de numerar, mismas que aquí no son tema de interés.

Sin embargo, los hombres con alguna deformidad, aun en los casos en que se hiciera evidente su condición a los pocos días de su nacimiento, no eran sacrificados por este hecho o en provecho de la maquinaria bélica que, entonces representaba esta cultura. Más bien es todo lo opuesto, los individuos señalados por alguna discapacidad o deformidad corporal, o aquejados de males de epilepsia, hasta los mellizos, inspiraban en aquella cultura singular respeto, por el vinculo con lo divino que representaban.

Entre los mitos que se cuentan, se cree que el dios *Xolotl* puede asociarse justamente con aquel dios inválido y enfermo que, según este mito, se sacrificaba lanzándose al fuego para convertirse en sol. Del mismo modo las deformidades corporales como el enanismo o gigantismo, imponían respeto igualmente entre aquellos naguas y en muchas ocasiones eran considerados funestos augurios de muerte y destrucción.

Temeroso, supersticioso o no como fuere el respeto por el discapacitado, puede distinguirse de lo que hoy en día tenemos, lo cierto es que aquel México antiguo que la historia cuenta donde destaca como un pueblo guerrero, belicoso, concertador de avasalladoras alianzas, existiendo testimonios de una sensibilidad simplemente humana hacia las personas con necesidades especiales.

Cuenta el dominico Fray Diego Duran (1537-1588) en su historia como tras la elección del señor de México Motecuhzoma Ihuicamina, el señor Nezahualcoyotl quiso establecer un pacto de paz perpetua y amistad inviolable con él.

Entendiendo éste, como que el pueblo era un bulto, al cual debía proteger pero más aun a las viudas, viejos, huérfanos, pobre, mendigo y los que gatean, que no oyen, no conocen ni entienden, ni tiene defensa pues no tiene manos con que, ni pies para huir. Y no son las palabras de Duran nada distinto de aquellas formuladas por Sahagún.<sup>16</sup>

En efecto, se habla de que el señor Motecuhzoma II (Xocoyotzin), había designado providencia y libertad para que los terrenos de Culhuacan, cercanos a Tenochtitlán, fueran sitio para el recogimiento de los inválidos e impedidos. Este gran señor que por un lado era un a belicoso monarca y severísimo ejecutor de leyes y riguroso justiciero, a quien le tocó tratar con los españoles, se cuenta de él, como de otros señores, que los pobres e inválidos les hacia ocuparse en recoger vulgarmente llamado piojo que no era más que un gusanillo o langosta pequeña que crecía en los cereales y que era objeto de tributo, para que no estuvieran de ociosos y tuvieran en que entretenerse.

---

<sup>16</sup> ROCHA, Arturo. Nadie es ombligo en la tierra: discapacidad en el México antiguo. Cultura Náhuatl. Editorial grupo Miguel Ángel Porrúa, Fundación TELETON, México, 2001. Citando códice Florentino, Mss. 218-20 de la colección Palatina de la Biblioteca Medicea Laurenziana de Florencia. pág. 24.

Esta actividad deja ver que si bien es cierto se toma en cuenta a este grupo vulnerable, también se le incluye a la vida de esta sociedad dándole un tipo de quehacer, para poder formar parte de esta gran cultura. Y aun más la gente de esta condición contaba con una especie de asistencia social, pues acudía a ciertos lugares de las grandes ciudades para suministrarles socorro y ayuda en especie, tarea que era encomendada a los sacerdotes y ministros, quienes echaban mano de sus propios bastimentos.

En la cultura náhuatl la dualidad en la explicación y tratamiento de las enfermedades y deficiencias, se manifiesta en las interpretaciones animistas fuertemente asociadas a supersticiones o abusiones, así como en el desarrollo de una amplia práctica terapéutica basada en la herbolaria, que fue causa de admiración entre los conquistadores. Por ejemplo, si alguien pasaba por encima de un niño que estuviese sentado o acostado, le quitaba la posibilidad de crecer; para remediar esto era necesario pasar nuevamente sobre el niño, esto como referencia para vislumbrar la preocupación ya presente en esta época, para darle una explicación, a toda aquella persona que le aquejaba un mal.

De la misma manera para nuestros antepasados, los terremotos se asociaron a problemas de crecimiento. Por eso, cuando acontecía un fenómeno de esta naturaleza, los niños eran tomados de las sienes con ambas manos y levantados en alto para que no se los llevara el temblor, con estos mitos se puede apreciar la idea de prevención para no adquirir una discapacidad.

Otro pensamiento presente era la ingravidez, momento de especial cuidado; esta condición hacía a la mujer y a su producto más susceptibles, ante algunos agentes que provocaban malformaciones; se cuenta, que cuando ocurría algún eclipse, las mujeres se protegían con una navaja de obsidiana que colocaban sobre su vientre en contacto directo con la piel; este ritual las protegía de abortos y a los menores de nacer sin labios, sin nariz o bizcos, haciendo ver el cuidado y la protección para no adquirir un mal, tomando los consejos de esta figura emblemática aún muy presente en la actualidad, las parteras, las cuales se encargaban de realizar un gran número de recomendaciones a las mujeres cayendo frecuentemente en exageraciones donde la influencia o responsabilidad de las madres en las malformaciones que eventualmente presentaban sus hijos.<sup>17</sup>

Como puede apreciarse ya existía la prevención a pesar de no saber de que se trataba la discapacidad aparecen tintes de la importancia de tratar a las mujeres embarazadas para poder dar un fruto bien nacido.

La práctica terapéutica se basó principalmente en la herbolaria, sus avances quedaron manifiestos en los *Códices Florentino y Badiano*, donde se plasmaron complejos tratamientos para enfermedades, deficiencias y discapacidades tales como la epilepsia, la ceguera y la sordera, las cuales eran atendidas en sus múltiples manifestaciones.

---

<sup>17</sup> ROCHA, Arturo. Nadie es ombligo en la tierra: discapacidad en el México antiguo. Cultura. Náhuatl, óp. cit, pág. 35-41.

El pensamiento prehispánico se instaló en mitologías desarrolladas a partir de lo sagrado y lo profano, “donde el mago y sacerdote se convierte en un conocedor, capaz de administrar hierbas curativas que combina con la fuerza de la magia, sin la cual no hay virtud en las medicinas ni en las intervenciones”.<sup>18</sup> Las causas de las deficiencias y las enfermedades en las comunidades prehispánicas, principalmente en la azteca, se encontraban asociadas a cuatro circunstancias: razones naturales, castigo divino, maleficios de algún enemigo y por la influencia de los astros.<sup>19</sup>

A pesar de todas estas ideas, se trató de curar y buscar la explicación a cada uno de estos padecimientos, será que la gran cultura náhuatl estaba muchas más adelantada que las actuales, a pesar de todos los avances tecnológicos y científicos que posee nuestra era, porque en esta vemos que se incluyen a las personas con alguna deficiencia, sin importar cual sea su estado de discapacidad, se adentran a la vida social y en parte a la laboral.

Es de asombrarse que para muchos las culturas prehispánicas son consideradas salvajes, por la forma en que sacrificaban a ciertos individuos pertenecientes a su comunidad, también debería ser de asombro la manera en que fue protegida, cuidada y respetada la comunidad con discapacidad, dejando a un lado lo bélico que fue esta cultura, más allá de sus cualidades negativas, buscaron ayudar y solucionar a su entender a las personas con necesidades especiales, hoy denominadas personas con discapacidad, a la integración de esta gente a su

---

<sup>18</sup> *Ibídem* pág.44.

<sup>19</sup> ÁLVAREZ, AMÉZQUITA y otros. Historia de la salubridad y de la asistencia en México. Tomo II. SSA. México, (1960). pág, 27.

mundo al igual que haciendo frente a esta situación, sin dejar a un lado que existían desde ese entonces. Y que mejor la imagen de *Tezcatlipoca*, a la vez omnipotente y tullido, imagen extraña y paradójica donde se dice que palpita en el alma de todo hombre, mujer y niño con discapacidad.

## **2.2 Época Colonial.**

Para la historia de México el periodo llamado colonial empieza en el siglo XVI, cuando los españoles, al mando de Hernán Cortés conquistaron la antigua México-Tenochtitlán para fundar la Nueva España, nombre que los conquistadores le dieron a la actual ciudad de México. Se considera que esta etapa empieza estrictamente en el año de 1521, cuando cayó en poder de los españoles la antigua ciudad de México-Tenochtitlán, y termina en 1821, año en el que se declaró la independencia de México.

Para entender cabalmente la complejidad del periodo colonial mexicano, habría que analizar, en un principio, dos tipos de dominación española: la conquista militar y la conquista espiritual, y después, adentrarse en cómo fue el establecimiento de las ciudades españolas, cuál fue la situación de los naturales, cómo estaba constituido y cuál era el funcionamiento del gobierno colonial; la importancia de las autoridades eclesiásticas, las nuevas formas de moral y también el terror que inspiró el Santo Oficio, todo ello sin olvidar, por supuesto, los estratos o castas de los que estaba compuesta la sociedad colonial.

El tratado de torrecillas del 7 de junio de 1494, estableció la línea divisoria dentro de la cual ordenaba a las naciones los territorios donde podrían realizar sus descubrimientos, debido a que Portugal y España se disputaban las rutas marítimas para encaminar el descubrimiento de nuevas tierras, quedando América para España con excepción de Brasil y Filipinas, y los territorios de África fueron para Portugal.

No obstante de la exigencia de "títulos justos", existieron controversias respecto al trato que se le daba a los indios que habitaban las zonas descubiertas por los conquistadores, ya que la mayoría de los encomenderos daban a los indios un trato inhumano y discriminatorio, al considerar que no eran aptos de ser tratados como seres humanos y menos especular que se tomaban la subsistencia de las personas con discapacidad.

Comienza a haber disputas sobre la pertenencia de la propiedad en cuestión de a quién pertenecen las tierras descubiertas, se dan dos posturas, la que justificaba la soberanía de España sobre las tierras americanas y otra que condenaba el despojo de que fueron objeto los indígenas; sin dejar a un lado la manera en cómo eran tratados los indios. "Juan Ginés de Sepúlveda, autor del Tratado sobre las causas justas causas de la guerra contra los indios, afirmaba que los indígenas son de raza inferior; ellos mismos a través de sus monarcas cedieron su soberanía a los conquistadores (caso de Moctezuma a Cortes y de Atahualpa a Francisco Pizarro, en Perú). Sus prácticas idolátricas y sacrificios humanos hacían más necesaria la intervención armada de los europeos; además,

de esa manera se garantizaba el libre tránsito por las tierras y las naves en donde se asentaban los indígenas"<sup>20</sup>

Dentro de las figuras que se desarrollaron en la colonia, está "la encomienda que era una institución de carácter económico, laboral, jurídico, religioso e incluso militar"<sup>21</sup>, que sirvió para recompensar a los conquistadores por los esfuerzos realizados en la colonización, misma que incorporó a los indígenas, garantizando mano de obra para las actividades agrícolas y mineras.

Como era de esperar, el crecimiento de la población española trajo las enfermedades propias de esta raza, creando epidemias, mismas que acarrearón el descenso de la población indígena y si le agregamos la sobre explotación de la iglesia católica para edificar las enormes y lujosas iglesias que hoy en día podemos ver, surge la necesidad de traer esclavos negros provenientes de África.

Dentro de toda esta esclavitud, desigualdad, sobre explotación y demás, hubo personajes como: Fray Bartolomé de las Casas y Fray Bernardino de Sahagún, por mencionar algunos, que velaron porque fueran tratados los indígenas como seres humanos, creando cierta protección hacia ellos, hasta entonces no podemos decir que haya algún rastro de ocupación o de supervivencia a las personas con alguna deficiencia.

---

<sup>20</sup> PEREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del derecho mexicano. Editorial Oxford University press. México 2008. Pág.180.

<sup>21</sup> *Ibíd*em pág. 48

De los primeros ordenamientos que intentaron solucionar la discriminación y los malos tratos que sufrían los indios esta las Leyes de Burgos, cuyo objetivo principal era combatir la encomienda figura que ya se había extendido por todo el territorio indiano. Otro instrumento jurídico fueron las Leyes Nuevas de 1542 que prohibían la esclavitud de los indios, la supresión de la encomienda, la regularización de los futuros descubrimientos y otras mejoras en la situación jurídica de los indígenas. Durante la Colonia, las instituciones de beneficencia, conformadas principalmente por religiosos, se encargaron de brindar protección y asistencia a los enfermos y los necesitados.

Estas organizaciones fundamentaron su acción en el pensamiento europeo, derivado del paradigma aristotélico-tomista, que da pie a una interpretación racional de la presencia de Dios en el mundo, con lo que cobraron relevancia la bondad, la caridad y la asistencia a los desprotegidos.<sup>22</sup> Esta filosofía fue difundida por pensadores como Juan Luis Vives, quien escribe el primer texto sistemático acerca del socorro y las necesidades de la humanidad.

En 1566, Fray Bernardino Álvarez Herrera funda en la Ciudad de México el Hospital de San Hipólito, que fue el primer hospital en el continente dedicado al cuidado de las personas que padecían enfermedades mentales. Vemos hasta qué momento se trata de ayudar a este tipo de padecimiento. Más tarde, en 1698, José Sáyago fundó el Real Hospital del Divino Salvador.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> FUENTES, Mario Luis. La asistencia social en México. Historia y perspectivas. Ediciones del Milenio. México, 1998. Pág. 56.

<sup>23</sup> Análisis de la Problemática de la Salud Mental en México. En: <http://www.ssa.gob.mx> 14/07/2003. Última consulta, 20 de agosto, 2012.

Con el crecimiento de las ciudades se incrementó también la necesidad de este tipo de establecimientos; así, en 1794 se fundó en Guadalajara el Hospital de Belén, y en Monterrey, en el mismo año, el Hospital Civil, donde se ubicó una sección dedicada a las personas con deficiencias mentales. A finales del siglo XIX y principios del XX se fundaron instituciones de este tipo en Veracruz, Yucatán, Jalisco y Puebla.<sup>24</sup>

Pero más allá de hospitales para enfermos mentales se deja a un lado a todas aquellas personas que fuera de esta deficiencia, sufrían alguna otra discapacidad, simplemente en este periodo no se habla de ellos, realmente las personas que tenían alguna discapacidad tendrían que mendigar.

Y así se fueron creando diferentes ordenamientos para que tuvieran una mejor calidad de vida, pero no se obtuvo ningún resultado, a los indios se les siguió explotando, todos los textos estaban en latín, dejando sin ninguna posibilidad a los indígenas a entender. La discriminación y racismo tuvieron su esplendor en esta época, ya que hubo todas las violaciones posibles, la iglesia con su ideología de hacer unos hombres de bien y de dios, arremetió con toda la cultura precolombina.

Si hablamos de la discriminación y vejaciones a que se enfrentaron los indígenas, mencionar que las personas con discapacidad no figuraron en la

---

<sup>24</sup> Ibídem. <http://www.ssa.gob.mx> 14/07/2003. Última consulta, 20 de agosto, 2012.

transición propia de la época colonial, si los mismos criollos por ser criollos poco a poco comenzaron a perder su posición que podría esperar un grupo minoritario para esta etapa.

No menos importante fue, por supuesto, que la etapa de la Colonia en los siglos XVI, XVII y XVIII tuvo manifestaciones particulares, en la vida cotidiana, dando pie al surgimiento del criollismo, de donde salió el conjunto de hombres que, finalmente, habrían de terminar con la Colonia y con el imperio español, el cual oprimía a México antes de llamarse como hoy se llama.

### **2.3. Época Independiente.**

La evidente desigualdad entre las clases sociales existentes en esta Época, así como todas las castas existentes hasta entonces, hizo que se acrecentara el odio hacia la corona española, anulando la discriminación que sufrían los criollos, al no tener accesos a puestos públicos por estar debajo de los peninsulares. Y las ideas independentistas y de la ilustración venidas desde Francia con la revolución francesa así como la independencia de las trece colonias de Norteamérica. Impulsaron todos estos factores el levantamiento armado de 1810, en donde el cura Miguel Hidalgo, desató el movimiento de independencia con el grito de dolores.

Y en aquel diciembre de 1810, emite su bando, en el que sobresale la abolición de la esclavitud, el cese al pago de tributo para los indios y para todas las castas existentes, por mencionar algunos puntos importantes; sin embargo la insurrección fue descubierta y en 1811 fue fusilado el cura Hidalgo, pero su muerte no impidió que siguieran las ideas de continuar esta lucha.

Centralmente, el precursor de los insurgentes de esta causa, fue José María Morelos y Pavón, quien en 1813 redacta los sentimientos de la nación, resaltando la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, la soberanía popular, la división de poderes, la prohibición de la esclavitud, intolerancia religiosa, dejando como base todos estos ideales que sirvieron para dar pie a la constitución de 1814. La época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la colonia, como las Leyes Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

La constitución de Cádiz fue la primera que tuvo la Nueva España, fue promulgada en 1814, pero fue anulada por Fernando VII al volver al poder, sin embargo, en 1820 fue obligado a reconocerla por lo tanto la Nueva España tuvo también que reconocerla. Pero esta constitución generó un gran descontento, no solo a los criollos, sino también a los peninsulares, por lo que el 24 de febrero de 1821 se emitió el plan de Iguala firmado por Vicente Guerrero y Agustín Iturbide, en el cual se unieron tanto el líder de los insurgentes como el peninsular, para formar el ejército trigarante y poder lograr la deseada independencia.

Esta alianza “se ofrecía a la nación tres garantías: la libertad, la religión y la unión; ésta última se manifestó abiertamente al considerar a los mexicanos como ciudadanos lo que equivale al principio de igualdad, ya sin la distinción tradicional de castas que tanto demeritó a la sociedad novohispana”<sup>25</sup>

De estos elementos que toman como lema, la igualdad formó parte importante para unificar al ejército trigarante, porque integraba a todos los individuos tanto españoles como todos los individuos que habitaban los territorios mexicanos, la situación fue tal que las cortes españolas nombran a Juan O'Donojú virrey de Nueva España, y llegando a América, se encuentra con la noticia que Iturbide controlaba la situación porque dada las circunstancias tuvo que firmar los Tratados de Córdoba el 24 de agosto de 1821, documento con el cual se reconoce la independencia de la nación, llamada a partir de entonces Imperio Mexicano, estableciéndose una monarquía constitucional moderada y reconociendo como única religión la católica apostólica romana.

El 28 de septiembre de 1821, Iturbide declara la independencia de México, con lo que nace jurídicamente a la vida independiente. Constituida ya como una nación, se vio en la necesidad de crear una constitución que tutelara al país, y que estableciera como forma de gobierno una república.

Se comienza a dar la división entre centralistas y federalistas, creando la constitución de 1824, misma que no implantaba nada respecto a la igualdad y menos a la no discriminación, hay que recordar que México está ahora como

---

<sup>25</sup> PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia de derecho mexicano. Óp. cit. Pág. 422.

nación independiente y era sujeto de ser bombardeada de muchos temas políticos, al ser una nación nueva por denominarla así.

México pasó por diferentes ordenamientos constitucionales, dentro de estos ordenamientos, por mencionar algunos de estos que son afines a este tema, está la Constitución del 5 de febrero 1857, que comienza a tomar en cuenta la igualdad y en específico las garantías de los hombres, entre los artículos relevantes está: artículo 2°. “En la republica todos nacen libres, los esclavos que pisen el territorio nacional recobran, por ese solo hecho, su libertad y tienen derecho a la protección de la ley.” artículo 5°. “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso”.<sup>26</sup>

Con la inclusión de estos artículos a dicho ordenamiento, se comienza a labrar una de las bases que formará posteriormente un antecedente para redactar una legislación laboral, viéndose como un primer intento para tener acceso a la plena igualdad.

Y así como una nación nueva llena de luchas, constituciones, muertes y demás, se da paso a una renovada nación donde se trato de ordenar 300 años de

---

<sup>26</sup> TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-2002, edición vigesimotercera. Editorial Porrúa, México 2002, págs. 607-609.

conquista, que dejaron una nación derrotada en su idiosincrasia pero a la vez creando un país lleno de un mestizaje, con una cultura rica en toda la extensión y sembrando tintes de los pocos derechos humanos que podían existir para ese entonces, pero al fin derechos que posee un ser humano por el simple hecho de existir.

#### **2.4. Época Revolucionaria**

En esta etapa iniciamos por la instauración del régimen del General Porfirio Díaz a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, donde el país fue impulsado de manera importante ante la nueva Revolución industrial; las costumbres y la fisonomía de las ciudades, los transportes y la producción de bienes materiales cambiaban para dar paso a la nueva modernidad. Esto marcó grandes distancias entre las sociedades, creando un ambiente de inestabilidad que desató la Revolución mexicana en el año de 1910, periodo caracterizado por nuevas revueltas e insurrecciones en múltiples regiones del país, hasta que grupos revolucionarios obtuvieron el control y de inmediato se pasó a promulgar la nueva Constitución moderna que desplazó a las anteriores.

Durante este periodo, denominado de la Reforma, los bienes eclesiásticos, que incluyen las instituciones de beneficencia, pasaron a manos del Estado, así como la responsabilidad de una serie de actividades que tradicionalmente habían sido desempeñadas por la iglesia, lo que implicó el cambio de un concepto que iba de la caridad a una idea de solidaridad y apoyo por parte de

las instituciones gubernamentales, sustentada en la necesidad de establecer una organización coherente para procurar ayuda a la población.<sup>27</sup>

El 15 de abril de 1861, Juárez ordenó el establecimiento de una escuela de sordomudos en la capital de la República, que fue fundada en 1866 por José Urbano Fonseca, dividiendo la educación en dos partes, una para la adquisición de conocimientos generales y otra para el aprendizaje de un oficio. Con estas grandes obras se comienza a cubrir las necesidades de grupos vulnerables y se da paso a ser tomados en consideración cierto sector de la población. Más tarde, en 1870, Ignacio Trigueros inauguró la Escuela de Ciegos, ubicada en el Convento de Nuestra Señora del Pilar; ambas instituciones han sido consideradas como las precursoras de la educación especial en nuestro país.

En 1881, la inadecuada operación de los centros de asistencia, provocada en gran parte por la falta de continuidad administrativa, obligó a la modificación de su estructura. Los centros de beneficencia que se encontraban bajo la responsabilidad de los Ayuntamientos, pasaron a formar parte de la Dirección de Beneficencia Pública, a cargo de la Secretaría de Gobernación; entre los establecimientos dependientes de esta Dirección se encontraban, entre otros nosocomios, el Hospital de Dementes y el Hospital de Mujeres Dementes. Volvemos a encontrar en la historia que solamente aparecen sitios para personas con alguna enfermedad mental.

---

<sup>27</sup> FUENTES, Mario Luis. La asistencia social en México. Historia y perspectivas. Óp. cit. Pág. 102

A pesar del esfuerzo realizado durante la Reforma, para que fuera sólo el Estado quien proveyera de servicios asistenciales a la población, durante el Porfiriato proliferaron diversas organizaciones privadas, algunas unidas al sector eclesiástico, que dirigieron sus esfuerzos a la atención de la población necesitada, entre las que se encontraban las personas con deficiencias.

En 1910 Porfirio Díaz inauguró en terrenos de la hacienda La Castañeda, el Manicomio General, que durante décadas brindó servicios a la población. En 1932 se realiza la XVI Conferencia Internacional del Trabajo, donde se plantea la necesidad de establecer un seguro por invalidez, vejez y defunción. Este seguro va más allá del enfoque asistencialista, ya que se deriva de un derecho adquirido como contrapartida del esfuerzo pedido al trabajador durante su jornada laboral. Los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo publicados en 1934 establecieron medidas preventivas ante los accidentes de trabajo; sin embargo, no fue sino hasta 1944 cuando la Ley del Seguro Social plasmó la obligación de proteger los medios de subsistencia de los trabajadores que resultaran afectados por los riesgos laborales que les produjesen algún tipo de discapacidad.<sup>28</sup>

Notando en esta época importantes esfuerzos para acceder a un sistema social de tipo proteccionista, donde abre la oportunidad de alcanzar ciertos servicios de salud, para aquellos trabajadores que por alguna circunstancia llegaban a sufrir una accidente de trabajo. Ofreciendo la oportunidad de no quedar desprotegidos.

---

<sup>28</sup> ALVAREZ AMÉZQUITA, José y otros, Historia de la salubridad y de la asistencia en México. Tomo II. SSA. México 1960. pág. 69.

## 2.5 Época Moderna.

La medicina de rehabilitación en México registró un mayor impulso a partir de la necesidad de atender a los niños afectados por las epidemias de poliomielitis. En 1951 el Hospital Infantil de México inició la capacitación de terapistas físicos y médicos, dando lugar a los primeros trabajos de investigación en rehabilitación, de los que fueron pioneros los doctores Alfonso Tohen y Luis Guillermo Ibarra.

Posteriormente, en 1952 fue fundado el Centro de Rehabilitación número 5 que se transformó en el Centro de Rehabilitación del Sistema Músculo Esquelético. Años más tarde, por decreto presidencial fechado en abril de 1976, este Centro de Rehabilitación fue transformado en el Instituto Nacional de Medicina de Rehabilitación.<sup>29</sup>

En 1950, la entonces Dirección General de Rehabilitación de la Secretaría de Salud, instala en funcionamiento el Centro Nacional de Rehabilitación “Francisco de P. Miranda”, nosocomio que se dedicó inicialmente a la atención de pacientes con poliomielitis en etapas de convalecencia o afectaciones crónicas, la demanda de servicios de rehabilitación y ortopedia, fue tal que se determinó su traslado a un inmueble de la Fundación Gildred, el cual fue adaptado y remodelado, y se convirtió en el Hospital de Ortopedia y Rehabilitación para Niños y Ancianos Teodoro Gildred. En 1976 cambió su

---

<sup>29</sup> SOBERÓN, Guillermo y otros, Problemas y programas de salud, Tomo II, compendio, Edición conmemorativa del 40 aniversario de la Organización Mundial de la Salud y del décimo de la Declaración de Alma-Ata. SSA, INSP, CN y FCE. México. 1998. pag. 78.

nombre a Instituto Nacional de Ortopedia dedicado a la atención de afecciones del sistema neuro-músculo-esquelético.<sup>30</sup>

Ante la creciente demanda de la Asociación de Protección a la Infancia A.C., se crea por decreto presidencial en 1961, el Instituto Nacional para la Protección a la Infancia (INPI). Posteriormente en 1968 se constituye un organismo público descentralizado denominado Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN), para garantizar la salud pública de los niños.

En 1974, el IMAN se reestructura ampliando sus objetivos y atribuciones, dando lugar al Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia, así como a la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez.

Creado en 1977 el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado y en beneficio de la población marginada, los incapacitados o las personas en desventaja social, donde el Estado toma conciencia de la existencia de ciertos grupos vulnerables.

El Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 incluyó el compromiso de realizar acciones encaminadas a impulsar la protección social a los menores y ancianos

---

<sup>30</sup> Las personas con Discapacidad en México: una visión censal, INEGI, México 2004. [http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf), ultima consulta 20 agosto 2012.

en estado total o parcial de abandono, a los menores en edad escolar, a los minusválidos y a la familia en general.

El DIF estableció el Programa de Rehabilitación, que abarcó actividades en materia de invalidez del sistema neuro-músculo esquelético, comunicación humana, ceguera o debilidad visual, así como las que afecten la salud mental, y dispuso para su operación el Centro de Rehabilitación, el Instituto Nacional para la Rehabilitación de los Niños Ciegos y Débiles Visuales, la Escuela Nacional para Ciegos, el Centro de Adaptación Laboral, los Centros de Rehabilitación y Educación Especial, los Centros de Rehabilitación Integral y en Coordinación con la Secretaría de Educación Pública, los Centros Psicopedagógicos.<sup>31</sup>

Para enero de 1986, es promulgada la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, que estableció entre los sujetos de la recepción de los servicios de asistencia social a los inválidos por causa de ceguera, debilidad visual, sordera, mudez, alteraciones del sistema neuromuscular-esquelético, deficiencias mentales, problemas de lenguaje u otras deficiencias.

En los años de 1988 a 1994, el DIF desarrolló el Programa de Asistencia a Minusválidos, tuvo como objetivo brindar servicios de rehabilitación no hospitalaria a personas minusválidas que por circunstancias de marginación o

---

<sup>31</sup> FUENTES, Mario Luis. La asistencia social en México. Historia y perspectivas. Ediciones de Milenio, México, 1998. Pág.65

económicas, son sujetos de asistencia social, con el propósito de facilitar la integración a su familia y a la sociedad, atender demandas y necesidades de personas discapacitadas por causas de ceguera, debilidad visual, sordera, mudez, alteraciones del sistema neuro-musculo-esquelético, deficiencias mentales, problemas de lenguaje y otras.

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, creó en febrero de 1995 la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE), que diseñó un programa de acción para orientar las tareas a favor de este sector de la población.

El Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, planteó como objetivo: “promover la integración de la personas con alguna discapacidad y su incorporación al desarrollo, a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales, la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso a servicios de salud, educación, capacitación, empleo, cultura, recreación, deporte e infraestructura que permitan la movilidad y el transporte, y de todo aquello que contribuya al bienestar y mejora de su calidad de vida, así como a difundir la cultura de la integración social basada en el respeto y en la dignidad, considerando que la participación plena de las personas con discapacidad enriquece a la sociedad en su conjunto y fortalece los valores de la unidad de la familia”<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup>FUENTES, Mario Luis. La asistencia social en México. Historia y perspectivas. Op cit. Pág. 71

Para desempeñar los objetivos del programa se establecieron ocho subprogramas: el Programa de Salud, Bienestar y Seguridad Social; Programa de Educación; Programa de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo; Programa de Accesibilidad, Derechos Humanos, el Programa del Sistema Nacional de Información sobre Población con Discapacidad entre otros programas.

Los subprogramas mencionados anteriormente se definieron con base a las propuestas planteadas en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, promulgadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1993.

Asimismo, en 1994 se modificaron otras leyes federales, tales como la Ley de Estímulo y Fomento del Deporte, Ley General de Asentamientos Humanos y Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Esta última, 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.<sup>33</sup>

En casi la totalidad de las entidades federativas, se han decretado hasta la fecha algunas leyes que promueven la integración de las personas con discapacidad.

---

<sup>33</sup> Las personas con Discapacidad en México: una visión censal, INEGI, México 2004. [http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf), ultima consulta 20 agosto 2012

Desde el inicio de la antigua administración, el gobierno mexicano ha adoptado una política pública explícita de coordinación multisectorial para la atención de las personas con discapacidad, se incluyó en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, del que se deriva el Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad 2001-2006, que fue presentado en mayo del 2001.

Desde el comienzo de los 90's se puede ver que existe la necesidad de crear leyes que incorporen a las personas con alguna discapacidad; en la actualidad los esfuerzos se han incrementado, en 2005, el entonces gobierno de Vicente Fox publicó la Ley General para Personas con Discapacidad, pero ésta nunca se reglamentó, es decir, no se establecieron sanciones para los que la violaran, y hasta la Cámara de Diputados y el Senado aprobaron la ley en marzo de 2011, la atención hacia las personas con discapacidad en México dejará de hacerse con políticas asistencialistas y dádivas. Al menos esta es la intención con la promulgación de la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad.

En los diferentes periodos es abismal la manera de ver la discapacidad, por un lado la época precolombina abre totalmente sus puertas a la idea de la discapacidad, abunda sobre el tema y trata de buscar una explicación del por qué hay ciertos sucesos, a diferencia de otras culturas igual de antiguas que se vuelven antisemita.

Cuando comienza México como una nación nueva no hay evidencia del trato que se les da a las personas con alguna discapacidad, pero surge la pregunta de qué pasó con todas aquellas personas que lucharon por nuestra independencia, los que llegaron a sufrir alguna mutilación corporal o adquirir alguna deficiencia por estar en batalla, que pasó con ellos, simplemente no existió voz para ellos.

Y ya para llegar a la época del Juárez comienza la asistencia social para ciertos padecimientos, donde la salud mental es la más importante, puesto que se abren hospitales solo para esta enfermedad. Dentro de todos los pocos esfuerzos por hacerse presente este grupo vulnerable, en la actualidad sus reclamos poco a poco han sido escuchados, la importancia de mirar a este sector ha hecho que se desarrollen centros de asistencia para todas y cada una de las discapacidades existentes; a pesar de ser pocas las instituciones, cada vez son más las demandas que exigen atención a estos padecimientos.

## Capítulo Tercero

### **Marco Jurídico aplicable a las personas con discapacidad en México.**

En materia de protección de las personas con discapacidad existen instrumentos jurídicos tanto nacionales como internacionales que protegen sus derechos. A nivel internacional están la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad. En el ámbito nacional están la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley General de personas con Discapacidad.

Las personas con discapacidad son titulares de la totalidad de derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales firmados y ratificados por México, la normatividad nacional e internacional aplicables a este grupo de población es una de las más amplias, de las cuales se abordará en este capítulo.

Este es el marco legal, que si bien es perfectible, es un excelente punto de partida para trabajar a favor de los derechos de las personas con discapacidad, tomando en cuenta que es necesario generar políticas públicas para ellos y ellas, por medio de la ley, ya que es fundamental brindar las oportunidades para que puedan integrarse a las actividades productivas y culturales con

plenos derechos e independencia, aplicando programas y acciones diferenciadas según los tipos de discapacidad, incrementando el acceso a los servicios educativos, de salud y a los espacios urbanos, así como oportunidades de recreación y de inserción en el mercado laboral.

### **3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Nuestra máxima ley del derecho mexicano fue reformada en el año 2001, con la finalidad de comenzar a combatir la discriminación que hasta ese entonces no existía ley alguna para erradicarla, es hasta este año que se inicia de forma legal el reconocimiento en forma expresa de este gran problema, donde la discriminación, ha estado y sigue a lo largo de los años, violentando a su vez el concepto de igualdad.

En agosto del mismo año se adicionó un tercer párrafo al artículo 1º de nuestra Carta Magna, que establece "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, 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".

Dicha modificación deja claramente ver que con dicha adhesión se quiso dar protección a todo aquel que sufre de discriminación pero a su vez otorga el

derecho a no ser discriminados, a través de la prohibición de todo tipo de discriminación originada por diferencia, exclusión y segregación hacia los diversos sectores de la población; el texto hace alusión a una serie de circunstancias por las cuales no pueden ser sujeto de discriminación las personas, dejando acertadamente abierta la posibilidad de que sea considerada discriminatoria cualquier situación que transgreda los derechos fundamentales del hombre y en consecuencia pretenda abolir la dignidad humana.

Dentro de estas reformas está la inclusión de ciertos derechos a las comunidades indígenas en el artículo 2º, las cuales han sufrido del gran problema de la discriminación, si bien es cierto forman parte importante de nuestra historia, también lo es que aquí solo se incluye el reconocimiento de esta minoría por su legado cultural y trascendencia, significando un gran paso para escuchar a lo que el gobierno ha denominado minorías.

Es de considerarse que el artículo 4 constitucional hace el reconocimiento evidente de la igualdad entre hombre y mujer, tal y como lo describe el primer párrafo que a la letra dice " el varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia."

Dentro de la licitud se encuentra el poder dedicarse al trabajo que uno quiera o pueda desempeñar, siempre apegado a la ley; el artículo 5o.- dispone: " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos

de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

Contempla nuestra máxima ley la libertad de poder realizar el trabajo que a uno mejor le parezca, sin importar la rama, dando la oportunidad de poder tener acceso al trabajo lícito.

En concordancia, el párrafo tercero del citado artículo prevé " nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123." Quedando perfectamente claro que nadie puede ser obligado a prestar servicios profesionales, sin que por ello no le sea otorgada una retribución justa, salvo que dicha causas sea impuesta por una autoridad judicial derivada de una sentencia dictada por un órgano jurisdiccional.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna asienta una serie de preceptos de tipo social, siendo proteccionista de los derechos de los trabajadores, este artículo está dividido en dos apartados, con la finalidad de diferenciar los tipos de trabajadores que presten sus servicios, siendo de la siguiente manera, el apartado **A** regula el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticas, entre otras, es decir, todo aquel que esté regido por un contrato de trabajo, mientras que el apartado **B** rige las relaciones laborales de los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores.

Para nuestro tema hablaremos genéricamente del trabajador, ya que se tocarán derechos fundamentales de todo aquel trabajador, como es la jornada laboral, que será de ocho horas diarias; el lapso que debe cubrir la jornada máxima nocturna de siete horas, sin exceder el trabajo extraordinarios de tres horas diarias, el descanso necesario para todo trabajador, la prohibición de los menores de 14 años a trabajar, del salario mínimo que debe obtener un trabajador en pago a la prestación de sus servicios. Del mismo modo, la fracción VII del apartado A del artículo 123 constitucional dispone "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad", y aquí debería decir ni discapacidad, porque deja desprotegidos a la población con discapacidad, siendo que por su condición reciben menos salarios, realizando el mismo esfuerzo que una persona sin discapacidad. Se propone que la citada fracción sea reformada al tenor siguiente: "artículo 123 fracción VII "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad, **ni discapacidad**".

Vemos que este artículo señala de forma general las normas mínimas de trabajo que deben exigir en una relación de trabajo, de ahí que la ley reglamentaria de este artículo está contenida en la Ley Federal del Trabajo, de la cual hablaremos más adelante y que al igual que la Constitución resguarda, defiende y vela los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, analizaremos diversos tratados internacionales que están ratificados por México; de acuerdo a nuestro sistema jurídico, los tratados internacionales y las leyes federales se encuentran en el mismo rango de inferioridad respecto de la Constitución, como lo establece el artículo 133

constitucional " esta constitución, las leyes del congreso de la unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la republica, con aprobación del senado, serán la ley suprema de toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglaran a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados."

A continuación se analizarán los siguientes instrumentos internacionales, relacionados con las personas con discapacidad.

### **3.2 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.**

Aprobada por la asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el 13 de diciembre de 2006 esta convención, cuya finalidad es ampliar internacionalmente e integrar, promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad con la participación y recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos.

Tomando en cuenta desde su preámbulo todos los derecho inherentes al ser humano, reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y aclarando que las barreras puestas a esta comunidad es más de actitud y de enfoque, puesto que los obstáculos impuestos a las personas con discapacidad evitan su participación plena y efectiva en la sociedad.

En su artículo 1, segundo párrafo, "Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás." como ya se mencionó, la inclusión de las personas con discapacidad y la inserción en este artículo de todos los tipos de discapacidad, a su vez el artículo 2 tercer párrafo, señala "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;" es decir, rechaza todo tipo de discriminación, por lo cual no da lugar a ejercerla en los países suscritos a esta Convención.

Abarca todos los aspectos de la población con alguna discapacidad, pero más allá de esto, coloca a las personas con discapacidad en igualdad de circunstancias que el resto de la población.

Denominado Capítulo de obligaciones generales, el artículo 4, conformado por incisos, de los cuales nuestro escrito le encuadra particularmente a los incisos marcados con la letra a, b, e, i,

- a) “El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;” hacer todo lo posible los países miembros para formar todos aquellos instrumentos que sirvan a esta comunidad.
  
- b) ”La no discriminación;” insertar en las leyes de los países miembros normatividad que incluya la incorporación de las personas con discapacidad y eliminar aquellas leyes que estén en el cuadro normativo que afecten y fomenten la discriminación contra la comunidad con discapacidad.

Dentro de este artículo, el inciso importante a tratar en relación a nuestro tema se encuentra el e), ya que en este inciso fomenta que las personas con discapacidad no sean objeto de ser discriminados por parte de las empresas privadas u organizaciones, que a la letra dice: “La igualdad de oportunidades;”

Así como retoma el tema el inciso i), añadiendo "promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos." capacitar, informar, colaborar a que las personas con discapacidad puedan desarrollarse con otras personas que sepan de los padecimientos de la discapacidad para obtener un mejor servicio en sus derechos.

Si bien el trabajo es fundamental, esta convención no lo deja a un lado, ya que en su artículo 27 denominado Trabajo y Empleo, incluye el derecho a tener la misma oportunidad de trabajo que cualquier persona que forme parte de los países miembros, de igual manera al no ser discriminado, pero el hecho más significativo es la integración de todas aquellas personas que por una accidente sea o no de trabajo, y a su vez adquieren por este percance una discapacidad tendrán por igual este derecho, mencionando su respeto a los derechos que se obtiene por la realización de un servicio.

Al conseguir un empleo, hace hincapié en todas las condiciones generales que deben recibir al ser contratado, entre ellos el no ser acosado, y es de observarse que también se menciona su derecho de asociación, al mencionar el respeto a su derecho sindical y a ser igualmente capacitado.

Esta capacitación va de la mano con la contratación de personal que posee alguna discapacidad, ya sea en el sector público o privado, mediante políticas públicas y programas que incluyan incentivos u otras medidas que realicen esta incorporación de la población con discapacidad al campo laboral.

Por mencionar algunos de los objetivos de esta convención, está salvaguardar y atender por encima de todo sus derechos laborales, sin dejar a un lado sus derechos fundamentales.

### **3.3 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.**

En esta convención comenzaremos como lo enmarca el artículo 1, la definición de que se entiende por discapacidad, en su punto 2, " Discriminación contra las personas con discapacidad, a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales", la delimitación a que se le llama discriminación y discapacidad.

Dicha convención se crea por la preocupación de la gran discriminación que sufren las personas con discapacidad y es en la ciudad de Guatemala, con fecha 6 de junio del 1999, que surge este instrumento, perteneciente como lo indica el título a la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Como parte importante de esta convención, el artículo 3 " Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: 1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:". Toma la

incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral, creando que los países miembros busquen la forma de eliminar la discriminación y así como la adhesión de esta comunidad a la vida cotidiana de cada país.

Mencionando el interés por agregar a las personas con discapacidad al entorno laboral, el artículo 3, párrafo segundo, menciona: “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[...]” se compromete a los Estados a crear técnicas para extender información que se suscite de las personas con discapacidad, de igual forma que todas aquellas personas que trabajen con este sector y colaboren con esta comunidad.

### **3.4 Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad**

Esta ley comienza como un esfuerzo más del Gobierno Federal para ayudar a los denominados grupos vulnerables, promulgada el 27 de mayo del 2011, comienza definiendo una serie de conceptos aplicables a esta ley de los cuales para fines prácticos, ejemplificaremos los más útiles a este trabajo, de estos encontramos a que se le denomina políticas públicas donde el artículo 2 fracción XXII que a la letra dice: “Todos aquellos planes, programas o acciones que la autoridad desarrolle para asegurar los derechos establecidos en la presente Ley, ”de esta definición de discapacidad, abarca todo tipo de

discapacidad, ampliando e informando que se debe de entender por esta, haciendo amplio los conceptos básicos de dicha población.

Esta ley, en su artículo 5, “Los principios que deberán observar las políticas públicas, son” fracción III “La igualdad de oportunidades” lo que debe contener las políticas públicas como base, en relación al artículo 2 fracción XXII que puntualiza a que se le conoce como políticas públicas, reafirmando la equidad de las personas con discapacidad.

El estado mexicano es quien debe promover leyes justas y acordes a su población, el artículo 6 da un ejemplo de ello, que a continuación se transcribe, “Son facultades del Titular del Poder Ejecutivo Federal en materia de esta Ley, las siguientes: “I. Establecer las políticas públicas para las personas con discapacidad, a fin de cumplir con las obligaciones derivadas de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el estado Mexicano, adoptando medidas legislativas, administrativas y de otra índole, para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad;” asevera el establecimiento de las políticas públicas, así como el compromiso que el gobierno mexicano tiene a través de los tratados internacionales firmados y ratificados por este con la comunidad internacional, dentro de los compromisos asumidos en estos tratados está crear instrumentos legislativos o de la índole necesaria para cubrir dichos acuerdos, de la misma manera la fracción IV restablece este pacto al instaurar. “IV. Establecer y aplicar las políticas públicas a través de las dependencias y entidades del Gobierno Federal, que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad;”

Otro tema a tratar por este artículo 6 en su fracción V, “Conceder, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, estímulos fiscales a personas físicas o morales que realicen acciones a favor de las personas con discapacidad, adecuen sus instalaciones en términos de accesibilidad, o de cualquier otra forma se adhieran a las políticas públicas en la materia, en términos de la legislación aplicable, “ la trascendencia que marca esta fracción al formar parte por primera vez de los estímulos fiscales para coaccionar un apoyo más a esta comunidad, con más ayuda a los que no lo poseen, obteniendo beneficios y haciendo que exista ayuda mutua.

Dentro de esta ley en su Capítulo Segundo, trabajo y empleo, artículo 11, el Estado por medio de la secretaría especializada en la materia, en nuestra legislación contamos con la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, dotará del derecho a obtener un empleo a la comunidad con discapacidad con igualdad de condiciones, para que pueda desarrollarse en todos los ámbitos, por lo cual tomara medidas para llevar a cabo esta encomienda, este artículo en sus ocho fracciones desarrolla, la prohibición de cualquier tipo de discriminación en razón a su discapacidad; como lo señala la fracción I, “Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables”, de mismo modo, la fracción II hace hincapié en que el Estado es quien debe realizar políticas públicas para incorporar en la vida laboral a las personas con discapacidad en sectores públicos y privados.

Sin dejar de instalar programas para fomentar empleos para este sector, la fracción III lo señala adecuadamente, “Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;” o de las fracciones que agrupa este artículo, se relaciona a la asistencia jurídica que deben proporcionar, así como la capacitación que es esencial sin perder ni descuidar su procedimiento de rehabilitación, por cumplir con sus obligaciones laborales, las cuales no debe interferir en su tratamiento. Buscando siempre la estabilidad de las personas con discapacidad, al procurar tener como prioridad su salud.

### **3.5 Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.**

Dentro de los esfuerzos que realizó el gobierno de Vicente Fox, fue la propuesta por escuchar todo aquel reclamo que venía de la sociedad, que era discriminada, sin ser un delito o simplemente visto con el total rechazo social, al contrario, la sociedad parecía que colabora con llevar a cabo prácticas discriminatorias, y es como un paso más que durante el primer sexenio panista se da esta ley promulgada el 11 de junio de 2003.

La Ley establece disposiciones para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como para promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Asimismo, enumera las conductas discriminatorias que quedan prohibidas y dispone las medidas positivas y compensatorias que los órganos públicos y las autoridades federales deberán adoptar a favor de la igualdad de oportunidades de diversos grupos: mujeres, niñas y niños, adultos mayores, personas con discapacidad y población indígena.

Se trata de un ordenamiento que consta de 85 artículos y cinco transitorios, y sus disposiciones son de orden público y de interés social.

Por principio, la Ley define su sentido y alcances cuando señala que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas y, en tal sentido, señala que los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país.

También establece que dichos poderes federales deberán promover la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Por otra parte, y luego de enunciar una serie de prácticas discriminatorias que se encuentran expresamente prohibidas, el ordenamiento especifica que no se considerarán conductas discriminatorias las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que, sin afectar derechos de terceros, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad de oportunidades y, en general, todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni de atentar contra la dignidad humana.

### **3.6 Ley Federal del Trabajo.**

Es ley base e importante de la materia; nuestra legislación contempla muchos deberes pero al igual obligaciones; para desarrollar nuestro tema comenzaremos por el artículo 2 párrafo primero, del cual se desprende que el trabajo debe conseguir un equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, donde el trabajo sea digno o decente en todas las relaciones laborales, ampliando los conceptos antes mencionados, hace hincapié del respeto hacia la dignidad humana, añadiendo por primera vez en esta ley a todos los grupos vulnerables en especial a las personas con discapacidad, en su segundo párrafo.

Ahora bien, el artículo 3 hasta antes de la reforma, nos hablaba acerca del trabajo bajo el concepto que este no sería visto como una mercancía bajo ninguna circunstancia, con esta conceptualización se visualiza que el legislador de ese entonces protege los derechos inherentes al ser humano, ya

que antiguamente esta idea no hacia presencia, con la reforma reciente se visualiza el trabajo como un deber social, pero la parte importante a resaltar es que el legislador agregó el trabajo como un derecho, el cual establece que no podrá haber condiciones de discriminación por motivos como: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, tomando por primera vez en nuestra historia el concepto de la dignidad como parte central del ser humano, siendo hasta nuestra legislación que se considerada como tal.

Agregando el concepto de discapacidad en su segundo párrafo que a la letra dice: “No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.”

Partimos de nuestra Carta Magna, que contempla en su artículo 5 el deber de realizar un trabajo lícito, el cual no afecte a la sociedad; del mismo modo el artículo 4 de ley federal del trabajo no podría dar marcha atrás, al reforzar este principio contenido en la constitución, el derecho a la libertad del trabajo, haciendo que este artículo condene el que se niegue el acceso a un trabajo digno por cuestiones discriminatorias.

Para obtener y desempeñar un trabajo digno debe existir las condiciones de trabajo adecuadas para desempeñarlo, el artículo 56 de la ley nos dice: " las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley." este concepto engloba características generales de discriminación, pero hasta antes de la reforma del 30 de noviembre de 2012 no se mencionaba a las personas que padecen alguna discapacidad, dicha reforma colaboró con la integración de grupos vulnerables quedando de la siguiente manera [... "discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, ..."]; relacionado a este tema, el artículo 86 refiere al principio de igualdad que debe existir entre los trabajadores que están en las mismas condiciones y también iguales, debe corresponder salario igual; en la realidad no exige tal si no hay igualdad de género, menos pensar que serán considerados como grupos minoritarios a las personas con discapacidad, porque es hasta esta reforma que podemos leer en la ley que están contemplados, grupos vulnerables e inclusive se incluye como ya hemos vistos en varios artículos el término discapacidad.

De la misma manera, el artículo 133 fue reformado a favor de todos los trabajadores que deseen obtener un empleo, al introducir en este artículo ciertos conceptos que hasta antes de la reforma no se encontraban, entre ellos, tenemos la edad, la discapacidad, género, etc., con esta adhesión se incorporan algunos de los grupos vulnerables existentes, pero sobre todo se

deja en claro que no debe existir la discriminación por padecer una discapacidad, al momento de contratar a un trabajador, esperamos que esto no sea letra muerta, ya que muchas veces vemos que las personas no son contratadas por ser mujer o peor aun por ser ya mayores de 40 años, entonces que podemos esperar de las personas con discapacidad, que en la actualidad se supone han obtenido voz, al considerarlos como un grupo minoritario, al tomarlo en cuenta en esta última reforma, donde por primera vez se incluyen sus derechos. Bien por hacer modificaciones a la ley, las cuales están incorporando poco a poco a los diferentes sectores de la población y que va acorde a la vida actual de la sociedad.

Muchos fueron los debates surgidos en cuanto a la reforma de nuestra legislación laboral, lo que implicó acuerdos y desacuerdos, pero más allá de esto, es de reconocer que sea ha escuchado la voz de los grupos minoritarios, este gran paso que se dió al incluir en su artículo 132 fracción XVI BIS de nuestra ley laboral en su capítulo 1, obligaciones de los patrones que a continuación se transcribe “Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;” esto significa mucho para las personas con discapacidad, porque se incluyen por primera vez legalmente a nuestra legislación laboral su incorporación a la vida productiva de un empresa y que mejor que siendo la misma ley quien brinde esta adhesión.

Sin embargo, proponemos que para el caso de incumplimiento a lo dispuesto en la fracción XVI BIS del artículo antes citado se obligue al patrón a constituir un fondo central destinado a puestos de trabajo para financiar la

readaptación profesional así como la capacitación de las personas con discapacidad encaminado a prepararlos para obtener una carrera profesional, de modo que se propone que la fracción citada sea incorporada en los términos antes mencionados.

La importancia de crear conciencia al patrón o empleador de que la ley está para proteger, velar y cuidar por los derechos de todos los individuos sin importar su condición social, sexo, edad, raza, discapacidad, salud y demás.

Gracias a esta reforma es que ahora por ley el patrón tiene la obligación de incluir a sus centros de trabajo a personas con discapacidad, ojalá esto sea respetado, antes no se podía pensar en esta posibilidad, hoy ya es una realidad que se encuentra plasmada en nuestra ley laboral, solamente falta llevarlo a cabo para obtener todos los beneficios deseados por esta comunidad.

Sé que esto será poco a poco, pero con esta inclusión estamos dando la oportunidad a las personas con discapacidad de alcanzar a una vida digna por medio de su trabajo, el cual había sido negado, derecho que poseen por el simple hecho de ser seres humanos y que la misma sociedad se los había negado.

### **3.7 Ley para la Integración del desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal.**

En el contexto del Distrito Federal, en diciembre del 2010 se aprobó la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal. Esta ley deroga a la anterior que existía en la materia. En su realización, organizaciones civiles especialistas en los derechos de las personas con discapacidad enriquecieron de manera sustantiva el lenguaje existente e introdujeron conceptos importantes para promover el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad como el de “acceso universal”.

Asimismo, la ley crea el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, constituido como un organismo público descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado de autonomía técnica y capacidad de gestión.

Sin embargo, esta ley incurre en una grave violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación. En el artículo 53 de la ley se señala como requisito para ser el Director de este Instituto, que el aspirante deberá “Tener algún tipo de discapacidad permanente, con una antelación no menor a 5 años”.

Requisito en verdad incongruente y que podría ser motivo de una acción de inconstitucionalidad, pues viola el artículo primero de nuestra Carta Magna en materia de no discriminación. Es necesario tener o vivir con una discapacidad para defender los derechos de este grupo de población. Al cuestionarlo la respuesta fue no. Un instituto como el que crea esta ley requiere de un perfil con conocimientos en materia de políticas públicas, derechos humanos,

enfoque de género y no discriminación y, por supuesto gran sensibilidad ante las necesidades y características de los grupos que atiende, pero entonces tendría que ser una persona con discapacidad. Tenemos una ley que busca evitar la discriminación, pero que contiene un artículo absolutamente discriminador.

Deberemos estar atentos a qué pasa con esta ley y ser más cuidadosos en las implicaciones que tienen ciertas propuestas que, a pesar de su nobleza y de significar un avance en materia de no discriminación, pueden contener algunos preceptos contrarios a su propio espíritu.

## **Capítulo Cuarto**

### **Dignificación del Trabajo de las personas con discapacidad.**

Hemos vistos ya en el capítulo primero, a que denominados dignidad, recordemos que a grandes rasgos, es el valor interno e insustituible que corresponde al hombre por el solo hecho de serlo, y no por ciertos rendimientos que presta ni por otros fines distintos al mismo.

Ahora bien, de la mano podemos mencionar que la desigualdad es un problema que aquejado a la humanidad desde tiempos remotos, siendo esta una de las causas por las cuales la humanidad padezca de ciertos recursos económicos, mismos que son necesarios para satisfacer necesidades básicas, dando como resultado miseria, desnutrición, analfabetismo y demás.

Y es precisamente en este capítulo, donde abordaremos la importancia del trabajo que desarrollan las personas con discapacidad, dejando a un lado la discriminación que dentro del ámbito laboral es un problema que viven a diario miles de personas que se encuentran en busca de un empleo, siendo su discapacidad un freno para que las empresas y el gobierno los contraten, fomentado por la falta de información, de sensibilidad, de capacitación en relación al tema de la discapacidad.

En todo el mundo las personas con discapacidad participan y contribuyen en el trabajo en todos los niveles. Sin embargo, muchos discapacitados que desean trabajar no tienen la oportunidad de hacerlo, pues se ven coartados por diferentes obstáculos, de los más destacables está la discriminación y la desigualdad.

El papel que puede desempeña el gobierno al introducir políticas, las cuales incluyan a las personas con discapacidad, a la vida laboral, así como la reincorporación de trabajadores que llegan a sufrir alguna discapacidad, al desempeñar su trabajo y la adhesión de incentivos efectivos que hagan posible esta integración.

Planteamos que las autoridades competentes son las que deben agregar las cuestiones relativas a la discapacidad en el marco general de las reglamentaciones en materia económica. Viendo el enfoque productivo de las personas con discapacidad, la aplicación de medidas de seguridad, económicas y sociales que hagan un cambio en la percepción de trabajo que desempeñan las personas con discapacidad.

#### **4.1 Oportunidades para laborar.**

Mucho se menciona sobre las pocas oportunidades que tienen las personas para encontrar un trabajo, si sumamos la falta de capacidad de aptitudes de conocimiento y demás, llegamos a deducir que pocas son las proporciones que

se llegan a dar, pero ni pensar de aquellas vacantes que se llegan a ocupar, sin mencionar que si poseen alguna discapacidad simplemente se esfuma esta oportunidad.

Si bien hay muchas personas discapacitadas que pueden y quieren trabajar, a menudo se hallan excluidas del mundo laboral. La tasa de desempleo entre los trescientos ochenta y seis millones de discapacitados de todo el mundo en edad de trabajar, asciende hasta el ochenta por ciento en algunos países, es mucho más elevada que entre los demás individuos en edad de trabajar. Dando como consecuencia, que muchas de las personas discapacitadas vivan en condiciones de pobreza y que su contribución potencial quede desperdiciada, haciendo que tanto para sus familiares como para los empleadores y la sociedad en su conjunto, sea un problema que nos corresponda a todos.

Es evidente cada vez más que las personas con discapacidad no solo realizan una contribución valiosa a la economía nacional, sino que su empleo también reduce el costo de la prestación de invalidez y puede ayudar a mitigar la pobreza.

Para las empresas, es interesante emplear a discapacitados que a menudo tienen una formación que les permite ocupar algunos empleos específicos.

Pocas son las oportunidades que poseen las personas con discapacidad para laborar, en casi todas las sociedades las personas no discapacitadas tienen un

empleo remunerado, en la mayoría de los países la proporción de personas con discapacidad desempleada es muy elevado de hasta un ochenta por ciento y también lo es la de las personas sub empleadas o que ni siquiera tiene acceso al mercado laboral.

Es frecuente encontrar que las personas con alguna discapacidad no pueden ganarse la vida, mediante un empleo digno y remunerado, siendo recurrente para ellos depender de la mediocridad o de la caridad, así como de la asistencia social que muchas veces es insuficiente, lenta y no efectiva, que simplemente no ayuda ni contribuye en nada a esta comunidad.

Dentro de los instrumentos internacionales creados recientemente en beneficio de esta comunidad, contamos con la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, la cual en su artículo 27 reconoce el derecho de estas personas a obtener y trabajar en igualdad de condiciones con los demás, a lo que se adhiere el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y a trabajar en un entorno laboral accesible e inclusivo.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el Mundo existen 110 a 190 millones de personas con discapacidad, es decir, el 15 por ciento de la población, un quinto de la población mundial vive con alguna discapacidad.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=32&pid=1586> ultima revisión 3 diciembre 2012.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), reporta que en México datos del 2010, hay poco más de 527 mil 784 personas con alguna discapacidad motriz, 448 mil personas viven con discapacidad mental y 498 mil con discapacidad auditiva<sup>35</sup>.

El Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal 2008, señala que en el Distrito Federal hay 159 mil 754 personas con discapacidad, pero apunta que existe un sub registro importante, por tanto, se calcula que la cifra puede elevarse hasta cinco veces más. El Diagnóstico también señala que de cada diez mujeres con discapacidad, cinco son adultas mayores y de cada diez hombres con discapacidad, siete son adultos mayores. Esto ratifica que el proceso de envejecimiento del país, tiene su reflejo en el Distrito Federal<sup>36</sup>.

El Distrito Federal ubica a un cincuenta y cinco por ciento de las familias con hijos o hijas con alguna discapacidad en un nivel de marginación muy alta. Aquí cabe destacar que a nivel nacional, de cada cien personas con discapacidad en nuestro país, diecinueve la adquirieron por herencia, durante el embarazo o al nacer.

Entre los factores que al nacer propician una discapacidad, está por ejemplo la desnutrición en la madre y las deficiencia e insuficiencias en su alimentación que se manifiestan en falta de hierro o de ácido fólico, este último indispensable para el desarrollo del cerebro humano.

---

<sup>35</sup> [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx) ultima consulta 25 de enero de 2013

<sup>36</sup> *Ibíd.*

Es decir, hay discapacidades que son consecuencia de la pobreza y como parte de ésta se encuentran las violaciones al derecho a la alimentación, a la salud y al acceso a servicios médicos que pueden impactar negativamente en la salud de la niña o niño. Una mala atención o atención inoportuna en el parto puede generar un discapacidad mental en el recién nacido o daño cerebral. Esto mismo se reproduce a nivel micro, por lo que el Distrito Federal no está exento de esta problemática.

Las formas de proporcionar trabajo decente a las personas con discapacidad variarán de un país a otro y de un contexto a otro. Los grupos empresariales, los Gobiernos y las personas con discapacidad deben trabajar en estrecha colaboración para subsanar la falta de oportunidades que impide a las personas con discapacidad incorporarse a la fuerza de trabajo y modificar las actitudes existentes entre los empleadores. Para muchas personas con discapacidad de los países en desarrollo, la única opción es el trabajo por cuenta propia.

El país debe estudiar formas para prestarles apoyo, respecto a la creación de empleo mediante su inclusión en los sistemas de microcréditos y de micro financiación, de entre cuyos posibles beneficiarios se ha excluido a menudo a las personas con discapacidad.

También en países más desarrollados siguen registrándose tasas elevadas de desempleo entre las personas con discapacidad. Los países deben seguir reduciendo la brecha existente entre las personas con discapacidad y el resto de la población. La aplicación de la Convención antes mencionada hace

hincapié en la adaptación de los lugares de trabajo y las prácticas laborales para hacerlos más accesibles e inclusivos. También otorga a los empleadores y a la comunidad empresarial un papel mayor en la integración social y económica de las personas con discapacidad.

Se estima que por lo menos la mitad de todas las personas con discapacidad del mundo desarrollado, y la gran mayoría de las personas con discapacidad de los países en desarrollo, están desempleadas. La mayoría de las demás están subempleadas, o nunca tendrán pleno acceso al mercado laboral, creando una situación deplorable.

Más los temores y los prejuicios acerca de su capacidad les niegan oportunidades de trabajo que están al alcance de los demás. Los lugares de trabajo inaccesibles, legislaciones y prácticas implícitamente discriminatorias, y condiciones de trabajo desfavorables constituyen obstáculos adicionales.

Además, siguen siendo en gran parte marginados, desproporcionadamente más pobres, a menudo desempleados y tienen mayores tasas de mortalidad, entonces como sociedad que estamos haciendo para incorporar a estas personas a la vida laboral.

Son pocas las oportunidades que hay para laborar en ambos sectores tanto para las personas con discapacidad como para las que no poseemos alguna pero se reducen más para aquellas personas con discapacidad, porque no darle la

oportunidad a esta comunidad y dejarnos sorprender de las grandes cosas que suele hacer, el mundo está hecho para que todos podamos obtener las mismas oportunidades.

#### **4.2 Ventajas en la contratación de personas con discapacidad.**

La discapacidad puede tener una incidencia mínima en la capacidad de trabajar e integrarse en la vida social. Y es precisamente en este capítulo donde abordaremos las distintas capacidades que pueden desarrollar las personas que padecen discapacidad, al introducirnos a pocas empresas que han optado por agregar a su planilla laboral a personas de esta comunidad.

Los empleadores son los que se ven beneficiados pues el mayor número de personas aptas para el trabajo que desempeñan están en aquellos trabajadores que son afectados por una discapacidad, debido a que si estos trabajadores se logran mantener en su empleo que poseían antes de padecer una discapacidad, pueden reincorporarse, ya que de lo contrario se perderían las valiosas competencias adquiridas por estos en el marco de la actividad laboral y de la formación relacionada con su trabajo.

Ya desarrollado las diferentes discapacidades existentes, entramos de lleno a los benéficos que se obtienen en la contratación de las personas con discapacidad, partiendo de la idea que la discapacidad no es sinónimo de

incapacitado. Los argumentos económicos que avalan la conveniencia de contratar a personas con discapacidades son cada vez más evidentes.

Muchos empleadores han contratado a personas discapacitadas, con base a sus cualificaciones profesionales, debido a la política de equidad en materia de empleo de la empresa o bien a causa de la obligación resultante del sistema de cuotas.

Las personas discapacitadas suelen ser empleados capaces y responsables cuya, tasa de asistencia al trabajo es elevada, que sufren pocos accidentes y que con frecuencia permanecen en el puesto de trabajo durante más tiempo que los demás empleados. Asimismo, contribuyen a la productividad, a la moral del personal y al espíritu de equipo en el lugar de trabajo en general<sup>37</sup>.

Además, pueden atraer a una clientela más amplia, como las personas con discapacidades y sus familiares, amigos o defensores. Habida cuenta de que las personas con discapacidades representan alrededor del diez por ciento de la población, este incremento de la clientela puede tener un gran impacto sobre una empresa o un servicio.

Los empleadores también se benefician al conservar en el empleo a las personas cuya discapacidad se produjo durante su contratación. Así, siguen

---

<sup>37</sup> Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio practicas de la OTI. Oficinas Centrales del Trabajo. Ginebra. Impreso en Francia 2002.

aprovechando los valiosos conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo y por medio de cursos de capacitación profesional. Evitando pérdidas de tiempo y ahorrando los gastos de asistencia médica y de seguro afines, así como los costos resultantes de contratar e impartir formación al nuevo personal.

Por sus características personales tienen:

- ✓ Alta motivación para trabajar;
- ✓ Afán de superación personal;
- ✓ Capacidad para afrontar nuevos retos;
- ✓ Gran interés y disposición para aprender;
- ✓ Gran disponibilidad para trabajar;

Por el desarrollo laboral que representan para la empresa son:

- ✓ Personas constantes en su trabajo;

- ✓ Personas que suelen ser más puntuales que los demás;

Para muchas empresas dentro de ellas IBM de México y/o grupo BIMBO, por mencionar algunas, coinciden que las personas con discapacidad son más productivas que los demás empleados, personas que solicitan licencias y permisos con menos frecuencia que las que no tienen ninguna discapacidad y personas altamente responsables.

Otra forma para fomentar empleos a las personas con discapacidad, ha sido crear enérgicamente campañas de concienciación con la participación de organizaciones de personas con discapacidades y de organizaciones internacionales, que han impulsado nuevos cambios a raíz del problema ocasionado por el incremento del desempleo y de los elevados costos, en ascenso vertiginoso, a que debe hacer frente el erario público.

Algunas empresas han optado por una postura social como consecuencia de diferentes factores, en donde cada vez hay conciencia de las ventajas económicas y sociales resultantes de la integración de los discapacitados en la población activa.

Si tomamos en cuenta los resultados de la Encuesta 2010, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se sabe que el veintisiete punto cinco por ciento de las personas con discapacidad considera que el principal problema al que se enfrentan en México es el desempleo, y es

que sólo un treinta y ocho punto nueve por ciento de este colectivo obtiene un ingreso por su trabajo<sup>38</sup>.

Bajo el contexto de la discriminación tenemos que muchos empleadores la piensan dos veces, antes de contratar a personas que pertenecen a este colectivo. Se cree erróneamente que con este tipo de empleados sus empresas podrían ver reducida su producción, y que por su condición serían faltistas y creen que podrían tener mayores dificultades para realizar sus actividades.

Además, entra en consideración la falta de accesibilidad dentro de las plantas de trabajo y de los edificios. Ahora bien, muchos de esos empleadores ignoran en su mayoría de los beneficios fiscales que podrían obtener al contratar a personas con discapacidad.

Entre los beneficios resultantes de la contratación de personas con discapacidades para la sociedad en general, figuran los siguientes:

Una reducción de los costos de las prestaciones públicas de discapacidad que se han disparado en muchos países en los últimos años.

---

<sup>38</sup> Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México, ENADIS 2010. Resultados sobre personas con discapacidad. Consejo Nacional para el desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), primera edición 2012. México.

La reducción del costo de oportunidad, es decir, los gastos resultantes del tiempo perdido como consecuencia de las discapacidades crónicas o temporales que, según se ha demostrado, son muy elevados y tienen un importante efecto deflacionista sobre la economía nacional y la aportación de las personas discapacitadas, una vez integradas en el mundo del trabajo, mediante el pago de los impuestos y del seguro social.

En muchos países, las organizaciones y redes de empleadores están contribuyendo actualmente al proceso de cambio. Están empezando a desempeñar un papel, activo al brindar a sus miembros información y asesoramiento acerca de la contratación de personas discapacitadas o de la conservación en el empleo de trabajadores que sufren de una discapacidad posterior a la contratación.

Varias organizaciones de empleadores han elaborado una declaración de política sobre la discapacidad y algunas están desempeñando un papel promocional de alcance nacional.

Las organizaciones de trabajadores también han empezado a fomentar las posibilidades de empleo y a facilitar la conservación en el empleo y las oportunidades de reintegración profesional para las personas discapacitadas, defendiendo sus intereses en el lugar de trabajo.

Esas organizaciones elaboran declaraciones de política sobre los derechos de las personas discapacitadas en materia de igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo.

Asimismo, aportan su contribución representando los intereses de las personas discapacitadas en los procesos de consulta y de negociación nacionales, así como mediante la elaboración de prácticas adecuadas.

Las mujeres y los hombres discapacitados con las aptitudes adecuadas, en el puesto de trabajo apropiado y con el requerido apoyo, son empleados capaces y responsables, y miembros valiosos desde el punto de vista económico.

La gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo presenta un interés económico para los empleadores. Puede en efecto suponer un ahorro importante en términos de tiempo y de pagos de seguros y de asistencia médica, así como de costos de contratación y de formación de nuevo personal.

Una estrategia global de gestión de las discapacidades debe asimismo contemplar la contratación, la promoción y la retención en el empleo, así como ajustes y acondicionamientos en caso de necesidad.

Se pueden utilizar las prácticas en materia de recursos humanos, los comités de representación y otras estructuras existentes para aplicar la estrategia de gestión de las discapacidades, con las adaptaciones precisas para que se ajusten a los trabajadores empleados discapacitados.

Con el apoyo de las organizaciones de empleadores, pueden beneficiarse de la contratación de personas con discapacidades, ya sea directamente o tras un período de formación en el empleo o una contratación a prueba, debido a que se aprovecha la experiencia de estas organizaciones.

La conservación en el empleo de las personas, cuya discapacidad se produjo con posterioridad a la contratación significa que el empleador conserva a trabajadores experimentados, con gran pericia y en los que se ha invertido mucho.

A veces resulta necesario realizar ajustes en el lugar de trabajo o en lo referente a las modalidades de trabajo. Y es cuando, el costo de estos acondicionamientos es relativamente bajo.

Empresas socialmente responsables que han puesto en práctica diferentes políticas, para incorporar a las personas con discapacidad, por mencionar un ejemplo exitoso de integración laboral de personas con discapacidad, es la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), que es el fruto de la unión de personas con discapacidad desde 1938, en el cual, su integración

laboral se basa en una norma estatal que le otorga la explotación del cupón denominado “Pro-ciegos”, boletos de lotería para que sus afiliados tengan un trabajo digno.<sup>39</sup>

Dicha organización es una pionera en la inclusión de las personas con discapacidad, donde su director general de dicha fundación, Luis Crespo, afirmó que “La contratación de personas con discapacidad es un valor seguro para la empresa porque con ellas la fidelidad y el buen rendimiento están asegurados”. Además, “contar con trabajadores que, como las personas con discapacidad, tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, motiva que éstas tengan mayor fidelidad a su puesto de trabajo, lo cual repercute consecuentemente en mayor productividad”<sup>40</sup>.

Se puede expresar fácil, las medidas que deben tomar tanto el empleador como el gobierno, a pesar de no ser un tarea fácil, es momento para empezar a crear conciencia y valorar el trabajo de todo aquel que pueda desarrollarlo sin importar su condición física y deja a un lado la falta de cultura para erradicar la discriminación, dar paso a la igualdad de oportunidades pero por algo hay que empezar, esto es un trabajo de día a día que podemos lograr si contribuimos con integrar a todos aquellos grupos vulnerables, dignos de tener una vida mejor.

---

<sup>39</sup> Todos y todas podemos trabajar: guía regional de accesibilidad para empleados. México-El Salvador- Ecuador y Perú. Organización de Estados Americanos (OEA). Realizado en Estados Unidos de Norteamérica.

<sup>40</sup> [www.empleoydiscapaciad.mx](http://www.empleoydiscapaciad.mx) ultima consulta 24 d enero de 2013.

### **4.3 Estímulos fiscales para el desarrollo de programas sociales que incluyan a las personas con discapacidad.**

Dentro del ámbito fiscal tenemos que es el Estado a quien corresponde buscar la manera de obtener recursos para brindar bienestar a sus habitantes, dentro de esta recaudación, en México, como en muchos países, contamos con los impuestos que para el público en general representan una carga. Por lo cual el gobierno, para minimizar estos pagos, crea incentivos que sirven como apoyo para estimular obras a favor de la sociedad.

Y es a través de diferentes ordenamientos legales, que el gobierno introduce estímulos fiscales a favor de las personas con discapacidad. Entre los cuales contamos con la Ley del Impuesto sobre la Renta, a través de su artículo 40, que establece una deducción del 100% para las adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad motriz, intelectual, auditiva o de lenguaje, y visual, el acceso y uso de las instalaciones.

Para ello, las empresas deben de hacer ciertos "ajustes razonables" a sus instalaciones, tales como la instalación de rampas, el acondicionamiento de baños, elevadores, guías en braille, salva-escaleras, gusanos, etc. Muchos creen que con estas adecuaciones se depreciaría el cinco o el diez por ciento anual. En realidad, esta inversión se puede deducir en un cien por ciento al momento de hacer el desembolso, tal como se establece en el artículo antes citado en su

fracción XIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en el cual se establece: "Es deducible al cien por ciento las adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad el acceso y el uso de las instalaciones del contribuyente"

Otro beneficio fiscal es el de poder deducir al 100% todo el impuesto sobre prestación de trabajo que se le haya retenido al trabajador, y que se haya pagado en su momento a Hacienda, así lo menciona el Artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta que a la letra dice: "El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz, y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o silla 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 cien por ciento 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 Art. 12 de la Ley del Seguro Social, que estén inscritos al régimen obligatorio y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador".

La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, en su artículo 14 señala que en el caso de concurso para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios, que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos a la empresa que cuente con al menos el cinco por ciento de personal con discapacidad en su planta de empleados, cuya antigüedad no

sea inferior a seis meses, comprobándolo con el aviso de alta al régimen obligatorio del Seguro Social.

Con lo cual se pretende lograr que los gastos que deben sufragar los empleadores, en relación con la discapacidad de los asalariados se reduzcan al mínimo, incluidos, en algunos casos, los gastos por atención médica y seguros, haciendo maximizar la contribución que los trabajadores con discapacidad pueden realizar a las empresas.

Es importante señalar que el beneficio fiscal, que da la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), establece que no todos los estímulos fiscales son acumulables y para evitar doble beneficio fiscal, sólo permite escoger sólo una opción.

Los beneficios y estímulos fiscales que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) ofrece a los empresarios que contratan a personas con discapacidad aplican directamente sobre los impuestos que pagan. Dentro de las modalidades, está la opción del ahorro real para la empresa, es el impuesto que no va a pagar.

Cabe mencionar que en algunos Estados exentan del pago del Impuesto sobre Nómina las erogaciones por remuneraciones a los trabajadores de capacidades diferentes, entre ellos podemos mencionar al Distrito federal, Jalisco y Morelos.

De igual forma mediante Decreto Presidencial, se otorga el estímulo fiscal al impuesto sobre la renta a los contribuyentes que empleen a personas con discapacidad. En este Decreto se autoriza deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al veinticinco por ciento del salario efectivamente pagado a las personas con discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje contratadas en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal, o tratándose de invidentes.

En México, como en muchos otros países, la integración laboral de personas con discapacidad y/o necesidades especiales es impulsada por las autoridades correspondientes. Para ello se han diseñado diversos estímulos fiscales que tienen como objetivo principal promover la contratación bajo un esquema de ganar-ganar, dentro del cual tanto empleadores como empleados obtienen amplios beneficios.

Poco se sabe de los reconocimientos que otorga el Estado Mexicano, los cuales fueron creados ante la preocupación constante por estimular a las unidades productivas, y mejorar la calidad de vida de ciertos grupos vulnerables, el Estado Mexicano se suma al resto del mundo que ha creado estos reconocimientos para propiciar beneficios.

Retomando la idea de ayudar a los grupos más vulnerables, crea el distintivo denominado "reconocimiento por la cultura de la no discriminación", otorgado por la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el

cual busca reconocer instituciones públicas o privadas o sociales que lleven a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en todas sus prácticas.

Y a su vez la Secretaria del Trabajo y Prevención Social (STPS) crea el galardón Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", con el ánimo de distinguir a las instituciones públicas, privadas y sociales que se comprometen a las prácticas laborales hacia grupos de situación vulnerable como son las personas con discapacidad, adultos mayores y con VIH/SIDA<sup>41</sup>.

Dicho reconocimiento fue elevado al rango distintivo, lo cual implica un mayor nivel de competencia para los centros de trabajo comprometidos con la inclusión laboral, así como el respaldo de esta dependencia para promover el fortalecimiento de las instituciones públicas, privadas y sociales que se convierten en el modelo de una nueva cultura laboral basada en la incorporación, en la dignidad y el respeto de los derechos humanos.

Con este distintivo se pretende erradicar la discriminación y la creación de condiciones óptimas para la inclusión laboral de las personas en situaciones vulnerables, asimismo se busca promover un cambio cultural que tenga

---

<sup>41</sup> Lineamientos, Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", Gobierno Federal, Secretaria del Trabajo y Prevención Social, Consejo Nacional para el desarrollo y la inclusión de personas con discapacidad (CONADIS), Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), Centro Nacional para prevención y control del VIH/SIDA. (CENSIDA) y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). México 2010.

impacto cualitativo, traducido en efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades para todos los grupos vulnerables.

La inclusión de este distintivo va encaminado a inspirar el derecho de las personas a participar en la vida productiva y lograr por medio del trabajo la satisfacción de saberse útil y capaz de servir a México y a la vez generar centros de trabajo más humanos, productivos y competitivos.

El gobierno dentro de sus acciones para promover la integración laboral de personas con discapacidad, debe dar a conocer estos beneficios a todos los empresarios, ya que uno de los obstáculos más grandes para la contratación de personas con discapacidad, es la falta de información sobre la existencia de los estímulos fiscales.

**Podemos lograr el empleo de las personas con discapacidad si impulsamos la contratación de personas con discapacidad y/o necesidades especiales al ofrecer beneficios fiscales a los empresarios, además de promover una cultura de aceptación a la diversidad en el ámbito laboral.**

Crear conciencia entre los trabajadores que en su entorno existe la posibilidad de sufrir algún accidente que podría causarles una discapacidad, pero con el beneficio que de ser así, podrán conservar su empleo, sea cual fuere la causa.

**Otorgar beneficios para los patrones que reincorporen a aquellos trabajadores que hayan sufrido alguna discapacidad por una accidente de trabajo, proponemos beneficios en las cuotas obrero-patronales a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INVONAVIT), los cuales desafortunadamente no tienen privilegios, dando como resultado que existan rendimientos para el trabajador como para el patrón, donde uno conserva su empleo y el otro no manda a su casa a un trabajador que paga por su rehabilitación y pensión en el supuesto de ser por accidente de trabajo, sino que podrá volver a producir para la empresa, con el plus de obtener los beneficios que el gobierno cree a favor de todas las empresas que recontracten a aquellos trabajadores que sufran un accidente de trabajo.**

Asimismo, todas las capacitaciones que requiera el personal, tanto las personas con discapacidad que entran a trabajar a la empresa, como las que ya laboren ahí tengan un proceso de sensibilización con sus nuevos compañeros de trabajo, puede ser deducible al 100%.

México cuenta con empresas incluyentes que contratan a personas con discapacidad, sin importar sus condiciones, el trabajo es una parte importante para el desarrollo de todo ser humano y en el caso de las personas con discapacidad es un paso más para tener una vida independiente. Hay muchos estados de la república, para efectos del Impuesto sobre nóminas o de remuneraciones, donde las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad no se incluyen en el pago de dicho impuesto. Y sin importar esta

situación, hay empresas que contratan a personas con discapacidad, entonces es el momento de hacer conciencia y respaldar a estas empresas que ayudan a esta comunidad, otorgándoles el descuento necesario para poder ampliar su personal a favor de la comunidad discapacitada.

Después de lo anterior, sólo falta que las empresas aumenten su índice de contratación hacia las personas con discapacidad en beneficio de nuestra sociedad, que se acerquen cada vez más a ser empresas que incluyan en su nomina a personas con discapacidad, siendo un gran reto, pero sobre todo un arduo trabajo que sin duda requiere del esfuerzo del día a día.

#### **4.4 Responsabilidad Social de la empresa con las personas discapacitadas.**

La implicación social del empresario es fundamental para creer que existe una clara convicción de que es posible la incorporación de las personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo, siendo ésta una realidad y no tan sólo un proyecto bonito pero poco alcanzable.

Los empresarios son los que posibilitan las diferentes oportunidades de empleo. Los agentes sociales cumplen con el objetivo de difundir que las empresas tienen la posibilidad de colaborar con un proyecto que consiste en ofrecer una oportunidad para las personas con diferentes discapacidades.

Por este motivo, es importante que los empresarios vean la integración de estas personas como una ventaja para sus negocios y no como un problema, no creer que contratar una persona con discapacidad conlleva una serie de dificultades continuas porque, no va a poder desempeñar plenamente su misión en su puesto de trabajo; eso no es cierto, ya que estas personas se pueden adaptar plenamente gracias a sus capacidades.

Desde las empresas y el mundo laboral se debe procurar una sociedad más justa, en la que se luche porque todas las personas tengan la posibilidad de poder integrarse en el mercado de trabajo, que no se vean privadas de algo tan fundamental, como es el derecho a un puesto digno.

Pero para que esto sea posible, es vital que el empresario tenga una mentalidad abierta a una nueva forma de entender la discapacidad, romper los distintos prejuicios que se pueden tener, ya sea por una falta de información o por tener una concepción errónea de esta realidad social.

Realmente la discapacidad, por grave que pueda ser, es una circunstancia de la vida exactamente igual que otra, sus consecuencias dependerán de cómo nos enfrentemos con ella, por lo tanto tienen posibilidades de alcanzar la normalización en el mundo laboral y social.

Mucho se menciona acerca de la responsabilidad social que tiene la empresa, pero cuantas veces vemos que las instalaciones no son las adecuadas ni para

los mismos clientes de ella, y mucho menos pensar que las fábricas las poseen. Si se trata de ayudar a las personas con discapacidad, porque no hacer la conciencia de adaptar los puestos de trabajos, incluidos el ajuste y la modificación de maquinaria, equipo, innovar en el contenido del trabajo, del tiempo del trabajo

Hay empresas que prefieren donar una parte de sus ingresos a Instituciones de Asistencias Privadas para deducir sus impuestos, siempre y cuando éste no debe de rebasar el siete por ciento de sus ingresos acumulables en el año, que incorporar a su lista de trabajadores a personas con discapacidad.

Siendo que a través de esta incorporación, la compañía puede ofrecer su cara más humana, en responsabilidad social empresarial. Haciendo que la accesibilidad y la incorporación de personas con discapacidad enriquezcan la política de Responsabilidad Social de su empresa.

Cabe mencionar que los empleadores del sector privado y del sector público, sea cual fuere el tamaño de la empresa o entidad, situados tanto en las zonas urbanas como en las zonas rurales de los países industrializados, los países en desarrollo y los países en transición, deben incluir en su personal a todas aquellas personas con discapacidad que puedan ser aptas a ocupar una vacante en su empresa, dejando a un lado la discriminación y haciendo honor a ser llamada una empresa socialmente responsable no solo por donar en especie a su comunidad, sino también para que de esta forma, las personas con

discapacidad puedan obtener una mejor calidad de vida, sin importar su condición, y que mejor manera de hacerlo que por ellos mismos.

Dentro de toda esta responsabilidad social que la empresa hace con la sociedad en general, va de la mano garantizar que las personas con discapacidad reciban un empleo digno, con un trato igual al de los trabajadores no discapacitados, tanto en salario, como en aquellas prestaciones en especie por concepto de vales, transporte, horarios, días de descanso y demás prestaciones que por derecho les corresponde.

Como empresa responsable debe ayudar a las demás empresas a fomentar estos valores, donde sus miembros participen en pláticas, asesoramiento, ya sea en grandes, micro y pequeña empresa, con la finalidad de sensibilizar sobre las ventajas que conlleva la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, promocionar puestos a los discapacitados en el área laboral.

Sin dejar a un lado el papel fundamental que deben realizar las autoridades competentes, proponer estrategias de gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada, a promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en los sectores públicos y privados.

Con la colaboración de asociaciones y/u organizaciones en defensa de las personas con discapacidad se podrá intercambiar avances de las técnicas y la tecnología en materia de adaptación del lugar de trabajo, adquisición de

experiencia laboral en relación a las personas con discapacidad, la práctica en materia de ética inherentes a la divulgación de información sobre los trabajadores con discapacidad, sensibilizando a todos sus integrantes pero en sí a los empleadores en el tema de la discapacidad.

Los empleadores pueden ayudarse también de autoridades competentes o con organismos técnicos que disponen de conocimientos especializados en materia de discapacidades para poner en marcha técnicas, programas que fomenten y ayuden la incorporación de personal con discapacidad, pero también a todo trabajador que llegue a adquirir una discapacidad, sin tener que aportar capital, sino al contrario ser beneficiados de los conocimientos que poseen estas instituciones, es decir crear un intercambio donde ambos tendrán mucho provecho.

Para llevar a cabo la incorporación de las personas con discapacidad a su lugar de trabajo, el empresario, como ya se mencionó debe hacer ciertas transformaciones o mejoras a su empresa, dentro de estas tenemos que el empleador debe informar a sus demás trabajadores, en términos fáciles de entender, conocimientos de que es la discapacidad, de la tarea que se va a desempeñar al laborar con personas con discapacidad, resguardar la observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo para poder desenvolverse todo en armonía.

De la misma forma, los altos directivos de las empresas deberían manifestar su compromiso con la estrategia de la gestión de discapacidad, en materia de

contratación de personas con discapacidad, así como del mantenimiento del empleo de aquellos trabajadores que sean afectados por una discapacidad.

Como suele suceder, habrá ocasiones en que los empleadores que no estén en condiciones de contratar inmediatamente a un trabajador discapacitado, podrían considerar la posibilidad de dar oportunidades para adquirir una experiencia laboral a las personas con discapacidad que buscan trabajo, y así permitirles que obtengan las competencias, conocimientos y disposición al trabajo indispensable para el desempeño específico de cada puesto. Con la opción de ofrecer al trabajador discapacitado la oportunidad de evaluar las aptitudes y competencias del mismo y considerar la posibilidad de contrátalo una vez finalizado el periodo de formación del empleo.

Siendo la empresa un prototipo para la sociedad, la cual se convierta en modelo en la contratación de personas con discapacidad, al par deberán manejarse la igualdad de oportunidades que brinden a los trabajadores con discapacidad, sin necesidad de recurrir solamente a los donativos que éstas realizan a asociaciones civiles, lo cual es benéfico pero simplemente queda hasta ahí, su labor social, pues cuantas veces no encontramos en los cruceros gente con alguna discapacidad, mendigando dinero para tratar de sobrevivir en este mundo lleno de discriminación y de ignorancia, sin ponerse a pensar que estas personas también tiene derecho a obtener su propio dinero a través de su trabajo, y que mejor que la empresa sea su primera opción para lograr una mejor condición de vida, al ser una fuente generadora de empleos.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Si bien es cierto que el Estado es quien debe garantizar un Estado de Derecho, es éste el que debe crear políticas públicas acorde a su sociedad y a la época en que se encuentra está, ya que las políticas públicas son medios para solucionar problemas que afecten a la sociedad.

SEGUNDA.- La dignidad humana ya no debería ser tomada como un concepto nuevo, por el contrario debe ser considerada como parte intrínseca del ser humano que por derecho de ser, esté humano, posee al momento de llegar a la vida misma, si entendemos su significado, se logra su permanencia de está, en el mundo, diferenciándonos del reino animal.

TERCERA.- Concluimos que dentro de nuestros orígenes se encuentra el reconocimiento del ser humano y el valor de éste, al incorporar el respeto por todos los seres vivos, donde los pasajes recorridos por México como una nación independiente destruyeron el valor del ser humano, haciendo que todos los cambios sufridos a lo largo de la historia, transformaran el pensamiento de la sociedad, afirmamos que se tendrán que reformar estos orígenes como ejemplo para conservar el respeto por el ser humano.

CUARTA.- Las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo, en efecto la discapacidad puede ser física, sensorial, intelectual o mental, depende de su origen, ya sea congénita o adquirida, pero cualquiera que sea la manera, son personas aptas para desarrollar ciertos tipos de trabajo, actualmente muchos empleadores que son obligados por ley, conservan a los trabajadores que quedan discapacitados, el gobierno federal debe reformar la Ley General para la Inclusión de las personas con Discapacidad, en su artículo 6, donde tiene que incluir la obligación de contratar a personas con algún tipo de discapacidad, dando el sentido coactivo y no propositivo a que se refiere dicha ley a efecto de propiciar la igualdad de oportunidades.

QUINTA.- se debe asegurar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, desarrollando ferias de empleo por parte de empresas denominadas socialmente responsables, las cuales fomentarán el empleo y ayudaran al Estado a colocar a esta comunidad dentro de la población económicamente activa.

SEXTA.- Se tienen que hacer cambios a la legislación y a las políticas públicas, para dar oportunidades de empleo a personas con discapacidad, creando la unificación de leyes a favor de sus derechos, haciendo que todos los niveles de

gobierno realicen leyes que protejan y promuevan la igualdad de esta comunidad ante los demás.

SEPTIMA.- Las medidas de respaldo financiero a las empresas, ya sea como incentivos o como política pública, deben asegurar que el empleo de las personas con discapacidad no implique para el empleador ningún costo adicional ni ningún otro problema, sino que sean totalmente en beneficio de ambos.

OCTAVA.- Las empresas que no cumplan con los requisitos que hacen mención la última reforma de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132 fracción XVI BIS, deberán pagar una contribución a un fondo central, destinado a los puestos de trabajo o a financiar actividades de readaptación profesional, en este tenor proponemos que sea reformada la citada fracción añadiendo dicha propuesta.

NOVENA.- Proponemos iniciativas de leyes antidiscriminatorias, así como leyes que regulen la equidad del empleo, las cuales estén relacionadas con la contratación, promoción, al igual que de los despidos, mismos que deben estar encaminados a la no discriminación en relación a todas las personas, pero en especial hacia las personas con discapacidad y, en caso contrario se deberán tomar dichas conductas como ilegales.

DECIMA,- Consideramos que la educación es clave para llegar a eliminar las conductas discriminatorias contra los sectores vulnerables de la sociedad, entre ellos, las personas con discapacidad, por lo cual es indispensables establecer programas educativos, materiales o talleres que estimulen e incluyan tanto el respeto de las personas en general como el de las personas con discapacidad, para lograr la incorporación y sensibilidad de la sociedad en este tema.

DECIMA PRIMERA.- El Estado Mexicano, conjuntamente con las empresas llamadas socialmente responsables, debe implementar acciones de información y concientización en los diferentes medios de comunicación, que permitan ampliar el criterio y la información respecto de las personas con discapacidad, para eliminar la pésima visión y perspectiva que hay hacia esta comunidad, fomentando todo tipo de valores entre ellos, respeto, igualdad, tolerancia por mencionar algunos.

DECIMA SEGUNDA.- Se plantea la adhesión del término discapacidad a la fracción VII del apartado A del artículo 123 Constitucional, el cual refiere “para trabajo igual corresponder salario igual,, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad” añadiendo en este ultimo el concepto de discapacidad, quedando “... ni

nacionalidad, ni discapacidad”. Haciendo que esta integración haga dignificante el trabajo que desempeñan las personas con discapacidad.

## B I B L I O G R A F Í A

AGUILAR VILLANUEVA, Luis. Estudio introductorio a las Políticas Públicas.  
[www.unla.edu.mx](http://www.unla.edu.mx)

ALEKSI ASATASHVILI e BORJON LÓPEZ Inés, texto e Investigación Francisco Javier Martínez Santillán, Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 2004

ALVAREZ AMÉZQUITA, José y otros, Historia de la salubridad y de la asistencia en México. Tomo II. SSA. México, 1960.

AÑÓN, María José, Igualdad, Diferencias y Desiguales, Fontamara, México, 2001.

BOBBIO Norberto. Igualdad y Libertad, Paidós, España, 1993.

CANTÓN J. Octavio. Igualdad y Derechos, Apuntes y Diferencia, Porrúa, México, 2006.

CARBONELL, Miguel y otros Derechos Sociales y Derecho De Las Minorías, segunda edición, Porrúa, México, 2001.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, novena edición, Trillas, México 1998 (reimp.2004).

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. decima novena edición, Porrúa, México, 1999, (reimp. 2010).

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, decima octava edición. Porrúa, México, 2008.

DE LA TORRE MARTINEZ, Carlos. El Derecho a la no Discriminación. Porrúa y La Comisión Nacional de Derecho Humanos, México, 2006.

Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México, ENADIS 2010. Resultados sobre personas con discapacidad. Consejo Nacional para el desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), primera edición 2012.

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

GONZÁLEZ VALENCIA, Agenor. La Justicia Social como fin primordial de los Derechos Humanos, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades. Villahermosa, Tabasco. 2006.

GUERRA LOPEZ, Rodrigo. Afirmar a la persona por si misma: la dignidad como fundamento de los derechos de la persona. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 2003.

HIDALGO BALLINA, Antonio. Los Derechos Humanos Protección de Grupos Discapacitados. Editorial Porrúa e Instituto Internacional del Derecho y del Trabajo. México, 2006.

JIMENEZ GARROTE, José Luis. Los fundamentos de la dignidad de la persona humana, Bioética, enero-abril, 2006. <http://www.cbioetica.org/revista/61/611821.pdf>

Las personas con discapacidad en México: Una Visión Censal, INEGI, Aguascalientes. Aguascalientes, 2004. <http://www.inegi.org.mx>.

Lineamientos, Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, Gobierno Federal, Secretaria del Trabajo y Prevención Social, Consejo Nacional para el desarrollo y la inclusión de personas con discapacidad (CONADIS), Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), Centro Nacional para prevención y control del VIH/SIDA. (CENSIDA) y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). México 2010.

PEREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del derecho mexicano. Oxford University press. México 2008.

PLUTARCO, VIDAS PARALELAS. I. Teseo-Rómulo. Licurgo-Numa, introducción general, traducción y notas por Aurelio Pérez Jiménez, España, Gredos, 1985.

PRIETO SÁNCHEZ, Luis y varios. Derecho de las Minorías y de los Grupos Diferenciados, Escuela Libre, Madrid 1994.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo Seguro, segunda edición, México, 1985.

ROCHA, Arturo, Nadie es oblijo en la Tierra: Discapacidad en el México Antiguo. Miguel Ángel Porrúa, México, 2000.

RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. Un Marco Teórico para la Discriminación, Consejo Nacional para la Discriminación, México, 2006.

SOBERÓN, Guillermo y otros, Problemas y programas de salud, Tomo II, compendio, Edición conmemorativa del 40 aniversario de la Organización Mundial de la Salud y del décimo de la Declaración de Alma-Ata. SSA, INSP, CN y FCE. México. 1998

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-2002, edición vigesimotercera. Porrúa, México 2002.

Todos y todas podemos trabajar: guía regional de accesibilidad para empleados. México-El Salvador- Ecuador y Perú. Organización de Estados Americanos (OEA). Estados Unidos de Norteamérica.

VAZ LEAL, Francisco J. y Cano Carrasco M<sup>a</sup> Ángeles, Clasificación de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Área de Psiquiatría. Facultad de Medicina de Badajoz, España 1982. [www.proyectojuvenalis.org/docs/clasifica](http://www.proyectojuvenalis.org/docs/clasifica).

## L E G I S L A C I Ó N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México 2013. [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf).

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. [www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf).

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. [www.oas.org/juridico/spanish/tratados](http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados).

Ley Federal para la inclusión de las personas con discapacidad. México, 2013. [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf).

Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. México, 2013 [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf).

Ley Federal del Trabajo, México, 2013. [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf).

Ley Federal del Trabajo, Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Urbina, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía 88ª edición, Porrúa, México, 2008.

Ley para la Integración del desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal. México, 2013. [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf).

## D I C C I O N A R I O S

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, tomo I y II, Porrúa, México, 2000.

Diccionario Porrúa de la Lengua Española, 48 ediciones, Porrúa, México, 2003.

## H E M E R O G R A F Í A

PALLARES, Francesc. Las políticas públicas: el sistema político en acción, revistas de estudio político numero 62, octubre- noviembre, 1988

Vera I. Discriminación en la contratación de personas con discapacidad Revista Psicología Científica, 02 de diciembre 2004.

## P A G I N A S   W E B

Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Real Academia Española. [www.rae.com](http://www.rae.com)

## A R T I C U L O S   R E L A C I O N A D O S

Análisis de la Problemática de la Salud Mental en México. <http://www.ssa.gob.mx>

La Lucha contra la Discriminación en el Trabajo, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. 1968.

Los Derechos Humanos de los Discapacitados, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991.