

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

**EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN MÉXICO**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:**

VLADIMIR TREJO CERRILLO

ASESOR: MAESTRO JUAN PABLO MORÁN MARTÍNEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F.

2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedico esta tesis a mi esposa e hija: Lily y Vene.

A mis padres: Lucy y Gabino.

A mis hermanas: Madonna y Karla.

A mis padrinos compadres: Lala y Joel.

A todos mis tíos, en especial a los que se nos adelantaron en el camino:
Martín y Víctor.

A mis suegros: Coco y Raúl.

Al maestro Juan Pablo Morán Martínez:
Por su asesoría y paciencia.

Con mucho afecto y agradecimiento, a la Universidad Nacional Autónoma
de México y a la Facultad de Derecho.

ÍNDICE

EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO

	Págs.
INTRODUCCIÓN.....	I

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Trabajo.....	2
1.2. Derecho del Trabajo.....	6
1.3. Relación de Trabajo.....	8
1.4. Contrato de Trabajo.....	11
1.5. Trabajador y Patrón.....	13
1.6. Salario.....	16
1.7. Población laboral con discapacidad en México.....	18
1.8. Trabajo: factor esencial para la inclusión social de la persona con discapacidad.....	21
1.9. Discapacidad.....	24
1.9.1. Deficiencia.....	25
1.9.2. Minusvalía.....	26
1.10. Clasificación de las Discapacidades.....	27
1.11. Población con Discapacidad en México.....	31
1.12. Población con Discapacidad de acuerdo a Naciones Unidas.....	33
1.13. Paradigmas existentes en la atención de la población con discapacidad.....	35

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO

2.1. Percepción histórica de trabajo.....	43
2.2. Evolución del trabajo en México.....	48
2.2.1. El México de la Colonia 1521 – 1810.....	49
2.2.2. La lucha de independencia y el México Independiente 1810 – 1870.....	52
2.2.3. México Porfirista 1870–1910.....	54
2.2.4. Periodo Revolucionario 1910-1917.....	58
2.2.5. México contemporáneo.....	61
2.3. La Legislación mexicana en materia del trabajo y discapacidad.....	65
2.3.1. Antecedentes de los programas e instituciones mexicanas en materia de discapacidad.....	69
2.4. Antecedentes y percepción de la discapacidad en la historia.....	74

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	81
3.2. Derechos Humanos y sus Declaraciones referentes a Personas con Discapacidad y su derecho al trabajo.....	83
3.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	87
3.2.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.....	90
3.2.3. El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Invalidas.....	92

3.2.4. Declaración y programa de Acción de Viena.....	94
3.2.5 Programa de Acción de El Cairo.....	95
3.2.6 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.....	96
3.2.7 Declaración de Estambul sobre los Asentamientos Humanos.....	98
3.2.8 La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	100
3.2.8.1 El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	105
3.2.8.2 El Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad...	106
3.2.9 Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	107
3.2.10. Programa de Acción para el Decenio de las Américas, por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016.....	110
3.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	114
3.4. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad....	117
3.5. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.....	126
3.6. Ley General de Salud.....	130
3.7. Ley del Seguro Social.....	133
3.8. Ley del Impuesto sobre la Renta.....	135
3.8.1. Decreto por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la Renta, a los contribuyentes que se indican	136
3.9. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.....	138
3.10. Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.....	139
3.11. Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal.	144

CAPÍTULO 4

EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO

4.1. Tipo de estudio.....	151
4.2. Análisis del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.....	152
4.3. Derecho a la accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.....	182
4.4. La vulneración de los derechos humanos de las personas con discapacidad dentro de la familia.....	194
4.5. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.....	202
4.6 Propuesta de la adición del Título Quinto ter, Trabajo de las Personas con Discapacidad a la Ley Federal del Trabajo.....	204
CONCLUSIONES.....	211
BIBLIOGRAFÍA.....	214

INTRODUCCIÓN

La discapacidad ha sido abordada desde diversas perspectivas que han aportado a su vez, elementos básicos para su comprensión. Hasta el momento, la situación de las personas con discapacidad vinculada con los factores que influyen en la posibilidad que tienen estas personas de ejercer su derecho al trabajo, no ha sido estudiada, en su totalidad. Por diversas causas, muchas personas con discapacidad, se han visto tradicionalmente sujetas al aislamiento socioeconómico, causado principalmente por la falta de una actividad o trabajo remunerado. Sin embargo, desde el final de la Segunda Guerra Mundial se ha producido una disminución, lenta pero constante, de la política de segregación de las personas con discapacidad y de la creencia de que éstos necesitan cuidados, conmiseración y caridad. Aunque muchas de las personas con discapacidad han logrado conseguir un empleo y se han integrado plenamente en la sociedad, este grupo suele enfrentar condiciones desproporcionadas de pobreza y desempleo.

En México, actualmente y pese a que el tema del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ha tenido muchas aportaciones, desde el ámbito jurídico y social, falta camino por recorrer. Si bien es cierto que el trabajo constituye un eslabón importante con la sociedad a la que se pertenece y además es la principal fuente de ingresos económicos, los cuales son vitales para nuestra subsistencia. Es la misma sociedad la que segrega a este sector poblacional. Tal vez ya no de la misma manera que lo hacía hace algunas décadas o hace algunos años, lo cierto es que si se da en la actualidad, la vulneración directa o indirecta del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Con esta vulneración de derechos laborales de las personas con discapacidad, se da también una vulneración a los derechos humanos de las mismas. En una época actual en donde los derechos humanos, tiene la categoría de inherentes, inviolables e imprescindibles a la persona y que además los tiempos modernos han llevado a los Estados a pronunciarse y trabajar en pro de su ejercicio pleno, en la práctica no siempre es así. Como sujetos de derechos, las personas con discapacidad disfrutaban plenamente

de la capacidad legal inherente a la condición de persona humana. En resumen, las personas con discapacidad son personas como todos, que tienen derecho a vivir con todos y como todos. Esta vulneración de derechos laborales ha llevado a las propias personas con discapacidad a buscar formas y soluciones para su integración al campo laboral. Las personas con discapacidad reclaman con insistencia creciente su derecho a no ser excluidos de los lugares de trabajo y a ser tratados con un espíritu de integración y en plano de igualdad con las personas sin discapacidad, así como su derecho a participar activamente en la vida económica del país. Las personas con discapacidad deben integrarse plenamente en el trabajo, ya que resulta económicamente rentable para ellos que, en lugar de depender de la asistencia social, se les permita dedicarse a una actividad remunerada en la medida de sus posibilidades. Por ser lo éticamente correcto, las personas con discapacidad deben ejercer su derecho e incorporarse plenamente al mundo del trabajo para ser parte del conjunto de la vida nacional, ya que el trato dado a las personas con discapacidad de una sociedad revela la naturaleza más profunda de la misma y refleja los valores culturales que la sustentan.

Debido a que en México como en muchos países, los servicios orientados a facilitar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad son complejos, engorrosos y resistentes al cambio, a pesar que sea evidente, desde hace algunos años, que el cambio es imponente. El método aplicado tradicionalmente para facilitar la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad, requiere un cambio radical acorde al momento histórico, las frustraciones generadas por la insuficiencia de los sistemas actuales tienen su reflejo en la demanda creciente de las propias personas con discapacidad de una legislación en materia de derechos civiles o en el derecho al trabajo o en ambas, basada en Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Entendiéndose la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como la inclusión de las y los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual, no solo para cubrir

una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo. El término involucra desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros. Así como, propiciar las condiciones para que también sea una opción el desempeñar una actividad laboral remunerada, ya sea comercial o de servicios, por cuenta propia.

Por lo tanto, nos interesa conocer, cuáles han sido las oportunidades, las normas legales, políticas estatales, así como las fortalezas, habilidades y destrezas personales, con las que algunas personas con discapacidad han contado o han desarrollado en su vida, para ejercer su derecho al trabajo y acceder a distintas fuentes de trabajo. Así mismo, nos interesa analizar cuál ha sido el aporte legal, laboral, comunal, familiar e individual en este proceso, con el fin de conocer aquellos elementos que facilitaron la integración de estas personas al medio productivo y cómo son aprovechados o adoptados por ellas. Aclarando algunos puntos, tales como:

Definir la Legislación vigente aplicable al trabajo de las personas con discapacidad y determinar si, en la actualidad, se le da cumplimiento a esta legislación.

Saber cuáles son los espacios laborales para personas con discapacidad, considerando que tales pueden ser, establecimientos de relaciones laborales mediadas por una serie de condiciones socioculturales, económicas y jurídicas.

Acciones y estrategias laborales que ejercen las personas con discapacidad con el fin de garantizar la satisfacción de sus necesidades.

Creación y seguimiento de estrategias, acciones o esfuerzos de las personas con discapacidad para incorporarse al sector laboral.

Así mismo, pretendemos alcanzar los siguientes objetivos:

- ✓ Analizar los elementos, tanto jurídicos, gubernamentales y sociales, así como las estrategias que crean y aprovechan las

personas con discapacidad, para ejercer su derecho al trabajo remunerado.

- ✓ Recomendar alternativas de atención en materia de trabajo para este grupo poblacional, de tal manera que se fomente el fortalecimiento de los elementos en que se sustenta el ejercicio del derecho al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.
- ✓ Establecer con precisión la normatividad vigente que rige el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y, en su caso, proponer la creación de normas o reformas legales a la legislación actual.
- ✓ Identificar cuáles son los elementos legales, laborales comunales, familiares e individuales, significativos para las personas con discapacidad que tienen un papel determinante en el ejercicio de su derecho al trabajo remunerado.
- ✓ Analizar cómo las personas con discapacidad, articulan y aprovechan los elementos legales, laborales, institucionales, comunales, familiares e individuales, para favorecer el ejercicio de su derecho al trabajo remunerado.
- ✓ Elaborar recomendaciones para la intervención de la población con discapacidad en el ámbito laboral, que contemplen los elementos a favor existentes y procurar que sean pertinentes tanto en el ámbito público como para el privado.
- ✓ Establecer si el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, debe, fundamentarse en una ley o régimen jurídico aparte y si debe equiparse la situación laboral de las personas con discapacidad a la de los trabajadores que a causa de un accidente de trabajo o en accidente en itinere, sufran alguna discapacidad que les impida trabajar y por tal motivo son pensionados.

Este trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos, los cuales son, marco teórico, marco histórico, marco jurídico y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en México, a través del desarrollo de estos,

buscaremos abordar el objeto de investigación planteado. En el **primer capítulo** marco teórico, definiremos los conceptos alrededor del objeto de investigación así como las consideraciones relevantes del mismo, empezando por los conceptos tanto legales como doctrinarios, en torno al derecho del trabajo. Posteriormente definiremos los conceptos en torno a la discapacidad, buscaremos proporcionar un marco teórico adecuado al objetivo de la presente investigación, sabemos que se existe la necesidad de delimitar el tema de investigación, adecuándolo a la realidad actual que enfrenta el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Ya que el puntualizar estos conceptos de forma separada, así como sus principales elementos y características nos ayudará a explicar y entender esta problemática.

En el **segundo capítulo** marco histórico, abordaremos el desarrollo y percepción del derecho al trabajo y la discapacidad, a lo largo del tiempo. Debemos de considerar la evolución de la percepción y la promoción del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad para saber cuál ha sido su avance, sus condiciones actuales y si este ejercicio está acorde con las necesidades actuales en materia de trabajo de las personas con discapacidad. De la prehistoria hasta la actualidad, se ha tocado el tema del trabajo y la discapacidad, esta última entendida de diferentes formas, aun así en nuestros días se cuenta con muy poca información al respecto del trabajo de las personas con discapacidad, tal vez a causa del desinterés, la insensibilidad hacia el tema o tal vez por tratarse de un mal social silencioso y desatendido por la propia sociedad.

En el **tercer capítulo** definiremos el marco jurídico y normativo alrededor del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, para tener un enfoque normativo en esta investigación, es necesario conocer la normatividad vigente en la materia y determinar si es suficiente, si se da un cumplimiento cabal y que hace falta regular respecto del trabajo de las personas con discapacidad. Este marco jurídico, está integrado por la Constitución, Declaraciones, Convenciones, Pactos y Convenios Internacionales, Leyes, Reglamentos, Decretos, Normas, y sus respectivas organizaciones gubernamentales, encargadas de dar cumplimiento a la

normatividad respectiva. Con el paso del tiempo y la evolución del mundo jurídico, grandes teóricos del derecho comienzan a establecer nuevos conceptos al respecto, que resultan más estables y concretos y se comienza a crear programas e instituciones jurídicas para éstas.

En el **cuarto capítulo** analizaremos los elementos legales y los aspectos principales, en relación con los conceptos de derechos humanos y política social y todos aquellos que tengan injerencia en el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y su incorporación laboral, así como, las experiencias de algunas personas con discapacidad que se han integrado al sector laboral, buscando llegar a las consideraciones que tengan relevancia en el tema y a resultados que nos permitan, explicar la situación actual del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad elaborar propuestas que tengan un aporte positivo en materia del trabajo de las personas con discapacidad. Trataremos de ofrecer una visión global de como las personas con discapacidad han estado tradicionalmente excluidas de la plena participación en la vida laboral y económica y de la magnitud y las consecuencias de la discapacidad.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

Al tema del trabajo de las personas con discapacidad se le han propuesto diferentes puntos de vista. En primer lugar para explicar y entender esta problemática, debemos puntualizar estos conceptos de forma separada, así como sus principales elementos y características. Desde este punto de vista social nos vamos introduciendo en el problema de la exclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad. Esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia, incomodidad y conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, desarrollarse y, por consecuencia, se les considera incapaces de desempeñarse como trabajadores. Así entonces, los sujetos con discapacidad, siendo en teoría sujetos con los mismos derechos que los demás, se ven impedidos de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como ciudadanos de segunda clase. Destacamos entonces que la principal problemática del tema de la discapacidad es la situación de exclusión social en diferentes instancias y pobreza en la mayor parte, dada la inexistencia de igualdad de oportunidades a las cuales se ven enfrentados los sujetos con discapacidad ya sea física, mental, sensorial, etc.

Podemos ver así que en las condiciones generales de vida se van entrecruzando múltiples factores limitantes que no permiten un ejercicio normal y conveniente del derecho al trabajo para las personas con discapacidad. La ignorancia, el miedo, el abandono, la lastima son factores sociales que se han presentado a lo largo de toda la historia en relación al tema de la discapacidad, lo cual genera los conflictos educacionales, laborales, participativos, culturales entre otros que afectan directamente la integración social de discapacidad. En el campo de la discapacidad, la integración laboral se refiere al proceso de

incorporar a las persona con discapacidad, la cuales se encuentran segregadas socialmente, a un trabajo remunerado que les permita su integración económica y social, para que pasen a ser miembros activos de la sociedad, teniendo los mismos privilegios y derechos que las personas sin discapacidad.

1.1. Trabajo

La historia de la humanidad se comprende esencialmente por las relaciones sociales entre sus miembros, pues de ellas surgen y se derivan las relaciones económicas, políticas, jurídicas, productivas, laborales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras y desde esta perspectiva, el trabajo conlleva un conjunto de condiciones de orden económico, político, ideológico y cultural, que se reproducen por medio de esta actividad.

El ser humano vive inmerso en una constante actividad física y mental que le obliga, de una manera u otra, a trabajar permanentemente; por cuanto las necesidades básicas humanas determinan y obligan la ejecución de labores o trabajos que permitan el mantenimiento de la vida y, en consecuencia, la sobrevivencia. “En el Diccionario de Real Academia Española se conceptúa al trabajo como, el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. En efecto y conforme a lo anotado antes, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene como finalidad la creación de satisfactores”.¹ El legislador mexicano incluyo en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8, segundo párrafo, una definición de trabajo:

Artículo 8. “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

¹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Décima segunda edición, Porrúa, México, 2002, p 1.

La definición que le damos al trabajo, es la siguiente: Trabajo. Esfuerzo personal, racional y libre para la producción y comercialización de bienes y servicios, el cual origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Tal esfuerzo implica el cumplimiento de una labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

En el sistema de producción capitalista occidental, el trabajo se comprende como la operación del esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, tanto propia como la ajena. “En el capitalismo, los individuos y las empresas llevan a cabo la producción y el intercambio de bienes o de servicios en forma libre dentro de la división del trabajo, con el propósito necesario del beneficio monetario para la obtención de recursos en función de cualquier orden de fines dentro del marco de una cooperación mediatizada por el mercado.”² Inicialmente, en el sistema de producción capitalista, los medios de producción estaban constituidos por la suma de los medios de trabajo, los instrumentos de trabajo o producción y los objetos de trabajo y eran de propiedad privada. Los obreros, vendían su fuerza de trabajo a cambio de un salario que generalmente era ínfimo, dando como resultado, una relación de producción de explotación. A partir de la revolución industrial, el hombre tuvo dificultad para vender su fuerza de trabajo al ser sustituido por máquinas quedando de esta manera varios miles de trabajadores desempleados. Los trabajadores que conservaron sus fuentes laborales, contaron a partir de ese momento con instrumentos de trabajo que incrementaron su productividad notoriamente. Los obreros, con el fin de luchar por sus derechos, comenzaron a organizarse, es decir, establecieron una relación de producción de cooperación.

Por otro lado, “el enfoque socialista, considera que el capital como relación social es precedido (y luego retroalimentado) por una institucionalizada imposibilidad social de sobrevivir sin relacionarse con los propietarios de un mayor capital físico mediante el intercambio de trabajo asalariado.”³ La

² LAJUGIE, Joseph. *Los sistemas económicos*, volumen 22, vigésima sexta edición, Col. Cuadernos, EUDEBA, Argentina, 1997, pp. 13 y 14.

³ MARX, Karl. *El capital*, Col. Crítica de la economía política”, volumen 1, vigésima séptima edición, (Biblioteca del pensamiento Socialista, Serie los clásicos), Siglo XXI, México, 2007, pp. 650 y 651.

corriente teórica marxista surgida a finales del siglo XIX, en el marco del capitalismo industrial en Europa, concibe el trabajo como las relaciones sociales de producción que se generan en torno a la producción de riqueza.

Desde esta perspectiva se contemplan tres conceptos importantes, que explican las relaciones sociales y económicas:

Las fuerzas de producción: se refiere a las personas que trabajan, quienes son portadoras de su fuerza física e intelectual, incluyendo el conocimiento especializado.

Los medios de producción: concebidos como los distintos elementos materiales que permiten la obtención, explotación y multiplicación de riqueza o producción, tales como: maquinaria, tierra, insumos, animales, herramientas, dinero, tecnología, etc.

Las relaciones de producción: que corresponden a las formas en que los seres humanos se relacionan u organizan para hacer uso de los medios de producción, equivalen a la suma y resultado de las fuerzas y medios de producción.

La producción de capital se logra mediante las relaciones de producción, las cuales implican la apropiación de los medios productivos por parte de determinados grupos sociales, y la venta de la fuerza de trabajo por parte de las clases sociales que no son propietarias de estos medios. Desde esta perspectiva, el trabajo se constituye en el aporte de los sectores sociales que venden su fuerza en condiciones de subordinación a los propietarios de los medios de producción, para la generación de riqueza. Se asume que las personas tienen trabajo y ejercen su derecho a este cuando participan en las actividades requeridas para producir bienes y servicios económicos; es decir, el trabajo está referido a la participación en las actividades económicas.

Otra forma de considerar que la población ejerce su derecho al trabajo y se económicamente activa, es mediante la categoría de empleo. “Este término se deriva de la palabra “emplear” proveniente del latín “implicare”, que significa ocupar a alguien encargándole un negocio, comisión o puesto.”⁴ El empleo es la situación en que está una o varias personas, cuando se encuentran

⁴ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Océano Uno, Océano, España, 2002, p 567.

desempeñando una tarea, oficio, actividad, profesión, en los diferentes sectores de la economía de un país; y que reúnen ciertas características de edad, experiencia, títulos o preparación equivalente, y en donde trabaja un determinado número de horas diarias, a cambio de lo cual percibe un salario, producto o dividendos, que le permiten satisfacer las necesidades de carácter privado, así como disfrutar de los servicios que la sociedad le ofrece. En el empleo convergen tres dimensiones de la actividad humana: la obtención de ingresos, la producción de bienes y servicios, y el reconocimiento de un papel social.

Dentro de la diversidad de aspectos que involucra el trabajo, es importante destacar su relevancia como derecho humano. Porque a partir del trabajo, el individuo se convierte en un ser activo, estableciendo las cualidades que lo determinan, transformando su mundo material y social, y transformándose a sí mismo. El trabajo como actividad humana, forma parte de la cotidianidad de las personas, jugando un papel importante en la formación de las mismas, pues permite desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en pro de su autoconstrucción. En este sentido, el trabajo se concibe como una condición propia del ser humano, estableciéndose como un elemento fundamental de su existencia. El trabajo es universalmente considerado de vital importancia para la vida de toda sociedad. Por consiguiente, se constituye en un derecho tutelado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y lo que respecta a nuestro objeto de estudio, principalmente, en la Ley General para La Inclusión de las Personas con Discapacidad y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En el ámbito internacional en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como, algunos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, tales como, El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas, entre otros.

Así mismo, el trabajo se establece en un derecho humano fundamental para poder ejercer otros derechos. Por cuanto es la fuente general de provisión de

bienes y servicios para acceder al núcleo de derechos económicos sociales y culturales: la alimentación, la salud, la vivienda y la educación. De ahí se deriva la importancia que el ejercicio de este derecho tiene para las personas con discapacidad, en tanto les permite la satisfacción de sus necesidades básicas y el desarrollo de sus potencialidades.

1.2. Derecho del Trabajo

Las personas como miembros de una sociedad organizada bajo un régimen jurídico, gozamos de nuestros derechos, uno de los principales es el derecho al trabajo, ya que es el modo principal de hacernos de recursos económicos para adquirir los insumos y servicios propios de nuestra subsistencia. El Derecho del Trabajo, ha tenido evoluciones diferentes en cada Estado, País o Nación. “Los mexicanos siempre hemos presumido, y tal vez con algo de razón, que el moderno derecho del trabajo, fue “inventado” por nosotros y muy particularmente por el maestro Mario De la Cueva, y además, como si esto fuera poco, también ha servido de inspiración a casi todas las legislaciones laborales de América latina”.⁵ En países distintos se le llama Derecho Obrero, Legislación Laboral, Legislación obrera o industrial, en México al Derecho del Trabajo, también se le denomina como Derecho Laboral.

El Derecho del Trabajo tiene distintas conceptualizaciones dadas por juristas estudiosos de la materia, Rafael de Pina Vara, lo conceptúa como: “Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, Legislación Social, Derecho Industrial, etc.

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Síntesis de Derecho Laboral Comparado*, Trillas. México, 1991, p. 618.

El Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.”⁶ De este concepto se desprende que al Derecho del Trabajo, lo distingue de las otras ramas del derecho, su característica de estar basado en la búsqueda de la justicia social a través del equilibrio de las relaciones entre trabajador y el patrón, ya que un desajuste en esta equidad, a favor de uno u otro, traería desventajas en perjuicio de la clase trabajadora, la cual representa la mayoría de la población del país.

Acorde a este planteamiento, Néstor de Buen dice que “el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁷ El Derecho del Trabajo tiene dos finalidades, la primera inmediata es, la tutela de la clase trabajadora y la segunda mediata es la socialización de los elementos del capital como medio para acabar y evitar la explotación del hombre por el hombre.

Para fines de esta investigación, el Derecho del Trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y personal, así como regular las relaciones entre patrones y trabajadores, tanto en el ámbito individual como en el colectivo y debido a su naturaleza tiene las características siguientes:

- ✓ Es un derecho protector de la clase trabajadora.
- ✓ Establece un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores.
- ✓ Es un derecho en constante expansión.
- ✓ Es un derecho irrenunciable.
- ✓ Es un derecho reivindicador de la clase obrera.

⁶ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*, trigésima sexta edición, Porrúa, México, 2007, pp. 223 y 224.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, décima octava edición, Porrúa, México, 2008, p. 16.

El Derecho del Trabajo cuenta con sus principios rectores derivados y fundamentados en la normatividad mexicana en materia del trabajo, los más importantes son los siguientes:

- ✓ La idea del trabajo como un derecho y deber social.
- ✓ La libertad de trabajo.
- ✓ La igualdad en el trabajo.
- ✓ La estabilidad en el empleo.

El Derecho al Trabajo debe ser de ejercido por todas las personas capaces de hacerlo, por lo tanto, su ejercicio es una obligación para todo ordenamiento jurídico y económico orientado a la justicia y al bien común. La sociedad de un país en donde el derecho al trabajo sea sistemáticamente negado y donde la legislación y las políticas económicas no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de vida, no puede conseguir su legitimación ética, ni la justicia, ni paz sociales.

1.3.Relación de Trabajo

La Relación Laboral es el vínculo que se establece en el ámbito del trabajo, entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo, el vínculo que nace entre la persona que hace un trabajo para otra o entre el trabajador y el patrón. En México las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas:

Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Esta Relación Laboral a su vez es una relación jurídica, la cual es toda aquella conducta que se involucra con el derecho. "El proceso de la formación de la relación jurídica se manifiesta de la siguiente manera: en primer lugar se presenta una actividad del sujeto, luego cuando esa acción entra en contacto con otros sujetos es cuando se produce la relación; después cuando la relación se le da el rango de obligatoria y coercitiva se produce la norma jurídica. Toda

norma jurídica lleva una relación preexistente.”⁸ Por lo anterior, nos remitimos al fundamento legal de la relación de trabajo el cual es el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone lo siguiente:

Artículo 20. “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Por lo tanto, para que se de origen a la Relación Laboral, con todas sus implicaciones jurídicas propias, no se requiere que exista un contrato de trabajo estrictamente, ni tampoco formular obligatoriamente alguna situación de registro a un sindicato o cualquier otra institución, para que surja la obligación laboral se requiere exclusivamente de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, esta situación cubre los elementos, los cuales no pueden faltar para que se da la relación laboral, del precepto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo los cuales son:

- ✓ La prestación de un trabajo personal.
- ✓ La subordinación a una persona.
- ✓ El pago de un salario.

Acorde con lo anterior, “existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la ley, “cualquiera que sea el acto que le dé origen”. Una de esas formas, la más común es el contrato. Basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de

⁸ RODRÍGUEZ HERRERA, Miguel Ángel. *Derecho Individual del Trabajo*, “Curso Académico”, Porrúa, México, 2011, pp. 36 y 37.

trabajo, pero no al contrario, aun cuando normalmente se dé por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.”⁹

De tal manera que toda actividad que se desarrolle como trabajo, a través de la relación de trabajo, para que esta subsista, debe invariablemente de estar fijada por los lineamientos, instrucciones y por supuesto las estrategias que el patrón imponga, de aquí se deriva la subordinación. Esta subordinación no se da con los comisionistas mercantiles, y los concesionarios, en los que definitivamente, o tienen que seguir lineamientos, instrucciones, las reglas y direcciones del patrón, pero de alguna manera están sirviéndole a dicho patrón, en algunas funciones en el proceso de producción de bienes y servicios.

Finalmente el elemento del supuesto normativo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que se puede considerar el principal motivo, por el cual un trabajador decide comenzar una relación laboral, la remuneración, esto quiere decir que a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.

Es decir, que la “relación individual de trabajo es el vínculo jurídico que une al patrón con los trabajadores y les otorga derechos y obligaciones recíprocas. Por ejemplo, el trabajador tiene derecho a percibir un salario por su trabajo y el patrón tiene la obligación de otorgárselo en los términos convenidos. De la misma forma, el patrón tiene el derecho a recibir el trabajo y el trabajador tendrá la obligación de prestarlo.”¹⁰

Conceptuamos a la relación de trabajo o relación laboral como el vínculo que surge entre los sujetos de la misma, el trabajador y el patrón en virtud de la prestación de un trabajo personal subordinado por parte del trabajador y el pago de un salario.

⁹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit. p. 101.

¹⁰ INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. *Derecho Laboral*, segunda edición, INITE, México, 2010, pp. 42 y 43.

1.4. Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo tiene su fundamento legal en el artículo 20 de la ley Federal del Trabajo, para diferenciar señalamos, lo siguiente:

“Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que se presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.”¹¹ Siguiendo el precepto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, este contrato laboral, puede ser de forma verbal o escrita. La falta del escrito, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad, ni lo exime de responsabilidad. “La voluntad expresa del trabajador, y la voluntariedad que podría reconocerse aun en el simple no oposición a recibir los servicios del trabajador por parte de la empresa, hacen el contrato individual de trabajo, ya sea en su manifestación expresa o escrita o en su forma sui generis, una relación laboral tácita, una manera de adquirir, modificar o transmitir derechos y obligaciones por parte de quienes en el intervienen.”¹²

De manera general el Contrato de Trabajo se define como un acuerdo de voluntades manifestado de forma escrita o verbal, entre dos o más personas con capacidad, estas personas se obligan en virtud del mismo, al cumplimiento de una determinada finalidad o cosa, este acuerdo de voluntades genera derechos y obligaciones para las partes contratantes. Este concepto está fundamentado en el artículo 21 de la ley federal del trabajo, el cual dispone:

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 lecciones de Derecho Laboral*, novena edición, Trillas, México, 2007, p. 102.

¹² SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Trillas, México, 1992, pp. 109 y 110.

Artículo 21. “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Ahora como ya hemos visto el Contrato de Trabajo, puede ser verbal o por escrito, pero al celebrarse se debe convenir entre las partes las condiciones de trabajo, tales de acuerdo con los artículos de la Ley Federal del Trabajo siguientes:

Artículo 24. “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan Contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”

Artículo 25. “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”

Artículo 26. “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.”

Las condiciones laborales establecidas en los contratos laborales deben considerarse como un mínimo de condiciones en favor de los trabajadores, es decir, no se puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador que las establecidas en el contrato ni contrarias a la ley.

1.5. Trabajador y Patrón

Como hemos venido mencionando en la relación laboral intervienen como sujetos, el trabajador y el patrón y dicha relación laboral se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo. “Al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como “trabajadores” han trabajado toda su vida. Para Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Para Mario de la Cueva, trabajador es quien, pertenezca a la clase trabajadora. Néstor de Buen, no nos da ningún concepto de trabajador, diciéndonos únicamente, que la definición legal tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica”.¹³

En lo que respecta al patrón: “Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

Krotoschin nos indica que el patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos presten servicios. Para Manuel Alonso García, el patrón es, toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación. Recientemente el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho tal tendencia. Sánchez Alvarado nos dice que patrón es “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro,

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de Derecho Laboral, Op. cit. p. 78.

los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”¹⁴.

De igual forma podemos decir que: “En el derecho laboral intervienen dos sujetos fundamentales, que son: el trabajador y el patrón. Todos los restantes elementos o son variantes de estos dos sujetos o bien son objetos. El sujeto es la persona, mientras que el objeto es todo aquello que no es sujeto, todo lo que no es persona. Por ello es equivocado decir que la empresa o establecimiento son sujetos, puesto que no son personas si no objetos.”¹⁵

Por su parte el trabajador, es quien llevará a cabo la actividad propia del trabajo para la cual fue contratado por el patrón y una vez realizada esta obligación, tendrá el derecho de recibir el pago por parte del patrón, así mismo, el patrón tiene la obligación de retribuir al trabajador por el trabajo realizado con el pago y tiene el derecho de que se le realice el trabajo encomendado al trabajador. Miguel Bermúdez Cisneros nos dice: Trabajador. En la ley se define como la “persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado (art. 8 de la Ley Federal del Trabajo). De la cita anterior se desprenden las características que guarda este sujeto del contrato de trabajo:

Realiza una actividad personal.

Realiza un trabajo por cuenta ajena.

Es un trabajo subordinado.

Se obliga a través de una relación contractual.”¹⁶

Es importante conocer estas características del trabajador como sujeto de la relación laboral, para conceptualizar al mismo, acorde con su definición legal. De igual forma y con este mismo objeto, Miguel Bermúdez Cisneros, refiere lo siguiente: “Patrón. El término patrón, usado para designar al otro sujeto en el contrato de trabajo ha sido definido en la ley como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. De esa definición se desprenderemos los elementos característicos de ese sujeto:

Puede ser persona física o moral.

¹⁴ *Ibíd.*, p. 80.

¹⁵ RODRÍGUEZ HERRERA, Miguel Ángel. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 19.

¹⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, “Textos Jurídicos Universitarios”, Oxford, México, 2010, p. 115.

Contrata servicios de otros.

Da a cambio un salario.”¹⁷

Por lo anterior, pasaremos a la definición de trabajador y patrón, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo la cual en su artículo 8 dispone:

Artículo 8. “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

El trabajador únicamente puede ser persona física; sin embargo, es frecuente encontrar que personas morales prestan servicios a personas morales, en este caso el tipo de relación no es de tipo laboral sino de carácter civil o de otra naturaleza. En cambio y de acuerdo al artículo 10 de Ley Federal del Trabajo en el cual dispone:

Artículo 10. “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

El patrón puede ser indistintamente persona física o moral, como ocurre por lo regular en el caso de las empresas. “Trabajadores y patronos están vinculados por una relación económica, regulada por el derecho, por lo que es una relación económica-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.”¹⁸

Los derechos y obligaciones, tanto de los trabajadores como los patronos están señalados en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos aplicables, dependiendo a su calidad de sujeto de la relación laboral, podemos decir que debe existir una reciprocidad de cumplimiento de estas obligaciones y el ejercicio de estos derechos por parte del trabajador y el patrón.

¹⁷ *Ibíd*em, p. 117.

¹⁸ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit. p. 99.

1.6.Salario

A la remuneración monetaria o en especie que recibe un trabajador por sus prestaciones en la producción de bienes y servicios, por parte del patrón, comúnmente y legalmente, se le llama salario. “Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica de lo que debemos entender como salario, sin embargo tradicionalmente entendemos que existe una íntima relación con la cantidad de dinero que el patrón paga al trabajador por su trabajo.”¹⁹ Pero el salario no es sólo, dicha cantidad de dinero que el patrón paga al trabajador por su trabajo, si no también, es un conjunto de retribuciones, las cuales pueden traducirse en: ventajas para su familia, como facilidades para la vivienda, en la educación de los hijos, etc. El salario se pacta de forma bilateral, entre el trabajador y el patrón. “El salario reviste una importancia primordial en la economía de una nación, debido a que gran parte de la población guarda la condición de asalariada y el salario les resulta vital. Además, para el desarrollo mismo del país representa algo muy trascendente, porque de su satisfacción depende el desarrollo, la estabilidad, el bienestar y la paz social, y su insatisfacción propicia quebrantamientos en a la paz social, y no solo eso, sino que de él también depende la verdadera transformación social, de acuerdo con el poder adquisitivo de que se dote a esos salarios.”²⁰

Tanto el fundamento legal del salario, como sus particularidades sustantivas, se encuentran, en los artículos de la Ley Federal del Trabajo, siguientes:

Artículo 82. “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Artículo 83. “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal

¹⁹ INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. *Derecho Laboral*, Op. cit. p. 98.

²⁰ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 135.

y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.”

Artículo 84. “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

Artículo 85. “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.”

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86. “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

Podemos decir que el salario es la remuneración que recibe el trabajador por parte del patrón por el trabajo realizado, este salario no sólo se refiere a una cantidad en dinero, sino a un conjunto de prestaciones y beneficios que la ley dispone y para lo cual se le da la denominación de salario integrado. “El salario se integra con prestaciones en efectivo y en especie. El salario en efectivo es aquel que se paga en moneda de curso legal. El salario en especie comprende todos aquellos bienes, que nos son dinero, y servicios.”²¹

Las prestaciones en especie se deben otorgar acorde con lo dispuesto en el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo:

²¹ RODRÍGUEZ HERRERA, Miguel Ángel. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 67.

Artículo 102. “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.”

Así mismo, “por uso personal de trabajador y de su familia, debe entenderse que habrá que tener en cuenta las costumbres de ellos. Justamente, por ejemplo, sería absurdo que se entregaran pasajes de avión para viajar al extranjero a un peón albañil.

Por razonablemente proporcionales significa que la cantidad que en efectivo se entregue no podrá ser inferior a las prestaciones en especie. En moneda de curso legal aquella que se utiliza para liberarnos de obligaciones.”²²

El salario se considera que es el medio que el trabajador tiene para su subsistencia como persona integrante de una sociedad ya que el propio ejercicio del derecho al trabajo se considera como uno de los vínculos principales de la persona a la sociedad.

1.7. Población laboral con discapacidad en México

Como antecedente, en el año 2000, la encuesta sobre Discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), arrojó las cifras de la población con alguna discapacidad que se consideraba laboralmente activa, de la cual se desprendió que solamente el 24% del total de personas con discapacidad, contaba con algún empleo e ingreso; el 76% restante era considerado como población inactiva. Lo que constituía una desigualdad profunda que se debería valorar. En efecto, debemos mencionar que de las personas con discapacidad que no tenían empleo, el 52% no lo tenía debido a su condición, entiéndase por ello, que el mercado de trabajo y la sociedad no los consideraba aptos para emplearlos.

Esto último debe contrastarse con el hecho de que sólo un 30% de las personas con discapacidad no empleadas, realmente estaba imposibilitada para trabajar, ya sea por problemas crónicos de salud, avanzada edad o

²² Ídem.

incapacidad total; del mismo modo que un 15% vivía de sus rentas, al amparo de pensiones o jubilaciones.

En la actualidad, en el 2010, de los 5'739,270 de personas con discapacidad en México, el 82% depende parcial o totalmente de sus familiares o amigos y el 2% de la caridad y aún de la limosna. Como puede apreciarse, 5'739,270 de mexicanos en esta condición de discapacidad, implican al 5% de nuestra población y sus efectos se multiplican si consideramos lo que representa en costo de sobrevivencia para las familias.²³

Actualmente, "en México el 90% de la población con capacidades diferentes considera que le es más difícil obtener un empleo mientras que el 50% de ellos se sienten discriminados en la sociedad mexicana."²⁴ De acuerdo con la Base de datos del Censo de Población y Vivienda, realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010, el cual está basado conceptualmente en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF 2001), en el país hay 5'739,270 personas con alguna deficiencia o limitación, lo cual los coloca en una situación de discapacidad. De estas 5'739,270 personas con discapacidad, 2'447,749 se encuentran en un rango de edad laboral y tomando en como indicador la referencia anterior de que el 90% de las personas con discapacidad mexicanas no encuentra empleo con facilidad, solo 244,774 personas con discapacidad tiene trabajo y 2' 202,975 personas con discapacidad, no tienen trabajo.²⁵

Ahora de acuerdo con los datos arrojados al 2012, por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010, la Población total en México es de 114'606,142 personas de las cuales 49'590,669 son la población económicamente activa del país y de estas personas sólo 244,774, son las

²³ Cfr. Base de datos del Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI), 2010, el cual está basado conceptualmente en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF 2001).

²⁴ GUTIÉRREZ, Noemí y Sergio Javier Jiménez, "En México, 50% de discapacitados se siente discriminado", *Kiosco*, México, Viernes 24 de julio de 2009, p. 1.

²⁵ Cfr. Base de datos del Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI), 2010, el cual está basado conceptualmente en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF 2001).

personas con alguna discapacidad que podrían tener algún trabajo, actualmente en nuestro país.

Por otro lado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), implemento el programa Abriendo Espacios, el cual promueve en las entidades federativas, la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas y centros de evaluación para identificar habilidades y capacidades de personas con discapacidad o adultos mayores que buscan integrarse al aparato productivo.

A través de este Servicio, de septiembre de 2010 a julio de 2011, se colocó en un empleo a más de 23 mil personas (7,198 con discapacidad y 16,471 adultos mayores).²⁶

El programa Abriendo Espacios, involucra de manera transversal todos los programas y estrategias del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y en la Administración Federal 2006- 2012, colocó a más de 36 mil personas con discapacidad en un empleo permanente.

Otro programa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el cual es un mecanismo de coordinación entre los sectores público, social y privado que ofrece servicios de capacitación, canalización, colocación y rehabilitación laboral para favorecer la inclusión laboral de los grupos de población en situación de vulnerabilidad, entre ellos considerado el grupo de personas con discapacidad, es llamado la Red Nacional de Vinculación Laboral. En el periodo de "septiembre de 2010 a julio de 2011 la Red atendió a 13,987 personas en situación de vulnerabilidad; 7,274 fueron personas con discapacidad; 6,619 personas adultas mayores y 94 con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). Del total de personas con discapacidad que fueron atendidas, 1,466 presentaban discapacidad auditiva; 1,390 intelectual; 2,999 motriz; 1,274 visual y 145 mental/psicosocial.²⁷

²⁶ Cfr. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. *Quinto Informe de Labores*, STPS, México, 2011, p. 62.

²⁷ Cfr. Ibidem, p. 76.

1.8. Trabajo: factor esencial para la inclusión social de la persona con discapacidad

El trabajo se constituye en un factor esencial para la persona con discapacidad, porque este le otorga la posibilidad de sentirse socialmente integrado y ubicado en un marco de bienestar moral. Al realizar dicha actividad, las personas tienen la posibilidad de organizarse y estructurar su tiempo y espacio, interrelacionarse con los miembros de su comunidad, desarrollar aptitudes y conocimientos, asumir responsabilidades, ampliar su creatividad y a la vez, tienen la posibilidad de aportar una contribución productiva a su familia y a la sociedad.

Con el fin de promover la integración laboral de las personas con discapacidad, es que han surgido instrumentos y normas promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), entre ellas, la Recomendación No. 99 sobre la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos, la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) y el Convenio No. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, para orientar las acciones realizadas por los Estados para tal fin. Dichos instrumentos establecen principios básicos que deben ser contemplados a la hora de crear estrategias de intervención dirigidas a esta población, entre ellos:

Toda persona con discapacidad tiene derecho a la rehabilitación profesional y a los servicios correspondientes, lo que conlleva al derecho de la formación profesional previa a la ocupación del empleo.

En el proceso de formación profesional se deben tomar en cuenta los obstáculos con que puede tropezar la persona con discapacidad en el lugar de trabajo y a la vez se deben buscar los medios adecuados para eliminarlos.

Los gobiernos deben asumir la responsabilidad de fomentar y financiar los servicios de rehabilitación profesional.

Estos principios confirman que las personas con discapacidad poseen derechos y habilidades para recibir la formación profesional que las facultará

para obtener, conservar y ascender en un empleo adecuado, ya que se concentran no sólo en el apoyo que debe darse a esta población para que pueda responder a las necesidades del mercado, sino también en los cambios que deben darse a nivel social para alcanzar la integración laboral adecuada de las personas con discapacidad. De acuerdo a lo planteado anteriormente, los Estados deben "establecer todas las medidas necesarias para hacer posible que las personas con discapacidad trabajen en un entorno laboral normal, como asalariados o auto empleados. Asimismo, cuando la limitación de la capacidad profesional haga imposible trabajar en un entorno laboral ordinario, deberá promoverse la integración de la persona con discapacidad al sistema productivo, mediante fórmulas especiales de trabajo".²⁸

A pesar de las recomendaciones brindadas por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ente regulador en este campo, la dinámica socioeconómica y laboral actual de nuestro país, caracterizada por la exigencia de requisitos y alta competitividad; las primeras personas desplazadas de las posibilidades laborales son aquellas que presentan alguna limitación física, mental o sensorial. Lo anterior debido principalmente a que los empresarios buscan obtener la mayor ganancia o productividad al menor costo posible, por lo que no consideran lógico contratar a una persona cuya capacidad productiva sea en apariencia escasa. En este sentido, la discapacidad se constituye en un obstáculo para lograr obtener, conservar y promoverse en un empleo, generando que una persona con discapacidad en situación de desempleo experimente consecuencias que afectan su calidad de vida en diferentes ámbitos tales como:

✓ **Ámbito del individuo:**

- Pérdida de capacidad de ganancia o disminución de su capacidad para obtener ingresos económicos.
- Dependencia económica de otras personas.
- Pérdida de categoría socio-profesional.
- Imposibilidad de aplicar su capacitación y experiencia.

²⁸ SARAZOLA, Silvia y María José Machado, *Integración Laboral*, (Serie Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: un Proceso de Inclusión Social), CTP Proyecto LA/94/MO5/SPA, Uruguay, 1998, p.28.

- ✓ **Ámbito familiar:**
 - Reducción de ingresos.
 - Situación de inferioridad social.
 - Recargo de funciones por parte de los y las integrantes de la familia debido a los cuidados y atención que en ocasiones requiere la persona con discapacidad.
 - Tensiones familiares.
- ✓ **Ámbito social:**
 - La persona con discapacidad desempleada genera para la sociedad la pérdida de la contribución que obtendría de un trabajador activo, ya que no se aprovecha los conocimientos y habilidades de las personas con discapacidad, además de generar, disminución de mano de obra, cargas financieras para atender y sostener a la población con discapacidad y su familia, así como, aumento de personas improductivas y dependientes.

A lo largo de la historia, debido a las dificultades señaladas, para lograr la incorporación de personas con discapacidad al sector productivo, han surgido políticas internacionales, regionales y nacionales que han determinado la forma en que esta área ha sido abordada por diversas instituciones y sistemas de atención, con el interés de crear estrategias para hacer viable una total inclusión de la población con discapacidad a la dinámica social. El objetivo de estas estrategias, es la inclusión de la población con discapacidad a la sociedad a través del desempeño de un trabajo, bajo condiciones laborales regulares o específicas, en un medio laboral ordinario o adaptado, siempre que represente un ingreso económico.

Esto se comprende como la posibilidad de que la persona con discapacidad participe en la vida de su comunidad, desarrollando una actividad productiva que tenga capacidad, deseo y la oportunidad de desempeñar. Desde esta perspectiva, la persona con discapacidad tiene un papel preponderante en el proceso de Rehabilitación Profesional, ya que, debe adquirir primeramente, conciencia de su discapacidad, de su potencial y de las posibilidades que su medio le ofrece. Asimismo, participar de manera activa y responsable en la

toma de decisiones sobre la conducción y construcción de su propio proceso y en la elección y utilización de los apoyos que requiere para compensar las desventajas que pueda tener para su integración socio-laboral. Por otra parte, las instituciones y servicios de rehabilitación deben tener como función, el ofrecer y proporcionar apoyos personales e individuales a las personas con discapacidad e incidir sobre el medio social, para eliminar o reducir los obstáculos que dificultan la inclusión de la población con discapacidad y a su vez su desarrollo laboral.

1.9. Discapacidad

Actualmente la sociedad mexicana, no tiene una cultura de la discapacidad, desarrollada y adecuada al momento histórico que vive, esto se refleja en que la mayoría de los integrantes de la sociedad mexicana, no sabe una definición adecuada al término discapacidad, ya que para definir a una persona con discapacidad, utiliza indistintamente los términos minusválido, invalido, desvalido, incapacitado o discapacitado, por lo que a continuación se proporciona una definición de la discapacidad. El concepto de Discapacidad tiene un fundamento básico: "Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano".²⁹

La discapacidad se define como la exteriorización funcional de las deficiencias, limitaciones físicas o mentales que, al relacionarlas con el contexto social producen desventajas o minusvalías. Estas expresan el desfase entre las capacidades y potenciales de la persona discapacitada y las demandas del medio. "Con la palabra discapacidad se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La Discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención

²⁹ ZUÑIGA MACIAS Esther, *¿Deficiencia, Discapacidad, Minusvalía ?* , "Concurso Nacional de Ensayo sobre discapacidad", Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Cámara de Diputados, México, 2000, p. 18.

médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio”.³⁰

Es cierto que un estado de discapacidad puede afectar en diferentes medidas a la vida personal de un individuo y a sus relaciones con la familia y la comunidad. De hecho, el individuo que tiene una discapacidad puede experimentarla como algo que le sitúa aparte de los otros y que tiene un efecto negativo en el modo en que está organizada la vida. Sin embargo, el significado y las repercusiones de la discapacidad varían sustancialmente en función de si el entorno y las actitudes del público se adaptan o no a ella. Por ejemplo, la persona que utiliza una silla de ruedas se encuentra en un estado de completa dependencia en un contexto determinado, mientras que en otro es tan autónoma y operativa como cualquiera. En consecuencia, el efecto de una supuesta disfunción es relativo al entorno, y la discapacidad es por consiguiente un concepto social y no exclusivamente el atributo de un individuo. Es además un concepto muy heterogéneo, que determina que la búsqueda de una definición homogénea sea una tarea prácticamente imposible.

1.9.1. Deficiencia

Como se ha mencionado la discapacidad es causada por una deficiencia, esta se refiere a las deficiencias físicas o del cuerpo humano y las cuales se definen, como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica.

Las deficiencias se clasifican en los siguientes tipos:

Deficiencia Anatómica: Afectación física o corporal, por ejemplo, la falta de un miembro.

Deficiencia Fisiológica: Afectación de una función, por ejemplo, la paraplejía, que al estar afectada la médula espinal, se pierde la conexión neurológica con las piernas, y éstas, estando íntegras anatómicamente, no tienen posibilidad alguna de movimiento voluntario o controlado.

³⁰ Ídem.

Deficiencia Sensorial: Afectación relacionada con los órganos de los sentidos.

A su vez, las deficiencias, son problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona y también se reflejan como dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Estas dificultades pueden aparecer como una alteración cualitativa o cuantitativa en la manera en que la persona desempeña la actividad en comparación con otras que no tienen un problema de salud similar.

1.9.2. Minusvalía

Una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general en la comunidad y que son necesarias para los elementos fundamentales de la vida familiar, la educación, el empleo, la vivienda, la seguridad financiera y personal, la participación en grupos sociales y políticos, las religiosas, las relaciones íntimas y sexuales, el acceso a las instalaciones públicas, la libertad de movimientos y el estilo general de la vida diaria, es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás.

La palabra Minusvalía describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno, esa palabra tiene por finalidad centrar los intereses en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad. "A pesar de que estas definiciones son mundialmente aceptadas, en ocasiones pueden ser mal interpretadas, por lo que es necesario hacer la siguiente aclaración: Si una persona con una deficiencia, puede llegar a sustituir ésta, a través de distintos medios o procedimientos, puede convertirse en una persona minusválida, y ésta a su vez, si logra realizar la mayor parte de sus actividades normalmente, adaptándose a la vida común, llega a ser una persona con discapacidad".³¹

³¹ *Ibíd*em, p. 19.

La minusvalía es primordialmente la pérdida o limitación de oportunidades para participar en igualdad de circunstancias, en la vida comunitaria. A pesar de que la discapacidad puede tener el mismo origen que la minusvalía, la calidad de vida en ambas es muy diferente, ya que mientras el minusválido es aquella persona que no puede participar de la vida común debido al conflicto entre sus propias deficiencias y las deficiencias del entorno, la persona con discapacidad participa de la vida común a pesar de sus deficiencias al ser considerado en su entorno. Lo anterior supone identificar los obstáculos o limitaciones de índole no sólo físico, sino también de índole familiar, social e institucional que debe enfrentar una persona con discapacidad; ante lo que se acepta o impone como “normal” para una persona que vive en un grupo social determinado.

1.10. Clasificación de las Discapacidades

Realizar una clasificación de los diferentes tipos de discapacidad que experimentan las personas, es una labor difícil, debido a que, cada discapacidad se manifiesta de manera diferente en cada ser humano. “Las personas con discapacidad no forman un grupo homogéneo, pueden presentar deficiencia mental, auditiva, visual o de habla, movilidad restringida; así también se suele incluir a aquellas personas que presentan problemas psicológicos, epilepsia y otros.”³² No obstante, aunque se considera que cualquier clasificación es limitada para cubrir la variedad de experiencias que viven las personas con alguna discapacidad, se cree importante contemplar algunos criterios que se utilizan para agrupar dichas deficiencias:

- ✓ Clínicos:
 - Son agrupadas según la patología diagnosticada. Se toma en consideración el órgano, aparato, sistema o capacidad afectados desde un punto de vista médico clínico.
- ✓ Origen, causa o momento de aparición de la deficiencia:

³² ALVARADO R, Maríanela. **Construcción de una pedagogía para la integración**, (Serie Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: un Proceso de Inclusión Social), CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA, Uruguay, 1998, p. 17.

- Pueden clasificarse por el momento cronológico de su aparición, por tanto pueden ser:
 - Congénitas: cuyas causas pueden ser hereditarias, enfermedades adquiridas por la madre durante el embarazo, traumas de parto, etc.
 - Adquiridas: que pueden clasificarse según se deban a enfermedad o accidente.
- ✓ Visibilidad:
 - Se pueden clasificar como:
 - Manifiestas o visibles: aquellas fácilmente perceptibles porque presentan algún rasgo físico o mental alterado (amputaciones de algún miembro, limitaciones al movimiento, carencia de funcionalidad de los sentidos, entre otros).
 - Encubiertas u Ocultas: no percibidas directamente en la relación social. Son enfermedades, accidentes y otras causas que provoquen deficiencias que no afectan, al menos al principio, el aspecto externo de quien las presenta. Entre ellas se pueden mencionar la diabetes y la insuficiencia renal.
- ✓ Evolución:
 - Todas las discapacidades son dinámicas, ya que, evolucionan según la actividad de las personas que las tienen y reaccionan de manera distinta ante los estímulos de la rehabilitación recibida. Se clasifican de la siguiente manera:
 - Estables: Originadas por enfermedades o accidentes que provocan secuelas de tipo no progresivo, por ejemplo, Síndrome de Down.
 - Progresivas: Originadas en enfermedades o condiciones de tipo progresivo y en la pérdida de habilidades; que conllevan a un aumento de la limitación para el desempeño de sus actividades, por ejemplo, los Tumores Malignos.
- ✓ Por las consecuencias:
 - Las consecuencias de cualquier discapacidad, son una limitación de las posibilidades de la persona, respecto a otra persona no discapacitada, pueden clasificarse en:

- Físicas: Se originan en procesos que afectan primordialmente a la parte orgánica del individuo y se materializan en la dificultad o imposibilidad para la realización de ciertos movimientos o utilización de miembros, órganos, aparatos y consiguiente reducción de la capacidad funcional de la persona. En esta categoría la gama de alternativas es enorme, desde la persona que puede realizar actos propios independientemente, hasta la persona que tiene una dependencia completa de otra para realizar los actos más básicos de la vida cotidiana.
- Psíquicas o mentales: Son obstáculos para el desarrollo de la personalidad del individuo. Puede afectar las capacidades intelectuales, la motivación, la estabilidad psíquica y cualquier otra función mental. En esta clasificación se puede encontrar la psicosis, neurosis, esquizofrenia, trastorno bipolar y retardo mental.
- Sociales: Aquellas discapacidades que impiden el desempeño normal de los papeles sociales de una persona, en relación con la colectividad. Como por ejemplo, condiciones sociales tales como: delincuencia, drogadicción, alcoholismo, senilidad, grupos minoritarios y todas aquellas que no cumplan con la “normalidad” socialmente establecida.

Otra forma de clasificar los diferentes tipos de discapacidad es agrupándolas, de la siguiente manera:

- ✓ Discapacidad Física:
 - Se origina de una deficiencia física provocada por la pérdida o anormalidad en la estructura anatómica de los sistemas oseo-articular, nervioso o muscular. Esta discapacidad puede ser transitoria o permanente.
 - Dependiendo de la discapacidad que presente la persona, se verán afectadas las capacidades para:
 - El cuidado personal, en cuanto a actividades fisiológicas, de higiene y vestirse.

- La locomoción, que se refiere a la dificultad para llevar a cabo actividades asociadas con el desplazamiento de un lugar a otro, tales como caminar, subir escaleras, comer, entre otras.
 - La disposición del cuerpo, dificultad para desarrollar actividades asociadas con la disposición de partes del cuerpo como lavar, limpiar, recoger, arrodillarse, entre otros.
 - La destreza, relacionada con la destreza y habilidad de los movimientos.
- ✓ Discapacidad Sensorial:
- Esta puede comprender deficiencias en el área auditiva y visual. La primera se refiere a la falta o reducción de la habilidad para oír claramente debido a un problema en algún lugar del sistema auditivo. Las causas de este tipo de discapacidad se pueden clasificar en congénitas o adquiridas. La segunda se refiere a la falta o disminución de la agudeza visual. Las causas también pueden ser congénitas (retinitis pigmentaria, distrofias corneales, miopía degenerativa) y adquiridas por enfermedades, traumas o factores ambientales.
- ✓ Discapacidad Intelectual:
- Se relaciona con una condición de la persona que se refiere al funcionamiento intelectual y se origina durante el período del desarrollo. Está asociada al deterioro de la conducta capaz de adaptación. Este tipo de discapacidad tiene tres características a saber: Tasa Lentificada de Maduración; Dificultad de Aprendizaje y Problemas de Adaptación³³

En este sentido, tanto el abordaje como la concepción de la discapacidad en México han estado altamente influenciados por las tendencias internacionales en este campo. Organismos tales como la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), la Organización Panamericana de la Salud (O.P.S.), el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (G.L.A.R.P.) y la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), han estado a la vanguardia en la definición de criterios para la comprensión y el abordaje de este tema. La concepción de la

³³ Cfr. *Ibídem*, p. 21.

discapacidad ha estado determinada durante un largo período por la categorización que la O.M.S. realizó para establecer pautas que permitieran definir, cuál es la deficiencia que enfrenta la persona, cuál le ha generado discapacidad y si producto de las dos anteriores presenta algún grado de desventaja o minusvalía. El término de discapacidad se enfoca en la capacidad de las personas para realizar actividades, por ejemplo la incapacidad de caminar, correr, hablar, etc. Mientras el concepto de minusvalía se vincula a la relación de la persona con su ambiente cotidiano. Esta categoría es quizás más controversial puesto que lleva implícito lo considerado como normal o anormal y, por ende, está determinado por la visión o idea que construye un grupo social de la persona con discapacidad.

La minusvalía como tal, es la consecuencia de una exclusión social, que produce discriminaciones o limitaciones en el ejercicio de los derechos. “La categorización dada por la OMS, refleja una alta influencia del modelo médico, al abordar la situación de las personas con discapacidad enfocando la causa básica de la discapacidad en la persona y restándole importancia a los factores causales propios de la sociedad o, a aspectos externos al individuo; desde esta perspectiva la discapacidad es considerada como un atributo personal. Es decir, esta categorización da mayor relevancia a las limitaciones que a las potencialidades y necesidades de la persona con discapacidad, razón por la cual “ahora se prefiere hablar de personas con requerimientos especiales, en vez de referirse a ellos en términos de minusválidos, impedidos o discapacitados.”³⁴

1.11. Población con Discapacidad en México

De acuerdo con la Base de datos del Censo de Población y Vivienda, realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010, el cual está basado conceptualmente en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF 2001), en

³⁴ ALVARADO R, Maríanela. *Construcción de una pedagogía para la integración*, Op. cit. p. 14.

el país hay 5'739,270 personas con alguna deficiencia o limitación, lo cual los coloca en una situación de discapacidad. Esta cifra de población con discapacidad en el país, es dividida de acuerdo al censo del INEGI del 2010, en los porcentajes siguientes:

- ✓ El 51.1 % son mujeres y el 48.9 % son hombres.
- ✓ En rangos de edades se clasifican de la manera siguiente:
 - De 0 a 14 años: El 41.8 % son mujeres y 58.2 % son hombres.
 - De 15 a 29 años: El 42.6 % son mujeres y 57.4 % son hombres.
 - De 30 a 59 años: El 49.8 % son mujeres y 50.2 % son hombres.
 - De 60 a 84 años: El 54.7 % son mujeres y 45.3 % son hombres.
 - De 85 y más años: El 59.1 % son mujeres y 40.9 % son hombres.
 - No especificado: El 46.5 % son mujeres y 53.5 % son hombres.
- ✓ De acuerdo al tipo de limitación o deficiencia la población con discapacidad se clasifica de la manera siguiente:
 - Discapacidad motriz 58.3%.
 - Discapacidad visual 27.2%.
 - Discapacidad auditiva 12.1%.
 - Discapacidad del habla 8.3%.
 - Discapacidad de atender el cuidado personal 5.5%.
 - Discapacidad de aprendizaje 4.4%.
 - Discapacidad mental 8.5%.
- ✓ Debido a la causa de la discapacidad se clasifica de la manera siguiente:
 - De nacimiento 16.3%.
 - Por enfermedad 39.4%.
 - Por accidente 15%.
 - Por edad avanzada 23.1%.
 - Otra causa 7.6%.³⁵

³⁵ Cfr. Base de datos del Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010, el cual está basado conceptualmente en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF 2001).

Conforme al Sistema Nacional de Información sobre Población con Discapacidad (SNIPD), existen 988 asociaciones, la mayoría civiles, de personas con discapacidad de las cuales 871, el 88%, manifestaron tener algún registro oficial; 117 equivalente al 12% no lo manifestaron. Las entidades federativas con mayor número de asociaciones son: el Distrito Federal con 166, Coahuila con 78, Jalisco con 64 y Guanajuato con 59. De las 988 asociaciones registradas en el Sistema, 119 tienen 20 o más años de fundadas, 245 tienen de 10 a 19 años, 186 tienen de 6 a 9 años, 229 tienen de 3 a 5, y 175 tienen menos de 3 años y 43 no especificaron el dato. Así mismo, de las 988 asociaciones, 369 atienden el tipo de discapacidad visual, 362 la auditiva, 405 la del habla o del lenguaje, 566 la discapacidad neuromotriz, 557 la intelectual, y 114 atienden otro tipo de discapacidad, pudiendo atender una asociación varios tipos.

En igual forma los servicios que brindan estas asociaciones son: atención médica 237, rehabilitación física 513, educación especial 574, orientación psicológica 503, capacitación laboral 523, eventos deportivos y recreativos 599, eventos culturales y artísticos 440, y otro tipo de servicio 271, pudiendo una asociación incidir en varios servicios, ante esta realidad, consideramos que uno de los rasgos más positivos que podemos encontrar en los avances de nuestra cultura social hacia las personas con discapacidad, es existen sentimientos de pertenencia colectiva y auténtica preocupación pública y privada por nuestra población discapacidad y sobre todo en su inclusión laboral, ya que más del 50% de estas asociaciones, presta los servicios de capacitación laboral a las personas con discapacidad.³⁶

1.12. Población con Discapacidad de acuerdo a Naciones Unidas

El Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad, de Naciones Unidas, fue publicado por las Naciones Unidas en 1983, dicho documento estimaba, en ese entonces, que en el mundo había 500 millones de personas con discapacidad. Según esta fuente, en la mayoría de los países,

³⁶ Cfr. *Ibíd.*

por lo menos una de cada diez personas tenía alguna deficiencia física, intelectual o sensorial, y por lo menos el 25% de toda la población era adversamente afectada por la presencia de la discapacidad. El mismo programa indicaba que, según un estudio realizado por expertos, por lo menos el 70% de las personas con discapacidad vive en zonas donde no se disponía de los servicios necesarios para ayudarles a superar sus limitaciones.

En 1994 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la resolución relativa a las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad, en razón de que en todos los países hay obstáculos que limitan a este sector. Las normas se constituyen así en un instrumento normativo y de acción, cuyo objetivo es asegurar que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás. Asimismo, se considera que es responsabilidad de los Estados tomar las medidas adecuadas para eliminar las barreras y que deben también participar las personas con discapacidad y sus representantes. De acuerdo al análisis de la discapacidad en el mundo, conforme al Dossier Informativo sobre las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, señala que un 98% de las personas con discapacidad que viven en los países en vías de desarrollo no tienen acceso a los servicios de rehabilitación; que hay 20 millones de personas que necesitan sillas de ruedas; que 100 millones de personas padecen mal nutrición; que en ningún país se cuenta con sistemas de transporte accesibles totalmente; que en algunos países el 90% de los niños con alguna discapacidad, no vive más de 20 años, entre otros datos.³⁷

En la actualidad, “y a pesar de que han transcurrido 15 años desde la aplicación de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y más de 25 años desde la aprobación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, la aplicación de esos instrumentos aún no está a la altura de los compromisos morales y

³⁷ Cfr. CHALKLEN, Shuaib. *Informe de la Relatora Especial de la Comisión de Desarrollo Social sobre discapacidad, relativo a la vigilancia de la aplicación de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, “Seguimiento de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social, Consejo Económico y Social, Comisión de Desarrollo Social, ONU, cuadragésimo séptimo período de sesiones, Estados de América, a 13 febrero de 2009.

jurídicos asumidos por los países con respecto a la promoción de los derechos de esas personas. Esto indica que es muy grande y urgente la necesidad de establecer mecanismos nacionales eficaces para ofrecer incentivos y vigilar el cumplimiento de esos compromisos. Para ser verdaderamente eficaces, dichos compromisos deben abarcar a todas las personas con discapacidad, a sus familias y a sus comunidades, así como a las sociedades en que viven.”³⁸ Naciones Unidas calcula que hay actualmente en el mundo 650 millones de personas que viven con discapacidad. A nivel internacional la importancia de los problemas económicos y sociales de las personas con discapacidad se puede apreciar si consideramos que en el mundo, actualmente, alrededor del 10% de la población mundial son personas con discapacidad, la mayoría de estas personas carecen de las oportunidades que tiene la población en general. Se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales que les impiden recibir educación, conseguir empleo, incluso cuando están bien calificados, tener acceso a la información, obtener el adecuado cuidado médico y sanitario, desplazarse e integrarse en la sociedad y ser aceptados.

1.13. Paradigmas existentes en la atención de la población con discapacidad

Es evidente que en México, los procesos de atención dirigidos a la población con discapacidad han evolucionado con el transcurso del tiempo. Se identifican modelos o paradigmas que permiten no sólo visualizar la evolución sobre la percepción de la persona con discapacidad, sino también, comprender y explicar algunos elementos de la realidad, básicos en este proceso.

Antes de enunciar los paradigmas que han existido en el campo de la discapacidad, es importante conceptualizar el término paradigma, el cual es definido como un modelo o patrón aceptado, para entender o ver los fenómenos, o bien la realidad. “Considero a éstos como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad

³⁸ *Ibíd.* p. 15.

científica.”³⁹ El conocimiento es un proceso consecutivo de paradigmas que están condicionados por la cosmovisión y las condiciones históricas. Un mismo paradigma, puede ser asumido y asimilado en forma diferente por cada grupo social, éste puede ser renovado o inclusive reemplazado, a través del surgimiento de nuevos paradigmas, en los que coexistirán algunos elementos de los paradigmas que lo sucedieron, antes de llegar a sustituir completamente al anterior. “El paradigma ha mostrado que son particularmente reveladores de la naturaleza de las cosas. Al emplearlos para resolver problemas, el paradigma ha hecho que valga la pena determinarlos con mayor precisión y en una mayor variedad de situaciones.”⁴⁰

Concretamente en el área de la discapacidad los paradigmas identificados tanto en la concepción, como en la atención de las personas con discapacidad son: Paradigma Tradicional, Paradigma de la Rehabilitación y el Paradigma de la Autonomía Personal.

✓ Paradigma Tradicional:

Se caracteriza por un esquema institucionalizado, asistencial y de caridad en el que la discapacidad es considerada expresión del mal o manifestación de lo sagrado”.⁴¹ En este paradigma, la persona con discapacidad es vista como la que necesita protección, atención o asistencia por la caridad. La población con discapacidad dentro de este paradigma, está estigmatizada por una serie de prejuicios y mitos que la desvalorizan, entre ellos:

La discapacidad se percibe como una enfermedad sin remedio.

Esta población necesita ser asistida por su imposibilidad de valerse por sí misma.

No pueden ser independientes.

Son inactivos social y económicamente.

No son capaces de asumir su sexualidad, entre otros.

Por tanto este enfoque se caracteriza por “la marginación, discriminación económica, social y política, dependencia y subestimación de las personas con

³⁹ KUHN, Thomas Samuel. *La Estructura de las Revoluciones Científicas*, Tr. Agustín Contin, (Breviarios), Fondo de Cultura Económica, México, 1971, p. 12.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 54.

⁴¹ OBANDO, Felipe y Afu Li Ligia. *Introducción al Estudio de la Invalidez*. EUNED, Costa Rica, 1989, p. 7.

discapacidad. Por ello no son considerados sujetos con iguales derechos que el resto de la población”.⁴²

✓ Paradigma de la Rehabilitación.

En este paradigma se plantea que el problema se encuentra exclusivamente en la persona con discapacidad, debido a su deficiencia. “Ante esta situación, se establece que la rehabilitación es necesaria para que "la persona pueda superarse", por lo que la solución a este problema se traduce en la intervención profesional de especialistas, que atienden al paciente o cliente mediante la asistencia médica, psicológica y social.”⁴³

Por lo tanto, “El rol de la persona con discapacidad es el de ser paciente, o cliente de la asistencia médica o psicosocial, dado que esta persona se mantiene en una situación de marginalidad y dependencia ante su proceso de rehabilitación, cuyos resultados se miden por el grado de destrezas funcionales logradas o recuperadas por las personas y por la ubicación en un empleo remunerado”.⁴⁴

✓ Paradigma de la Autonomía Personal.

Se define de manera complementaria al de vida independiente. La autonomía personal implica al derecho de cada persona de poder tomar las decisiones que afectan a su vida personal y especialmente el de poder vivir en el lugar que uno quiera y ser atendido por las personas que uno desee. Para ello las personas con discapacidad de manera constante perciben y reciben estímulos del entorno y aprovechan los recursos a su alcance para transformar su propia realidad, ya que están en la capacidad de tomar sus propias decisiones para mejorar su calidad de vida.

Este paradigma busca la desinstitucionalización y a la vez la autodeterminación de las personas con discapacidad. Sus bases están determinadas por la capacitación y la orientación de la población, enmarcada dentro de una nueva visión de igualdad de oportunidades y fomento de la autoayuda. Lo anterior puede ser definido como una evolución social de la

⁴² CHACÓN, Carmen. *Enfoques sobre discapacidad*. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Heredia, Costa Rica, 2001, p. 45.

⁴³ OBANDO, Felipe y Afu Li Ligia. *Introducción al Estudio de la Invalidez*. Op.cit. p.7.

⁴⁴ CHACÓN, Carmen. *Enfoques sobre discapacidad*. Op.cit. p. 48.

concepción sobre las personas con discapacidad, pues se hace énfasis en el derecho que tiene todo ser humano de disfrutar una calidad de vida satisfactoria que le permita suplir sus necesidades básicas. El lema orientador de este paradigma es nada sobre nosotros sin nosotros, el cual propone la organización de las personas con discapacidad y plantea que el problema no reside en la población, sino más bien en la incapacidad del entorno de incluir a la misma. Los principales principios de este paradigma son:

La igualdad y equiparación de oportunidades: Concebido como el principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de las políticas públicas en materia de discapacidad con el fin de asegurar el empleo de los recursos, para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias, tal como lo dispone la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en su artículo 1:

Artículo 1. “Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos.

Su objeto es reglamentar en lo conducente, el Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.”

La participación de las personas con discapacidad: Derecho de las personas con discapacidad de intervenir en la toma de decisiones, planificación, ejecución y control de las acciones que los involucra.

La no discriminación: Significa no excluir, restringir, impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales a una persona. No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado a fin de promover la integración social o el

desarrollo personal de las personas con discapacidad, Políticas de apoyo afirmativo, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí mismo el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que con ello no se vean obligados a aceptar tal distinción y preferencia.

La autonomía personal: Derecho de las personas con discapacidad de tomar sus propias decisiones y el control de las acciones que las involucra para el logro de una vida independiente.

La equiparación de oportunidades: Creación de condiciones adecuadas para el acceso real a los derechos.

La accesibilidad: Proceso de ajuste al espacio físico, los servicios, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de todas las personas incluyendo las que presentan alguna discapacidad.

Es importante aclarar que, aun cuando éste es el paradigma que actualmente se está impulsando para orientar la atención de esta población y las relaciones que con ella se establezcan, el mismo se encuentra en un proceso de transición e implementación y a la vez, coexiste con elementos de los otros que pretende superar.

Una vez abordados los temas anteriores, los cuales nos dan las nociones necesarias para seguir abordando el tema de esta investigación, consideramos, que el acceso al trabajo, es uno de los derechos que por su condición humana tiene la persona con discapacidad. Debido a que esta actividad les posibilita adquirir insumos para la satisfacción de sus necesidades individuales y familiares, desarrollar habilidades y destrezas que les permitan crecer como personas, así también, contribuir con su trabajo en la transformación de su entorno y asumir un protagonismo dentro del sector productivo. Se considera a la persona con discapacidad como, aquélla cuyas esferas física, biológica, psicológica, cognitiva, y social, forman parte de su integridad como ser humano y adquieren gran importancia para la formación y desarrollo de los grupos sociales en que se desenvuelve. Sus valores, creencias, costumbres y pensamientos, están mediatizados por su constante interacción con el medio en el que se desenvuelve. La cual tiene derecho al trabajo, así como a percibir estímulos físicos, emocionales, sociales, establecer relaciones interpersonales,

ser productiva social y económicamente, transformarse a sí misma y contribuir a la transformación de su entorno. Están en capacidad de asumir un rol protagónico y activo en su proceso de desarrollo integral y asumir la responsabilidad de tomar sus propias decisiones.

En este capítulo hemos abordado los conceptos y consideraciones teóricas entorno a la investigación, tales como los conceptos en torno al Derecho del Trabajo y su ejercicio, así como los conceptos en torno a las personas con discapacidad. En lo que respecta a la materia laboral, concluimos que, el trabajo es el esfuerzo que realiza una persona de manera libre y racional, por el cual se percibe una remuneración, habiendo realizado la producción y comercialización de bienes y servicios, El trabajo se puede entender como una actividad creadora de la persona que tiene por objeto la satisfacción de necesidades materiales y al mismo tiempo contribuye al proceso productivo, pero no todos los trabajos pueden ser considerados como objeto del derecho del trabajo, ya que el Derecho del Trabajo está constituido por principios y normas jurídicas que tutelan el trabajo humano, productivo, libre y personal y a su vez, estas normas regulan las relaciones entre patrones y trabajadores, es este último, el tipo de trabajo objeto del derecho del trabajo, es decir, el trabajo productivo, aquel a través del cual el hombre obtiene medios materiales o bienes económicos precisos para subsistir, siendo indiferente que el bien sea directamente consumible o que el bien sea para procurarse bienes consumibles. La causa final del trabajo productivo es la subsistencia del trabajador y su familia.

También, definimos las principales características del Derecho del Trabajo, como que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase, porque pertenece al grupo social de los trabajadores, por lo que la prestación de un servicio para un patrón es lo que determina la conciencia de clase, que es un derecho inconcluso, porque sus finalidades no han concluido, es un derecho dinámico y expansivo, porque está en el constante movimiento incrementando derechos a los trabajadores y es expansivo por que tales derechos se extienden a todas

esas personas que tienen esa calidad. Dentro de la Estructura del derecho del trabajo se encuentran, el conjunto de normas jurídicas que regulan a las relaciones de trabajo, los sujetos de la relación de trabajo, que son el trabajador y el patrón, las condiciones de trabajo y la previsión social. Todas las personas tenemos derecho al trabajo y a su libre ejercicio ya que no existe dentro de los ordenamientos legales alguna disposición que indique lo contrario y menos aún por tener la condición de persona con discapacidad. Un factor esencial para la persona con discapacidad, es el trabajo, ya que este le otorga la posibilidad de sentirse ubicado en un marco de bienestar moral y socialmente integrado. Al realizar el ejercicio del Derecho Laboral las personas con discapacidad tienen la posibilidad de aportar una contribución productiva a su familia y a la sociedad, organizarse y a la vez pueden estructurar su tiempo y espacio, buscando su auto dependencia, interrelacionarse con los miembros de su comunidad, desarrollar aptitudes y conocimientos, asumir responsabilidades.

En cuanto a la materia de discapacidad concluimos, que debido al esfuerzo realizado por los expertos en el tema, existe una clasificación universal para las discapacidades, que el uso de nuevos términos da claridad en el amplio campo de estas, aun cuando actualmente, algunos términos se contraponen con los utilizados cotidianamente, ya que, en nuestro país, no se hace de forma general la diferencia entre deficiencia, discapacidad y minusvalía sin embargo el termino de discapacidad es más empleado más como genérico que como parte de una clasificación. Cuando se estudia el tema de la discapacidad, se pueden observar diversos sentimientos de los que han sido objeto las personas con alguna discapacidad a nivel físico o mental.

Culturalmente, la concepción de discapacidad ha estado influenciada por una serie de estereotipos que son siempre de carácter negativo y en el fondo encierran un trato discriminatorio, debido a que la sociedad reacciona en consecuencia con estos y termina negándoles el derecho y las oportunidades al trabajo a las personas con discapacidad. En México, los procesos de

atención dirigidos a las personas con discapacidad con el transcurso del tiempo han evolucionado.

Actualmente existen paradigmas que permiten visualizar la evolución sobre la percepción de la persona con discapacidad, y explicar algunos elementos de la realidad, básicos en este proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, se ha venido trabajando fuertemente para lograr un cambio en la conceptualización de la discapacidad, aunque sea en forma paulatina. Sin embargo, tendrá que pasar mucho tiempo para que se traduzca en actitudes, sentimientos y apreciaciones coherentes con dicho cambio. No debe olvidarse que detrás de cada pensamiento y actitud negativa existen siglos de historia que han reforzado valoraciones injustas en torno a la persona con discapacidad y su derecho al trabajo.

En el México actual, 2'447,749 personas con discapacidad se encuentran en un rango de edad para trabajar y de estas sólo el 10% tiene algún trabajo formal remunerador, lo que indica que 2'202,975 personas con discapacidad, no tienen trabajo y no encuentra empleo con facilidad. Por lo que se debe de seguir implementando políticas, estrategias, acciones y sobre todo mecanismos para hacer cumplir las leyes sobre la materia, para lograr el ejercicio del derecho al trabajo y la inclusión de la población con discapacidad a través del desempeño de un trabajo, bajo condiciones laborales regulares o específicas, en un medio laboral ordinario o adaptado, siempre que represente un ingreso económico.⁴⁵

En el siguiente capítulo abordaremos el aspecto histórico de los conceptos principales que se desprenden del tema de esta investigación, así como, del nacimiento del derecho de trabajo, para llegar a su comprensión actual y continuar con el desarrollo, del propio tema.

⁴⁵ Cfr. Base de datos del Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010, el cual está basado conceptualmente en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF 2001).

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO

Es importante el desarrollo del presente capítulo, porque de aquí parte el entendimiento que ha tenido el concepto de trabajo y discapacidad a través del transcurso del tiempo, partiendo en la prehistoria hasta llegar al momento actual, en donde nuestra sociedad cuenta con muy poca información, a causa del desinterés y por la insensibilidad hacia el tema del trabajo de las personas con discapacidad, llegando a ser un mal social silencioso y desatendido por la propia sociedad. Son muchos los viejos problemas no resueltos, las viejas necesidades no atendidas. Debemos, por ello, revisar los métodos de intervención del estado y nuestras pautas de conducta social para adoptar los enfoques y diseñar las estrategias más adecuadas para lograr avances significativos en la inclusión de las personas con discapacidad al sector laboral. A pesar de tener una situación desfavorable de inicio caracterizada por adversas condiciones sociales y dificultades en cuanto a su inserción laboral, las personas con discapacidad registran en los últimos años, cierta tendencia a un mejor ejercicio de su derecho al trabajo.

2.1. Percepción histórica de Trabajo

A lo largo de la historia el trabajo ha tenido percepciones de acuerdo al momento histórico social que se vive, de tal manera que en algunas épocas el trabajo era considerado para algunos como castigo en otras como un derecho, actualmente la connotación del derecho obedece a un conjunto de elementos jurídicos, sociales y culturales, los cuales le dan un enfoque propio desde la perspectiva que se desee o en la que se encuentre. “El trabajo se distingue del de las bestias y del de la energía inanimada de las máquinas por que guarda el valioso contenido de la dignidad humana. El trabajo es un medio que el hombre utiliza a fin de satisfacer sus necesidades. Esto es lo que le da sentido económico, lo que somete a la justa balanza de los equilibrios de quien realiza el trabajo y de quien paga por los beneficios de él. Por desgracia, no siempre el

trabajo se ha conceptualizado de esa manera; por el contrario, en las culturas iniciales, el trabajo se considera algo vil o como actividad indigna, a pesar de que sin duda ya cubría la misma función económica de desarrollo.”⁴⁶ Desde un enfoque dogmático y religioso, refiriéndose en concreto a la Biblia en el Génesis, Adán y Eva viven en el paraíso, y al desobedecer mandatos divinos, Dios los castiga condenándolos al trabajo. Se da a entender que el trabajo es un “Castigo Divino”.

También, “una de las primeras formas de trabajo fue la esclavitud, régimen en el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros. No se conoce con certeza el origen de este régimen. Los sociólogos suponen que en los comienzos de la humanidad el hombre erraba por la tierra en grupos pequeños. Cuando estallaba una guerra entre las poblaciones enemigas, los vencedores exterminaban a los vencidos. Se cree que un día, después de una batalla, se tomaron tantos prisioneros que los vencedores en lugar de exterminarlos prefirieron conservarlos vivos para sacrificarlos después y, quizá, eligieron ocuparlos en diversos trabajos. Tal vez se dieron cuenta de las ventajas de esto y comprendieron que era mejor “hacer trabajar” a los vencidos que matarlos.”⁴⁷ En las culturas griega y romana hacia los siglos III y IV, el trabajo es considerado como una actividad indigna y propia de los esclavos, estas eran culturas esclavistas y los esclavos eran considerados cosas. “Para Aristóteles (política, L. I, cap. II) el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y la política. El señor solo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer. En todo régimen corporativo –y las raíces que pasan a través de gildas y cofradías se incrustan en los colegios romanos-, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper el vínculo.”⁴⁸

En la Edad Media de los siglos V al XV, desaparece el sistema esclavista y aparecen nuevas clases sociales, en las que se encuentran el señor feudal y

⁴⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 4.

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 21.

los siervos. El trabajo es una actividad que deben realizar los siervos, en esta época ya no se consideraba al siervo como una cosa, sino como una persona sujeta a determinada tierra, propiedad del señor feudal, No tenían libertad. “En esta época cobra gran auge el artesano y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la reciproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros.

Los primeros, dueños de los medios de producción, en el concepto actual eran los patrones; los oficiales y los compañeros eran los trabajadores. Las corporaciones de oficios nacen probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas; no se limitan a cumplir los fines antes mencionados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para conservar o elevar su calidad.”⁴⁹

Siglo XVIII, surgen ideas de la ilustración, el liberalismo, basado en ideas naturales de los derechos del hombre. Por ende, el trabajo eran un derecho natural, como la vida, libertad, etc, y el hombre puede decidir su trabajo y el patrón también es libre de quien contratará. Las partes se ponen de acuerdo y el Estado, sólo hace que se cumplan los contratos, surgen los elementos básicos de la relación laboral. “Sin embargo, este despertar de la humanidad no fue todo lo que la sorpresiva historia deparaba. Acontecimientos mayúsculos se concentraron en un solo siglo: el siglo XVIII, que presencio dos revoluciones. La primera fue la revolución francesa, punto de partida hacia el hombre libre.

⁴⁹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 4.

La segunda, la revolución industrial, inicio la modernidad con la aparición del maquinismo, con lo que transformaron bruscamente las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo.”⁵⁰

Durante el siglo XIX surgen las ideas del socialismo comunista, esta ideología, le da, a grandes rasgos, un enfoque al trabajo de ser una mercancía, una fuerza que se vende y se paga, un factor de producción de riqueza. ”El primer movimiento de la clase trabajadora de que se tiene conocimiento fue la conferencia internacional en materia de Derecho Laboral, celebrada en Alemania en 1891 por su emperador, Guillermo II, con la participación de representantes de 14 países, que sirvió de base para el establecimiento de los derechos mínimos reconocidos de la clase trabajadora”.⁵¹

Siglo XX, “El 18 de agosto de 1931, fue expedida la Ley Federal del Trabajo, que pasó a reglamentar el Artículo 123 constitucional, vieja demanda del movimiento obrero mexicano. Esta ley no estaba dividida en apartados, situación que se daría hasta el 5 de diciembre de 1960 con la reforma y adición del apartado B al Artículo 123 de la Constitución General de la República. Las restricciones en materia laboral y sindical para los trabajadores en general y para algunos grupos de éstos, se impusieron en la Ley Federal del Trabajo y en leyes y reglamentos especiales, como el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado el 5 de diciembre de 1938; el Reglamento de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, del 20 de noviembre de 1937, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada el 28 de diciembre de 1963, que reglamenta el apartado B.

El Estatuto Jurídico, el Reglamento bancario y la Ley burocrática tienen como rasgo distintivo el colocar a grupos de trabajadores en regímenes especiales que limitan o niegan total o parcialmente los derechos de contratación colectiva, de organización sindical y de huelga, aunque establecen la estabilidad en el empleo”.⁵²

⁵⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del Trabajo**, Op. cit. p. 12

⁵¹ INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. **Derecho Laboral**, Op. cit. p. 187.

⁵² PELÁEZ RAMOS, Gerardo. “En el 80º aniversario La Ley Federal del Trabajo de 1931”. **Rebelión**, México, 18 de agosto de 2011, p. 1.

Cabe señalar que, “A raíz del fallo emitido el 21 de mayo de 1996 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación acerca de la libertad sindical, se ha desatado una interesante polémica en gran medida reflejada en las páginas de La Jornada Laboral entre investigadores del movimiento obrero, abogados laboralistas y dirigentes sindicales.

La discusión sobre ese asunto es importante porque sólo así los trabajadores han arribado a posiciones comunes en otros temas que los afectan, como cuando se discutía la conveniencia de expedir la ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional en los años veinte. Entonces, todas las organizaciones obreras, excepto algunas anarcosindicalistas, demandaron la federalización de la legislación laboral. Para lograr este objetivo realizaron manifestaciones y otras acciones de masas, además de impulsar iniciativas legislativas.”⁵³ Esta Ley Federal del Trabajo de 1931, estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970. “En 1967 el entonces presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una comisión para que se encargara de elaborar un proyecto de ley. Esta comisión estuvo integrada por el secretario del trabajo y previsión social, Salomón González Blanco, así como por Mario de la Cueva, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso Pérez Aparicio. Del anteproyecto se les tomó opinión a los sectores obrero y patronal y desde luego se incluyeron sus observaciones en todo lo que fue pertinente. La nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigencia el 1º de mayo de 1970.”⁵⁴ La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 3, reformado el 30 de noviembre de 2012 dispone:

Artículo 3o. “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

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.

⁵³ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. *La libertad sindical en México*, “en Obras Completas”, vol. III, Gobierno del Estado de Puebla, México, 1990, p. 54.

⁵⁴ RODRÍGUEZ HERRERA, Miguel Ángel. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 11.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”

Fundamentalmente el trabajo es considerado legalmente como un derecho y un deber social, para este enfoque se debe entender al derecho, como una facultad prerrogativa del hombre, al deber como una obligación, en el contexto de ser el único medio de obtener riquezas lícitas y a lo social, como que no es en lo individual, más bien como de interés de la sociedad, por ello, el Estado puede intervenir, reglamentar y poner mínimos.

Por lo tanto, “De esta manera se puede concluir que el derecho del trabajo nace en Europa y concretamente en países como Alemania, Inglaterra y Francia en el siglo XIX y se consolida en el XX.”⁵⁵

El trabajo surge con el hombre y lo ha acompañado toda la vida, en la actualidad el trabajo debe de tener una regulación adecuada y acorde con el momento histórico, social y cultural.

2.2. Evolución del trabajo en México

En el México Pre colonial, dentro de las culturas asentadas en el territorio mexicano destacaban la Azteca, la Maya y la Olmeca, su principal medio de producción era el sistema esclavista, a diferencia de Europa, la esclavitud sólo provenía del pago de tributo en especie y trabajo de pueblos vencidos en guerra. “En los aztecas existía una verdadera división de clases sociales, cosa lógica ésta, si consideramos que como pueblo guerrero necesariamente debió darse una división en dos clases: los vencedores y los vencidos. Por lo tanto la sociedad Azteca se encontraba perfectamente dividida en dos grupos, los

⁵⁵ Idem.

privilegiados y el pueblo. Los primeros se subdividían en tres clases: la militar, la sacerdotal y la comerciante, tendiendo cada una de ellas diferente trato social con marcados privilegios... y que eran acentuados por sus organizaciones religiosas y educativas”.⁵⁶

Apenas había grupos sociales intermedios, la mayor parte de la población eran artesanos, agricultores, servidores públicos y comerciantes, es aquí donde se reflejaba la población que desempeñaba algún trabajo, aunque no era considerado como un medio social, solo era una actividad que implicaba un esfuerzo humano, para la obtención de bienes. A los esclavos que se utilizaban para el trabajo agrícola, el transporte, el comercio o el servicio doméstico. Algunos de los esclavos se encontraban en esta situación de forma temporal, hasta que pagaran una deuda o una condena. Existían dos tipos de propiedad colectiva y la privada.

En la colectiva todos trabajan forzosamente para el Estado y en la privada existían trabajadores libres quienes prestaban sus servicios a otros como comerciantes, artesanos, pintores y escultores. Debido a que sus normas eran consensuales nunca reglamentaron el trabajo, sus procedimientos para dirimir controversias eran orales.

2.2.1. El México de la Colonia 1521 – 1810

En 1521 a su llegada los españoles, tratan de desaparecer la cultura existente imponiendo una nueva visión y forma de desarrollo del trabajo, basados en el esclavismo. En esa época España tenía conflictos internos, estaba en crisis, al descubrir América, colonizar sus territorios y explotar sus recursos, se convirtió en la primera potencia en Europa, el rey para recompensar a sus súbditos por los problemas internos, les otorga tierras y esclavos. “En la época colonial los indígenas fueron víctimas de múltiples

⁵⁶ MUÑOZ, Virgilio y Mario Ruiz Massieu. *Elementos jurídicos históricos del municipio en México*, UNAM, México, 1979, p. 21.

abusos por parte de los españoles; existía la figura denominada "repartimiento" por medio del cual el conquistador se repartía a los indígenas para que trabajaran en sus tierras".⁵⁷

En el repartimiento, al encontrar una mina el rey la otorgaba a algún señor español para que la trabajara, junto con la cantidad de indígenas, de la comunidad más cercana, que fueren necesarios para su explotación, a estos se les tenía que pagar salario en especie y no se establecía un monto fijo y adecuado a la naturaleza del trabajo. La clase católica en actitud de oposición a las concesiones de la corona, ven a los esclavos como infantes y buscan nuevas formas de explotarlos. "Para justificar jurídicamente la esclavitud, los españoles celebraban un contrato por virtud del cual se les "encomendaba el cuidado" de un número de indígenas, de tal manera que se obligaban a otorgarles evangelización, educación a cambio de su trabajo".⁵⁸

La encomienda, consistía en el otorgamiento de tierras en la Nueva España a los señores españoles por parte del rey, estas tierras venían acompañadas por hombres para que las trabajaran y sirvieran al señor al cual se le habían encomendado, a cambio, de como ya hemos mencionado, que los hombres fueran cuidados, alimentados y enseñados en la nueva religión. Los trabajos eran forzados, lo que generó más explotación de los indígenas, no había ningún cuidado para ellos, si morían los reponían con otros. En los pueblos ricos en minería, a los esclavos se les ponía a trabajar en las minas, si mostraban alguna oposición se les coaccionaba a través del ejército. El rey por medio de la iglesia, se enteró de que los indígenas eran explotados, lo que propicio a la búsqueda de otras formas de promover el trabajo de los esclavos. La iglesia de la nueva España acude con el Rey para manifestar su inconformidad con la explotación de los indígenas y en 1632 suprime las encomiendas y en 1718, los repartimientos.

Este mismo año aparece la idea del trabajador libre, no se podía forzar a los indígenas y eran libres de trabajar con quien quisieran, de igual manera el señor español tenía libertad de elegir a sus trabajadores, lo que fomento a que

⁵⁷ INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. *Derecho Laboral*, Op. cit. p. 189.

⁵⁸ Idem.

las cosas siguieran de la misma manera ya que el señor español imponía sus condiciones y forzaba a los indígenas diciéndoles que si no querían aceptarlas se fueran y estos al no tener otro lugar a donde ir, siguieron aceptando las mismas condiciones de trabajo. “La iglesia se vuelve a oponer a las disposiciones del rey exigiéndole regulación al trabajo, para el rey expide las Leyes de Indias. Esta recopilación legislativa fue puesta en vigor por Carlos II, rey de España, en 1680, a fin de que normar la relación de los encomendados españoles con los indígenas sometidos a la custodia. Contenía algunas disposiciones laborales, sobre todo en la parte II, “De los indios y sus libertad”, que aunque parcas en su redacción tuvieron el mérito de que su contenido social haya sido muy adelantado para la época, motivo por el que los tratadistas aun discuten determinar si estas leyes fueron un precedente real del derecho laboral o del derecho colonial del trabajo”.⁵⁹

Las Leyes de Indias que regían en la Nueva España, disponían entre otras materias, respecto al trabajo:

- ✓ La Edad mínima para trabajar en 7 años.
- ✓ La Jornada máxima de 8 horas.
- ✓ Un día de descanso por cada seis días de trabajo.
- ✓ Todos deben percibir un salario.
- ✓ La Prohibición de trabajos peligrosos a embarazadas.

Sin embargo, “la lejanía entre el legislador español y los virreyes administradores propicio que, en la práctica, las Leyes de Indias fueran objeto de violaciones constante por parte de los encomenderos, quienes la mayor parte de las veces hicieron nugatorios los derechos concedidos por esta legislación en el aspecto laboral”.⁶⁰ La problemática con estas leyes era que no se cumplían en la Nueva España aun cuando eran dictadas por el Rey y al no existir mecanismos para hacerlas efectivas, se convirtieron en letra muerta y la explotación a indígenas.

⁵⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 86.

⁶⁰ Ídem.

2.2.2. La lucha de independencia y el México Independiente 1810 – 1870

La lucha de independencia tenía entre sus principales objetivos la abolición de las condiciones infrahumanas de vida, pero ninguno de los caudillos le dio importancia al trabajo. “El “bando de Hidalgo”, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su art. 1º ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de 10 días, so pena de muerte”.⁶¹

En 1814. “Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en el art. 24 determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en el art. 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España”.⁶² Los exámenes a los artesanos, consistían en que si una persona quería dedicarse al oficio tenía que formar parte de un gremio y si quería aprender, no recibía pago por su trabajo, era aprendiz durante años, para dejar de serlo debía realizar dos exámenes el primero se lo hacía el maestro y el segundo por el gremio. También en 1814, el “Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana”, sancionada en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su art. 38, en favor de todos los ciudadanos”.⁶³ Este decreto se da a través de una carta que los diputados dirigen a sus conciudadanos, en donde explican con gran claridad el contenido del documento, que además de lo referido en el párrafo anterior, manifiesta: La profesión exclusiva de la religión católica apostólica romana, la naturaleza de la soberanía, los derechos del pueblo, la dignidad, del hombre, la igualdad, seguridad, propiedad, libertad y obligaciones de los ciudadanos, los límites de las autoridades, las responsabilidades de los funcionarios, el carácter de las leyes.

1815. “Sin embargo, el problema laboral existía según se desprende de las ideas expresadas por Morelos en su manifiesto Sentimientos de la Nación

⁶¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 300.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

Mexicana, en que decía: “que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia”, etcétera”.⁶⁴ José María Morelos y Pavón, visualiza la importancia del trabajo y establece en un artículo, de su referido manifiesto, lo relacionado con el trabajo. Su pronunciamiento al respecto era en el sentido de que toda ley debe ser buena, por lo tanto, el Congreso debe dictar leyes en materia de trabajo, las cuales debían contemplar el moderar la opulencia y la indigencia, de tal manera que se debía establecer un salario que le permitiera a los trabajadores mejorar a sus costumbres y alejarlo de la ignorancia, rapiña y hurto.

Posteriormente, “en la constitución de 1857 se establecieron ciertos derechos para los trabajadores y los patrones, como fueron la libertad de la industria y del trabajo. Sin embargo, en esta carta magna no se otorgaron facultades al gobierno para legislar en materia laboral y solo se limitó a reconocer ciertos derechos. La carencia de facultades para legislar por parte del gobierno fue una de las razones principales por la que se retardó el nacimiento formal del derecho laboral, aunque históricamente existían ya múltiples organismos que determinaban las bases de la relación obrero-patronal”.⁶⁵ La Constitución liberal de 1857, fue la primera que consagra las garantías individuales y por vez primera en su artículo 5, se consagra la libertad de trabajo y se equiparaba a otras garantías individuales como la vida y la libertad. Las condiciones laborales se fijaban entre las partes y las cuestiones laborales caían en el ámbito del Derecho Civil debido a que el patrón y trabajador eran libres para contratar, el Estado sólo intervenía para exigir el cumplimiento de los contratos, de tal modo existían figuras civiles que regulaban el trabajo como lo eran:

- ✓ El contrato de arrendamiento.
- ✓ El contrato por jornal.
- ✓ El contrato por mandato.
- ✓ El contrato por servicios domésticos.
- ✓ El contrato de prestación de servicios profesionales.

⁶⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 87.

⁶⁵ INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. *Derecho Laboral*, Op. cit. p. 193.

En 1865 el imperio de Maximiliano, éste es el primero que se preocupó por la vida de los trabajadores y dicta “El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano está integrado por 18 títulos y 81 artículos. El documento puede dividirse en dos partes no proporcionadas: una referente a la organización del gobierno imperial, constituida por la mayoría de los títulos básicos, para considerarse como un estatuto en el sentido jurídico del término. Otra que esboza algunos trazos referentes a la forma de gobierno, soberanía, ciudadanía y las garantías individuales, elementos que desde la perspectiva jurídica, pudieran considerarse componentes que bosquejan una constitución”.⁶⁶ En un capítulo de este pretendió reglamentar el trabajo y establecía:

La edad mínima para trabajar en 10 años.

Un día de descanso por cada seis días de trabajo, el cual sería el domingo con goce de salario.

Jornada mínima de sol a sol de 6am–6pm.

Los campesinos podían separarse en cualquier momento de la hacienda donde laboraran.

Prohibía la transmisión de las deudas de los trabajadores.

Ninguna de estas disposiciones se aplicó debido a la guerra interna en nuestro país, Benito Juárez consideraba que todo lo francés debía ser desechado y eliminó estas disposiciones posteriormente se restaura la república.

2.2.3. México Porfirista 1870– 1910

Cuando Porfirio Díaz llega a la Presidencia, impone la paz a la fuerza, busca el desarrollo de la economía y da facilidades para que ingrese capital extranjero. Esto permitió que ingresara mucho capital extranjero en pocos años y empezó un gran auge económico, desarrollándose la minería, la industria textil, los ferrocarriles y los medios de comunicación. Esto dio pie a la explotación de los trabajadores, con jornadas de 14 horas y el pago era en especie, sin beneficios extras. “El código civil de 1870 trato de dignificar el

⁶⁶ TREJO, Zulema. “Estatuto Provisional del Imperio Mexicano: su aplicación al gobierno departamental sonorense, 1865–1866”, *Región y sociedad*, vol.19, no. 40, México, sep. /dic. 2007, p. 5.

trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales”.⁶⁷ Los grandes grupos de trabajadores que existían en las poblaciones grandes, empezaron a adquirir conciencia de buscar mejorar sus condiciones laborales se unieron entre ellos y para ejercer presión suspenden labores.

El Estado a modo de reacción crea normas que prohíben asociaciones y paros de labores y en 1872 se imponen penas de prisión o muerte al trabajador que promueva sindicatos o huelgas. “No fue hasta en la última etapa de gobierno de Porfirio Díaz cuando aparecen las primeras legislaciones a favor de los trabajadores. La ley de Villada del 30 de abril de 1904 y la ley de Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906, siendo esta modelo para la ley de accidentes de trabajo de Chihuahua del 29 de julio de 1913, así como para la ley de trabajo de Coahuila de 1916. En estas dos primeras leyes se establece la teoría del riesgo profesional que obliga al patrón a indemnizar al trabajador en caso de accidente o enfermedad del trabajo y la carga de la prueba hacia el empleador porque se consideraba que todo accidente o enfermedad eran profesionales mientras no se demostrara lo contrario”.⁶⁸

La Huelga de Cananea en 1906. Alrededor de la mina crecía un pequeño poblado que tenía 5,000 trabajadores, era la mina más importante en oro y cobre de América y en esta, los trabajadores inconformes con el patrón por el bajo salario y la desigualdad entre trabajadores nacionales y extranjeros ya a ellos les pagaban cinco por uno y solo trabajaban ocho horas y los mexicanos tenían jornadas de doce horas. “Este mismo año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del partido Liberal, presidido por los hermanos Flores Magón y en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y se propusieron reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo.”⁶⁹ Los trabajadores se

⁶⁷ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 54.

⁶⁸ RODRÍGUEZ HERRERA, Miguel Ángel. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 7.

⁶⁹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. P. 55.

empiezan a agrupar clandestinamente, sus líderes son apoyados por los Hermanos Flores Mangón y planean una huelga. El 1 de junio de 1906 unos capataces agreden a un trabajador, golpeándolo hasta casi matarlo, los trabajadores en respuesta a este hecho, el 5 de junio de 1906, golpean a uno de los capataces y deciden marchar hacia la casa del Patrón, la gente de este se enfrenta contra la muchedumbre de trabajadores, tirando agua y piedras, los trabajadores saquean la tienda de raya, se dan disparos por parte de los dos bandos, hay personas muertas, la multitud se disgrega.

Dan aviso al gobernador del Estado de estos acontecimientos. "El gobernador Rafael Izábal, al enterarse va hacia cananea con 100 soldados y pide ayuda a ejército norteamericano, quienes le dan a 500 hombres, quienes tienden una emboscada a los trabajadores y es ahí cuando los norteamericanos masacran a 500 trabajadores, incluyendo mujeres y niños. Los líderes de los trabajadores son aprendidos y mandados a San Juan de Ulúa y al resto los obligan a seguir trabajando. Posteriormente le hacen llegar al patrón del primer pliego petitorio. "El documento en que se consignaban las peticiones, que el comité de huelga, a instancias de las autoridades, presento a la empresa el 1º de junio de 1906 fue redactado en los siguientes términos, además de la huelga se demandaba:

- ✓ La destitución del mayordomo.
- ✓ Sueldo de \$5 pesos por ocho horas de jornada.
- ✓ Que de los trabajadores el 75% sean mexicanos.
- ✓ Tener hombres al cuidado de jaulas.
- ✓ Tener el derecho a ascenso."⁷⁰

"Unos meses más tarde un acontecimiento similar sucedió en Rio Blanco, Veracruz, donde también se recurrió a la represión ante un movimiento de huelga. Estos dos tristes hechos permiten visualizar cual era la situación real del trabajador en México a principios dl siglo XX".⁷¹ En Rio Blanco Veracruz, hubo un gran desarrollo en la Industria Textil, propiedad de los extranjeros franceses, ingleses y alemanes. Los trabajadores inconformes por bajos salarios y por la jornada de trabajo de 14 horas, se reúnen y forman

⁷⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 318.

⁷¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, Op.cit. p. 87.

clandestinamente asociaciones. “Ese mismo año de 1906 se creó la fundación del Gran Circulo de obreros Libres de Rio Blanco, expresión y forma de la organización de los trabajadores de las fábricas de textiles, a las que se sumaron las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala para la defensa de sus derechos”.⁷² Agrupación que tiene contactos con otras de varios estados y relaciones con hermanos Flores Mangón.

En correspondencia, “los patrones crean una organización de propietarios de las fábricas de hilados y tejidos, denominada Centro industrial mexicano, en las que se incluyen la fábricas de Puebla, Tlaxcala y muchas más”.⁷³

Expiden un reglamento donde señalan que es motivo de despido formar parte de una asociación con la finalidad de suspender labores. Esto fue motivo suficiente para que los trabajadores decidieran estallar la Huelga el 1 de Agosto de 1906.

Los patrones en respuesta se pusieron en paro y con la actitud de haber quien se cansa primero, se da una huelga por las dos partes, huelga cuya influencia empieza poco a poco a extenderse a Oaxaca, Jalisco, Querétaro y a la Ciudad de México.

Los patrones pretendían que los trabajadores firmaran un convenio donde se establecían condiciones de trabajo inhumanas y violatorias de sus derechos más elementales. “Este convenio fue rechazado por la parte trabajadora y, en consecuencia, sometido al arbitraje del entonces presidente Porfirio Díaz, quien resolvió en contra de los trabajadores y el 4 de enero de 1907, ordeno que regresaran a labores tres días después”.⁷⁴ Este fue el primer laudo en materia laboral en la historia de México. Al regresar los lideres a Orizaba, el 6 de enero de 1907, son tachados de vendidos por los trabajadores estos enardecidos marchan hacía las casas de los líderes obreros y las queman. Al día siguiente al tratar el patrón de entrar por la fuerza con nuevos trabajadores, comienzan las agresiones y matan al patrón. A raíz de estos hechos, alrededor de 500 trabajadores y los que sobreviven son obligados a continuar laborando.

⁷² INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. *Derecho Laboral*, Op. cit. p. 195.

⁷³ Ídem.

⁷⁴ Ídem.

2.2.4. Periodo Revolucionario 1910-1917

Durante el movimiento surgen grupos revolucionarios con la idea de cambiar el sistema. Cuando estos grupos invadían pueblos imponían leyes laborales, “con el inicio de la revolución mexicana, en 1910, el proceso de consolidación del movimiento trabajador se vio afectado, ya que surgió otro tipo de conflictos políticos y sociales que ameritaron la intervención del Estado, como la repartición de tierras y el establecimiento de los núcleos comunales denominados ejidos”.⁷⁵ Los Caudillos dictan leyes importantes en materia de trabajo:

“El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí. Desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y la lucha por el principio de la “No Relección”. De 1911 a 1913 se suceden los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero”⁷⁶ Uno de los detonantes del estallido revolucionario en noviembre de 1910, fue el Plan de San Luis, instrumento que le brindó legitimidad y un carácter legal al movimiento. La tiranía del Presidente Díaz, la cual era considerada por Madero, como una tiranía a la que no estamos acostumbrados los mexicanos y ha llegado a ser insoportable, fue lo que convenció a Madero de que el pueblo mexicano se hallaba en uno de esos momentos en los que era necesario, realizar el mayor de los sacrificios.

En 1911, “durante el gobierno de Francisco I. Madero se creó un organismo gubernamental encargado de atender las demandas de los trabajadores y conciliar los intereses de las fuerzas productivas del país, denominado Departamento de trabajo, dependiente de la Secretaria de Fomento, cuya labor cumplió con creces, pues en 1912 concilió los intereses de los trabajadores y patronos en el ramo textil, imponiendo tarifas que surgieron como salarios mínimos para los trabajadores.”⁷⁷ La traición a los ideales de los campesinos, produce la rebelión de Emiliano zapata. Ocurre la traición militar de victoriano huerta. “El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador

⁷⁵ *Ibíd.* p. 196.

⁷⁶ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 57.

⁷⁷ INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. *Derecho Laboral*, Op. cit. p. 193.

Carranza, negaron legitimidad al usurpador y convocaron a las entidades federativas por la defensa de la constitución. El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo. Los hombres armados recibieron el nombre de ejército constitucionalista. De este movimiento nació la constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores. El general Huerta abandonó el poder el 5 de julio de 1914”⁷⁸.

En 1914, el Coronel Alberto D. Fuentes Dávila, en su carácter de gobernador, estableció el salario mínimo de un peso para los trabajadores de la ciudad y del campo, abolió deudas contraídas por los peones, decretó la jornada laboral de ocho horas diarias seis días de la semana. “El día 23 de agosto del mismo año, Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada ocho horas (Jesús Silva Herzog, t. II, p. 147). A su vez, el general Eulalio Gutiérrez gobernador y comandante militar de San Luis Potosí, mediante decreto fechado del 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el estado (\$0.75 diarios), la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo de las minas (\$1.25 diarios), el pago del salario en efectivo; prohíbe las tiendas de raya; declara inembargables los salarios; crea el departamento del trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley (Silva Herzog, t. I, pp. 190-193)”⁷⁹.

En Veracruz, el 19 de octubre de 1914, el Gral. Cándido Aguilar Vargas dicta una Ley del Trabajo que establece, además de la jornada laboral de nueve horas, domingo libre obligatorio, pago en efectivo, indemnización por accidente, pensiones de jubilación y salario mínimo la abolición de:

- ✓ Las Deudas a jornaleros.
- ✓ Las Tiendas de raya.
- ✓ Las Multas.
- ✓ El trabajo infantil.

Por vez primera, se establece un Tribunal de Trabajo y una inspección del trabajo. En Veracruz, durante la primera fase de la revolución, también hubo diversos intentos por concretizar una posición reivindicadora del trabajo.

⁷⁸ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 57.

⁷⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 329.

Fue así como se creó el Gran Círculo Liberal Veracruzano, organizado para apoyar la candidatura de Vázquez Gómez a la Vicepresidencia. Así como, “la ley del trabajo promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de Octubre de 1914. De la cual, Mario de la Cueva anota que tuvo enorme resonancia y que sirvió para preparar la legislación futura”.⁸⁰

Se dicta en Yucatán, en 1915, una ley en materia laboral para el Estado en la que se reconoce el derecho de asociación, sindicatos, la huelga, derechos derivados del trabajo, la idea del salario mínimo y la jornada laboral de 8 horas, estas disposiciones no se aplicaron por la movilización social que había en el país. “Yucatán fue otro de los estados sobresalientes como pionero del derecho del trabajo en México.

El general salvador Alvarado expidió una interesante ley del trabajo para esa entidad. Dicha ley, importante para la época (1915), fue en parte antecedente del artículo 123 constitucional. En ella se observa un contenido más completo que los intentos anteriores. Entre sus principios destaca que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la ley deben servir para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los empresarios”⁸¹.

En 1916 al triunfo de la Revolución, Venustiano Carranza, llega a la capital y asume la presidencia unificando a los grupos laborales y sociales.

Dispone que se restaure la constitución de 1857, se dan brotes de inconformidad de grupos de trabajadores, principalmente ferrocarrileros, por ello el 1 de agosto de 1916, Venustiano Carranza expide un decreto en el que dicta una serie de medidas tales como, la muerte a incitadores a la suspensión de trabajo, a quienes se les compruebe que asisten a reuniones con fines subversivos y a quienes provoquen alborotos públicos. “El 14 septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la nación en la constitución. La exposición de motivos de dicha convocatoria decía: “si bien la constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía,

⁸⁰ *Ibidem.* p. 330.

⁸¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, Op.cit. p. 89.

según expresa el artículo 39 de la constitución, ejercitara inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.”⁸²

El 1 de Noviembre de 1916, en sesión del Congreso Constituyente Venustiano Carranza, propuso que se mantuviera el artículo 5 constitucional, con la reforma de obligatoriedad de contrato de trabajo de un año y al artículo 73 constitucional para que concediera facultades a los estados de legislar en materia laboral. Su proyecto es rechazado y se nombra a una comisión para que redacte todo un articulado en materia de trabajo, entregan un proyecto donde habla de crear una nueva constitución en donde se estableciera un artículo que tutelara los intereses por los que lucharon los trabajadores y campesinos. “Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el primer jefe. La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. El proyecto agrego al artículo 5º un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo”.⁸³

2.2.5. México contemporáneo

1917, un año importante de nuestra historia después de siete años de acontecimientos derivados de la lucha revolucionaria, por el reconocimiento de los derechos sociales fundamentales el 5 de febrero de ese año, se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual sigue vigente en la actualidad y representa la Carta Magna del Estado Mexicano. “Obviamente en México nuestro primer esfuerzo laboral legislativo se dio con el artículo 123 constitucional de 1917. Un artículo que por no decirlo, es y debe ser un orgullo para todos los mexicanos. Sin lugar a dudas nuestro derecho laboral surgió como un derecho típicamente protector de la clase trabajadora. No podía ser de otra manera. Nuestro derecho del trabajo ha sido, es y será, un derecho tutelar de la clase laboral”.⁸⁴ Aparece el artículo 123 constitucional el cual consagraba garantías en materia de trabajo estableciendo entre otras:

⁸² DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, Op. cit. p. 58.

⁸³ Ídem.

⁸⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Síntesis de Derecho Laboral Comparado*, Op. cit. p. 618.

- ✓ La jornada laboral máxima de 8 horas.
- ✓ El salario mínimo, pagado en efectivo.
- ✓ Los días de descanso obligatorios.
- ✓ La indemnización por despido injustificado.
- ✓ Derechos del sindicalismo.
- ✓ La Huelga.
- ✓ La edad mínima de 12 años para trabajar.

En la Constitución de 1917 a propuesta de Venustiano Carranza, se estableció en su artículo 73, la facultad para que cada estado legisle en materia laboral. Faltaban mecanismos para hacer aplicables dichas garantías y se dejó a cada legislación de las Entidades Federativas, crear dichos mecanismos, pero fueron muy pocos Estados los que legislaron al respecto, sólo Veracruz, el Estado de México y Yucatán. De 1917 a 1929 fue un caos porque no se hacían efectivas las garantías laborales.

En 1929 se hace una reforma al artículo 73 constitucional la que consistía en retirar a los Estados la facultad de legislar en materia laboral y se le otorgo esa facultad única al Congreso de la Unión. “La Federalización de la legislación del trabajo en 1929, se realizó mediante una reforma constitucional que retiró la facultad que tenían los estados para legislar en esa materia, que pasó a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión; en cuanto a su aplicación, esta correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales”.⁸⁵ Es así como en 1931 aparece la primera Ley Federal del Trabajo y se establece en un solo ordenamiento legal todas las normas, sustantivas y adjetivas del trabajo, “esta ley fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo.

Era tan buena que desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso alguna de sus partes sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América latina”.⁸⁶

⁸⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, Op.cit. p. 95

⁸⁶ Ídem.

Esta ley introdujo nuevos derechos para los trabajadores, mecanismos y figuras jurídicas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el contrato colectivo de trabajo, estuvo vigente hasta 1970. “Sin embargo, esta ley (como es natural) fue objeto de reformas y ampliaciones. Primero, en 1933, como consecuencia de la reforma a la fracc. IX del art. 123 de la Constitución, se modificaron los artículos referidos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; después, en 1936, se modificó el art. 8 y se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día del descanso semanal; en 1941, se reformaron diversos artículos del capítulo sobre huelgas y, finalmente, en 1944, se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos con obligatoriedad general”.⁸⁷

En 1960, “se reforma el artículo 123 Constitucional y se le agrega el Apartado B, fundamento de la Ley Federal Burocrática la cual regula las relaciones Gobierno Federal con sus trabajadores. Se trata de una adición más que discutible ya que incorporo al art. 123, a los trabajadores al servicio de los poderes de la unión y de los gobiernos del distrito federal y territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso “A”, por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso “B”, con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno. La propuesta fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos y la reforma se publicó en el Diario Oficial de 6 de diciembre de 1960.”⁸⁸

En 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, ésta es la ley vigente, mejoró cualitativa y cuantitativa las normas laborales, aparece la prima de antigüedad, mejor organización de las juntas de conciliación. “Una vez consagrados en la Constitución federal los elementos jurídicos básicos de la materia laboral, era necesario darles una aplicación en la vida cotidiana, lo que se logró precisamente con la Ley Federal del Trabajo, que entro en vigor el 1º de mayo de 1970. En ella se retoman y conjugan todas las reformas de la ley anterior; así mismo se determina de manera clara y concreta la forma en que deberán ser respetados los derechos de los trabajadores y de los patrones y la

⁸⁷ Ídem.

⁸⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 356.

forma en que deberán de resolverse los conflictos que se susciten entre ellos”.⁸⁹

En 1972. Se reforma el artículo 123 constitucional y se crea Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). “Mediante esta reforma se modificó la fracción XII del apartado “A”. Tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Declara de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional. La reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 14 de febrero de 1972”.⁹⁰

En 1974. Se da la décima reforma al artículo 123 constitucional y se adiciona el Capítulo III BIS, “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores” y los artículos referentes a Seguridad e Higiene en Empresas, a la Ley Federal del Trabajo. “Modifica el párrafo inicial del apartado “B”. Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 10 de noviembre de 1974.”⁹¹

En 1977 se reforma la Constitución en su artículo 115 para establecer que las relaciones de burócratas, locales, estatales y municipales, se regularan a través de los estatutos jurídicos que dictará cada una de las entidades.

En 1980 se modifica el procedimiento laboral. “El 1 de mayo de 1980 entraron en vigor las reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal, como consecuencia de los cambios que la sociedad demandaba para hacer cada vez más expedita y accesible la impartición de justicia laboral”.⁹²

Fue un avance importante en materia laboral procesal. “Además, de la mayoría de las reformas procesales consagran el principio de “suplencia de la queja”, lo que significa que si el trabajador omite algún dato en su demanda o

⁸⁹ INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. *Derecho Laboral*, Op. cit. p. 200.

⁹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Op. cit. p. 357.

⁹¹ Ídem.

⁹² INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. *Derecho Laboral*, Op. cit. p.201.

no menciona correctamente los artículos de la ley que, a su parecer, se violaron en su perjuicio, la autoridad laboral tiene la obligación de subsanar sus errores, además de señalarlos a fin de que se presente la demanda correctamente, lo que no sucede con el patrón, pues no existe para él la figura de “suplencia de la deficiencia de la queja”.⁹³

En 1992, aparecen los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR) y el día 23 de mayo de 1996 es publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la cual mandata a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

2.3. La Legislación mexicana en materia del trabajo y discapacidad

Con varios intentos fallidos en los años ochenta, por unir a las personas y sus organizaciones, en 1990 se formó el Consejo Nacional Ciudadano de Personas con Discapacidad, donde confluyen hoy día una mayoría de las organizaciones sociales. El éxito de este proceso social, motivó un alto sentido de unidad, y la oportunidad para establecer objetivos comunes en beneficio de toda la población con discapacidad. Hasta principios de ésta década, la atención de las personas con discapacidad, sólo estaba regulada por lo establecido en la Ley General de Salud, la Ley General de Educación y la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, dirigida a los aspectos de salud, rehabilitación, educación y asistencia social. Sin embargo, quedaban al margen situaciones como la equidad de oportunidades, el empleo, la capacitación, la eliminación de barreras arquitectónicas, el desarrollo social, la obtención de servicios, la recreación, cultura, deporte y el libre tránsito y desplazamiento, entre otros.

Podemos afirmar que de 1990 a la fecha, las reformas jurídicas de carácter federal o estatal, se deben en gran medida, a la constante exigencia y participación de las personas con discapacidad a lo largo y ancho del país, haciéndose escuchar con propuestas muy concretas, sobre las diversas materias que la Legislación debe incorporar y actualizar. Uno de los primeros logros, consecuencia de ese esfuerzo de unidad, fue la apertura de los

⁹³ Ídem.

Diputados en el Congreso de la Unión en el año de 1992 al presentarse y aprobarse la iniciativa de reforma al artículo 450 del Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal. Dicha iniciativa, desde 1981 fue promovida con gran intensidad por los padres de personas con discapacidad intelectual, en virtud de que tal artículo, definida inapropiadamente a las personas jurídicamente incapaces de gobernarse a sí mismas o manifestar su voluntad por algún medio.

El desarrollo de reformas o promulgación de disposiciones legales, que tienen como finalidad consagrar los derechos de las personas con discapacidad, se han fundamentado en el orden jurídico positivo mexicano, considerando lo establecido por:

- ✓ La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ✓ La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ✓ La Convención de los Derechos del Niño.
- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ✓ El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, y
- ✓ Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, entre otros.
- ✓

Estos instrumentos y acciones, reconocen que las personas con discapacidad no sólo tienen derecho a ejercer la totalidad de sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales, consagrados en diversos instrumentos internacionales, sino que además establecen los derechos específicos y las medidas que el Estado debe tomar para que las personas con discapacidad puedan gozar en un plano de igualdad del conjunto de los Derechos Humanos que goza la población en general. Si bien, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra por igual derechos a todos los mexicanos, los derechos anteriormente referidos, hoy se plasman en una amplia gama de ordenamientos que comprenden diversas problemáticas de la población con discapacidad y sus familiares. En el año de 1995, por vez primera en la historia contemporánea de México, la problemática de la población con discapacidad es elevada al Plan Nacional de Desarrollo 1995- 2000, con la puesta en marcha

del "Programa Nacional para el Bienestar e Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad", como el eje rector de las políticas públicas.

Lo anterior, ha permitido conocer a fondo los problemas, definir mejores programas o acciones y sensibilizarnos de que el marco jurídico nacional o local, necesita constantemente actualizarse a las realidades de la sociedad.

Así, se han promulgado en todas las Entidades Federativas de la República Leyes de Integración Social que comprenden los derechos de las personas con discapacidad, cuyo sentido es articular las responsabilidades del Gobierno y el conjunto de las Instituciones en cada entidad. De los ordenamientos jurídicos que a partir de 1992 se han reformado, mencionamos entre los más importantes los siguientes:

- ✓ Código Civil Federal.
- ✓ Código Penal Federal.
- ✓ Ley del Seguro Social.
- ✓ Ley General de Educación.

Además, se han reformado para el Distrito Federal:

- ✓ Código Civil.
- ✓ Código de Procedimientos Civiles.
- ✓ Ley de Fomento Económico.
- ✓ Ley para la Celebración de Espectáculos Públicos.
- ✓ Ley de Salud.
- ✓ Ley de Transporte.
- ✓ Ley del Deporte.

En atención al sector social de personas con discapacidad, La Secretaría de Salud, emitió, en:

Noviembre de 1998, la Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA1-1998, para la atención integral de las personas con discapacidad, la cual establece las reglas de operación y aplicación de la legislación en materia de discapacidad.

En abril de 2000, la Norma Oficial Mexicana NOM-197-SSA1-2000, Que establece los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento de hospitales y consultorios de atención médica especializada.

En diciembre de 2003, la Norma Oficial Mexicana NOM-233-SSA1-2003, Que establece los requisitos arquitectónicos para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos de atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud.

En 2007, Proyecto de Modificación de la Mexicana NOM-233-SSA1-2003, Que establece los requisitos arquitectónicos para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos de atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud, para quedar como PROY-NOM-030-SSA3-2011, Que establece las características arquitectónicas para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos para la atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud.

En enero de 2009, Norma Oficial Mexicana NOM-005-SSA3-2010, Que establece los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento de establecimientos para la atención médica de pacientes ambulatorios.

En septiembre de 2013, Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013, Que establece las características arquitectónicas para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos para la atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud.

La Secretaría de Economía, emitió en enero de 2007, la declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público-Especificaciones de Seguridad. Esta Norma Mexicana establece las especificaciones para la construcción de espacios de servicio al público que permitan a las personas que presenten alguna disminución en su capacidad motriz, sensorial y/o intelectual, realizar sus actividades con normalidad. La norma aplica a todos los espacios construidos de servicio al público en el territorio nacional, a excepción de las unidades hospitalarias, mismas que se rigen por la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA2-1993.

Por su parte, en marzo de 1999, la Procuraduría Federal del Consumidor y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), firmaron con las

organizaciones de y para personas con discapacidades nacionales y locales, el Convenio para la Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Los retos para la población con discapacidad en México, todavía requieren de un mayor esfuerzo y trabajo, pero sintetizando las aspiraciones del presente y futuro inmediato, donde se vislumbra la posibilidad de lograr que la Comisión Nacional Coordinadora del Programa Nacional para el Bienestar e Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, sea dotada con personalidad jurídica y patrimonio propios.

2.3.1. Antecedentes de los programas e instituciones mexicanas en materia de discapacidad

El gobierno de México, desde 1995, determinó en el Plan Nacional de Desarrollo los lineamientos generales para la atención de las personas con discapacidad y la creación de una cultura de comprensión, aceptación y respeto de la discapacidad. Estableció que deberá proporcionarse atención integral a las personas con discapacidad, para lo cual es necesario promover medidas eficaces para prevenir, rehabilitar y lograr su participación plena en la vida social y en el desarrollo en igualdad de circunstancias. Derivado del Plan Nacional de Desarrollo de 1995 a 2000, la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad presentó en mayo de 1995 el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE), cuyo objetivo fue promover la integración de las 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.

En él se consideró la creación de ocho subprogramas, los cuales se definieron con base en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la ONU: Salud, Bienestar y Seguridad Social, educación, rehabilitación laboral, capacitación y trabajo, cultura, recreación y deporte, accesibilidad, telecomunicaciones y transporte.

En el año 2000 se creó la Oficina para de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPIS) con el propósito de impulsar, orientar y vigilar que los programas sectoriales e institucionales a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, encauzaran sus esfuerzos y actividades hacia la atención y resolución de los problemas y necesidades de las personas con discapacidad, en el marco de sus respectivas atribuciones. Se propuso además la creación del Consejo Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS), como el organismo encargado de dar cumplimiento a las acciones derivadas del Programa Nacional. El CODIS estuvo integrado por titulares de las Secretarías de Desarrollo Social, Comunicaciones y Transportes, Educación Pública, Salud, Trabajo y Previsión Social. Así como por el DIF Nacional y la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para las Personas con Discapacidad.

Del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 se derivó la creación del Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad 2001-2006, que fue presentado en septiembre de 2001 con el objetivo de promover entre la sociedad una nueva cultura de integración de las personas con discapacidad, su incorporación al desarrollo, así como el respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales. Se crearon diez Subcomisiones, las cuales estuvieron a cargo de realizar acciones en las siguientes áreas: Salud y Seguridad Social, educación, Integración Laboral, familia y desarrollo Social, deporte, arte y cultura, accesibilidad, economía, legislación y derechos Humanos y Sistema Nacional de Información sobre Personas con Discapacidad. Durante este período el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad llevó a cabo seis programas:

Programa Nacional de Accesibilidad. Presentado en septiembre de 2001, y su objetivo fue promover y difundir acciones que tengan como fin la implementación de políticas públicas en el tema de accesibilidad arquitectónica, física, de transporte, etc.

Programa de Prevención y Rehabilitación de Discapacidades. Presentado en diciembre del 2001, cuyo objetivo fue crear estrategias en el sector salud en

referencia a la prevención y rehabilitación de las personas con discapacidad, desarrollo de investigación científica y tecnológica en apoyo a los instrumentos, prótesis y órtesis, etcétera.

Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa. Presentado en el mes de septiembre de 2002, cuyo objetivo fue la generación de estrategias con instituciones educativas y de capacitación que permitan el acceso a la educación a las personas con discapacidad, así como reformas en los contenidos educativos de los planes de estudios de las licenciaturas en educación especial.

Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001 – 2006. Presentado en diciembre del 2002, y cuyo objetivo fue lograr la integración y reintegración de las personas con discapacidad a nivel nacional en actividades productivas y de empleo para tener una mejor calidad de vida.

Programa de la Subcomisión de Economía. El objetivo del programa fue promover a nivel nacional el acceso a actividades productivas, como son la creación de empresas, o mejoramiento de las que ya existen a través de la coordinación de diferentes instancias, tales como: El Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM), El Fondo Nacional de Apoyos para Empresas en Solidaridad (FONAES), El Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYMES), entre otros.

Programa de Apoyo a Personas con Discapacidad en el Medio Rural. Presentado en el mes de septiembre del 2002, su objetivo fue el de brindar atención a las personas con discapacidad del medio rural, sobre todo a las que se ubicaban en zonas marginadas, para impulsar su capacidad económica y productiva. A través de recursos de fondos como: Subprograma de Apoyo a los Proyectos de Inversión Rural (PAPIR), Programa de Desarrollo de Capacidades en el Medio Rural (PRODESCA), Programa para el Fortalecimiento a Empresas y Organizaciones Rurales (PROFEMOR).

En junio de 2005, se publicó la Ley General para las Personas con Discapacidad, con lo que se dan por concluidas las sesiones del CODIS y se suspende la creación de la Oficina de Representación para la Promoción e

Integración Social para las Personas con Discapacidad. La Ley dispuso la creación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad que estaría integrado por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, de Desarrollo Social, de Educación Pública, Hacienda y Crédito Público, de Trabajo y Previsión Social, y por el DIF, además de seis integrantes del Consejo Consultivo para las Personas con Discapacidad, quienes conformarían el Consejo Nacional. Para cumplir con su tarea, la Ley dispuso al Secretariado Técnico del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) como la instancia coordinadora de los programas y acciones que las diferentes Secretarías de Estado realizan. A su vez, contó con la asesoría de un Consejo Consultivo para las Personas con Discapacidad, conformado por 26 organizaciones civiles, las cuales tuvieron como función la de asesorar y opinar sobre los programas y acciones que el Gobierno Federal emprendiera a favor de las Personas con Discapacidad. Desde la creación del CONADIS, se ha promovido un cambio de cultura hacia la discapacidad, que permita consolidar una sociedad incluyente, de las estrategias que han derivado del Plan Nacional de Desarrollo.

En el 2001, durante la Quincuagésima Asamblea de las Naciones Unidas, la Asamblea General de Naciones Unidas apoyó una propuesta del gobierno de México y nombró a un Comité Ad Hoc para considerar las propuestas para la elaboración de una Convención Amplia e Integral para Promover y Proteger los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, basada en un enfoque holístico. México propuso la elaboración de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como el instrumento a nivel internacional que promueve un cambio en la forma de ver la discapacidad de un enfoque asistencialista, donde la persona está enferma o en un continuo proceso de rehabilitación a un enfoque social, en donde la persona sin importar la limitación física, sensorial, intelectual o mental, tiene los mismos derechos humanos que cualquier ciudadano.

En 2004, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual A.C. (CONFEDI), celebraron el Convenio de

Colaboración para el Impulso y Fortalecimiento de la Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad y Adultos Mayores en las Entidades Federativas. La STPS y la CONFE conjugaron esfuerzos para el impulso, fortalecimiento, difusión y asesoría de la Red. La CONFE se obligó a inducir a sus asociados a participar en la Red y proporcionar la información relativa a los servicios que prestan sus asociados a las personas con discapacidad, capacitar a profesionales y técnicos especializados para la examinación y evaluación de personas con discapacidad intelectual, para agilizar la contratación formal por parte de las empresas, proporcionar y mantener en su portal de Internet una lista actualizada de las personas con discapacidad intelectual que ella misma capacito y que están en posibilidad de prestar servicios.

En 2009, Naciones Unidas nombra a CONADIS como el organismo encargado de coordinar las acciones para aplicar la Convención en nuestro país. El Programa de Tamiz Auditivo Neonatal e Intervención Temprana (TANIT), que se ha implementado en 335 hospitales del sector salud de las 32 entidades. Se han efectuado 280,000 pruebas de tamiz auditivo, se han capacitado 900 profesionales de la salud, se instalaron 35 servicios de audiología para diagnóstico y tratamiento de niños y niñas con hipoacusia. Por otra parte, se conformaron cinco centros nacionales y un centro estatal de implante coclear para tratamiento de pacientes con hipoacusia. A través, del Fondo para la Atención a Personas con Discapacidad, el CONADIS ha coordinado acciones a través de diversas dependencias del Gobierno Federal en beneficio de las Personas con Discapacidad. Por ejemplo: a través del Instituto Nacional de Antropología se transfirieron recursos para mejorar la accesibilidad de las instalaciones de los Museo de Guadalupe Zacatecas, Museo Regional de San Luis Potosí, Museo Nacional de las Intervenciones, por un monto de 4 millones de pesos. CONADIS ha celebrado diversos eventos masivos como el festival cultural “FESTVIVO”, la “Semana Nacional de la Discapacidad”, así como académicos como el “Seminario sobre el Derecho de Acceso a la Justicia para las Personas con Discapacidad”, entre otros, en

donde ha promovido el ejercicio de los derechos humanos de las Personas con Discapacidad.

A propuesta del CONADIS, el 21 de julio de 2011 se creó el Comité Técnico Especializado en Información sobre Discapacidad, que forma parte del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) del INEGI y conformado por diversas dependencias del Gobierno Federal, el cual se encargará de identificar a la población con discapacidad, dónde están, características, necesidades así como la oferta y demanda de los servicios a los que tiene acceso. Con la publicación de la nueva Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad el 30 de mayo de 2011, el Secretariado Técnico del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad se transforma en el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad convirtiéndolo en un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, gozando de autonomía técnica y de gestión para formular políticas, acciones, estrategias y programas derivados de esa Ley.

2.4. Antecedentes y percepción de la discapacidad en la historia

La historia de las personas con discapacidad no ha sido nunca estable ni segura, lo cierto es que las desviaciones de cualquier tipo siempre nos han parecido una amenaza, lo diferente nos molesta, pero al mismo tiempo tenemos una fuerte curiosidad por aquello que nos parece sobrenatural, desde considerarlos demonios hasta dioses, de lo mítico a lo vulgar. En esa eterna búsqueda nos hemos encontrado con contrastes muy notables; así como entre los animales hay quienes destruyen a sus cachorros imperfectos o simplemente los dejan morir, existen animales que los protegen amorosamente.

En la prehistoria, a medida que las distintas tribus y agrupaciones humanas se movilizaban buscando mejores cotos de caza o después mejores tierras para realizar sus cultivos, decidían abandonar a su suerte a las personas discapacitadas, para no entorpecer los desplazamientos del resto de la tribu.

Durante la época florecimiento las primeras civilizaciones, los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que en su bella y floreciente civilización existieran personas diferentes. En la Grecia del siglo IV a.C. El eminente filósofo Aristóteles trató de interpretar algunas desviaciones, existen registros de estudios de las diferencias físicas y mentales realizados por Diógenes, Hipócrates y Galeno quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras formas atípicas.

Los Indios Masai asesinaban a sus niños con discapacidad y los Chagga de África Oriental utilizaban a sus personas con discapacidad para ahuyentar al demonio. Los antiguos Hebreos creían que los defectos físicos eran una marca del pecado. Los Jukun de Sudan consideraban que eran obra de los malos espíritus y los abandonaban para que murieran. Los Semang de Malasia empleaban a sus lisiados como hombres sabios.

Para los Nórdicos las personas con discapacidad eran verdaderos dioses. Durante la Edad Media, principalmente en Francia, se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas en donde se guardaban y escondían a centenares de personas con algún tipo de discapacidad. En el siglo XIV, los nacidos con alguna deficiencia ya sea física, sensorial o mental, como la sordera, la ceguera, la parálisis, la cuadripléjia, entre otros, eran confinados a grandes encierros, en los que eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense o de gran zoológico, para que las familias se divirtieran un poco o bien, manejando la consciencia social, rectificaran los actos cometidos en el pasado, por considerar a estos monstruos o fenómenos, como la más grande señal de un castigo enviado por Dios. Posteriormente, los anormales, constituyeron un pretexto también de Dios para despertar la caridad, el fin: la promesa de salvación y vida eterna. Por lo menos, ya no eran considerados fenómenos, ahora eran llamados miserables, su función ya no era la de divertir, ni la de solamente despertar el arrepentimiento, sino que su función sufrió un cambio aparentemente más digno: el de ser los portadores del objetivo de Dios, liberar a los "normales" del pecado, por la caridad.

Esto fue lo que en términos generales la sociedad obligó a creer durante mucho tiempo a las personas con alguna deficiencia: personas minusválidas, sin valor, incapaces de desarrollar una consciencia crítica, un sentimiento; seres por tanto, sin voz ni voto y como puede observarse, muchos han sido los papeles sociales y los conceptos que se han manejado alrededor de las personas con discapacidad en las diferentes sociedades y culturas, sin embargo, en la gran mayoría de los casos, no han sido justas ni favorables e incluso la exclusión social se ha exacerbado durante algunas épocas. Por ejemplo, durante el siglo XX se cometieron grandes crímenes en Alemania, por el ejército Nazi, durante la segunda guerra mundial, diversas atrocidades se realizaron, "en busca de la raza perfecta" en la cámara de gases o con la ingestión de sustancias letales que se proporcionaron en forma selectiva, antes que a nadie, a las personas con discapacidad mental para aniquilarlas tratando de construir un supuesto mundo de seres perfectos.

Por otra parte, "El racismo, intolerancia y complejos de superioridad, imperaron en esa época no sólo para exterminar a los judíos, mujeres y ancianos; sino también a las personas con discapacidad. En este mismo siglo, las personas con discapacidad dieron origen a una industria floreciente en los países ricos, en donde se construyeron enormes edificios, llenos de pseudo especialistas, algunas veces en condiciones precarias, otras veces con todo el lujo posible. En donde han reunido a personas con discapacidad mental para que vivan allí para siempre, olvidados de sus familias y de la sociedad.

Considerando que no debían de molestar a las demás personas, ni tampoco constituir las manchas de las ciudades, etc."⁹⁴ Sin embargo, desde hace muchos años, han surgido personas que iniciaron un camino de liderazgo para hacer que las personas con discapacidad puedan vivir mejor, Tomás Moro, en su libro clásico *Utopía*, describe "las relaciones que se pueden establecer entre las personas con discapacidad y las personas aparentemente normales; así como los sentimientos y espíritu de fraternidad que surgen entre ellos.

Considerando a las personas a cargo de las personas con discapacidad como privilegiadas, que debían ser seleccionadas cuidadosamente, con las

⁹⁴ BLANCAS A. "La discapacidad en el año 2000", *Creando Empleos Memorias del Tercer Congreso Internacional*: Ciudad de México 14 al 16 de febrero del año 2000. p. 98

más altas condiciones morales, pues deberían de ser las más fuertes, las más nobles; ya que ellas tendrían la mejor tarea a desempeñar en esta ciudad utópica, estarían en contacto con los seres más nobles, puros y queridos, las personas con discapacidad”.⁹⁵

En nuestra sociedad moderna, dos tercios del mundo no cuentan con facilidades especiales, ni médicas, ni educativas para las personas con discapacidad, y otros continúan poniéndoles rótulos, los segregan física, educativa y emocionalmente del resto de la población, con abusos, exclusión, carencia de oportunidades, marginación, falta de valoración, discriminación, indiferencia, negligencia, olvido y hasta vergüenza. Este es el panorama real mundial en nuestros días, que nos muestran los reportes de las organizaciones internacionales de personas con discapacidad.

Por ello, en todas partes del mundo han surgido padres líderes, que inconformes con la realidad que les ofrecen sus países, han tenido que crear los servicios para sus hijos, al principio, solo servicios educativos, con un solo maestro y después uniéndolos con otros y con otros padres inconformes, pero siempre con un gran espíritu de lucha. Así se fueron desarrollando los primeros grupos de una manera informal, posteriormente estas organizaciones fueron creciendo y formando asociaciones legalmente constituidas con metas y objetivos derivados de una visión a largo plazo, a favor de las personas con discapacidad. “Otras veces hemos conocido el liderazgo de padres de personas con discapacidad con un compromiso permanente, que ni siquiera la muerte de su hijo discapacitado les ha sustraído de la lucha; que en nuestro país y en todo el mundo, diariamente están trabajando para conseguir un mundo mejor y más justo.

La historia del mundo nos proporciona diversos ejemplos de liderazgos de hombres y mujeres que en su lucha no solo lograron sobreponerse a la adversidad de su discapacidad, sino que además han contribuido notablemente a transformar al mundo, lo continúan haciendo y seguramente lo harán en el futuro.⁹⁶

⁹⁵ MORO, Tomás. *Utopía*, Tr. Guillermo Roviroso, La Editorial Virtual, Argentina, 2005, p. 31.

⁹⁶ BUERBA R. *Discapacidad y Liderazgo*, “Memorias del Tercer Congreso Internacional: La discapacidad en el año 2000” Ciudad de México 14 al 16 de febrero del año 2000, pp. 5 y 6.

En este capítulo tratamos de exponer como en los diferentes procesos de la historia han sido tratados tanto el trabajo como la discapacidad. En la segunda mitad del siglo XIX, se da, más pronto en unos países que en otros, el surgimiento de las primeras leyes laborales. El Derecho del Trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial. La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos. Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Una clase trabajadora, en donde tienen lugar las personas con discapacidad.

También concluimos que el breve esbozo evolutivo expuesto en las páginas anteriores, muestra que han existido y seguramente coexisten, diversas concepciones de la discapacidad. A través de la historia, la concepción de la discapacidad ha tenido una connotación discriminatoria presente en todos los ámbitos sociales, determinada por un contexto histórico e ideológico, el cual no es estático ni aislado y obedece a diferentes momentos y a los diferentes actores involucrados. En la concepción tradicional de la discapacidad, la persona con discapacidad se ve fundamentalmente como un sujeto de protección o tutela. En la actualidad, las muestras de discriminación son evidentes, tales como, en las actitudes de rechazo exteriorizadas por la sociedad, la transmisión de una imagen peyorativa de la persona con discapacidad y la falta de oportunidades laborales.

Las personas con discapacidad reivindican el derecho igualitario de perseguir las oportunidades que la vida le ofrece a cada individuo, prepararse para la participación por medio de la educación e integrarse en la sociedad a través del empleo. Esto no sólo se demanda como derecho, sino que nace del sentido de responsabilidad cívica de contribuir, las personas con discapacidad demandan tanto el derecho a participar en el ámbito laboral como el derecho igualitario de contribuir.

Por otra parte la evolución de la legislación laboral, coloca al trabajador en una situación actual en la que como tal tiene derecho a: El empleo, a las condiciones de trabajo justas y dignas, a la protección social, al acceso a la educación, a la salud, a la cultura, a los medios de transporte, a la información, entre otros derechos básicos a los que todavía muchas personas con discapacidad, por no ser trabajadores, no pueden acceder o no pueden hacerlo en iguales condiciones que otras personas.

Por lo tanto, el ejercer su derecho al trabajo, por parte de las personas con discapacidad, es una cuestión de derechos humanos, la no discriminación y la acción positiva son elementos clave para garantizar ese derecho. De forma lenta pero irreversible, las sociedades han ido encontrando caminos para combatir las múltiples discriminaciones que sufren las personas con discapacidad. En el presente capítulo, se hace un recorrido histórico por los distintos instrumentos legales y percepciones de nuestras sociedades, que se generalizaron de tal forma, que se articularon las políticas y los programas necesarios para hacerlos efectivos. Hay suficientes evidencias históricas de que, incluso en épocas de expansión económica, hay personas que no encuentran un hueco para participar en la prosperidad. Entre estas personas en encuentran, muy frecuentemente, las personas con discapacidad, cuyos anhelos y aspiraciones de participación e igualdad laboral contrastan con las circunstancias en las que se desarrolla su existencia. Las personas con discapacidad han recorrido ya un largo camino hacia la consecución de la inclusión laboral de pleno derecho, en un proceso en el que se han aunado los esfuerzos de las familias, las asociaciones de personas con discapacidad, los profesionales y las instituciones. Pero son todavía muchos los obstáculos físicos y las barreras sociales que limitan su participación en la sociedad. Una vez analizados los aspectos históricos de los elementos importantes del tema de investigación pasaremos al análisis del aspecto jurídico en materia de trabajo y discapacidad.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO

Para tener un enfoque normativo en esta investigación, en el presente capítulo, se pretende recabar el marco jurídico que regula el trabajo de las personas con discapacidad y la atención de las mismas, en el país, el cual está integrado por la Constitución, Declaraciones, Convenciones, Pactos y Convenios Internacionales, Leyes, Reglamentos, Decretos, Normas, y sus respectivas organizaciones gubernamentales, encargadas de dar cumplimiento a la normatividad respectiva. El desarrollo de la Legislación para el trabajo de las personas con discapacidad en México, es un proceso que implica no sólo hablar sobre las Leyes y su contenido, representa comentar sobre el desarrollo de las personas con discapacidad, sus problemas, sus necesidades y por qué se ha hecho necesario legislar a su favor. “A diferencia de otros países, donde las consecuencias de las guerras o la efectividad de las políticas públicas, han sido factor para un mejor desarrollo de la población con discapacidad, México ha sido testigo de un interesante proceso social. Desde los años 40, personas con discapacidad, familiares, profesionales y filántropos, al no encontrar respuestas y solución a sus problemas, empezaron a formar organizaciones sociales para todas las discapacidades con una amplia diversidad de objetivos Actualmente existen en el país cerca de 988 organizaciones sociales de y para personas con discapacidad.”⁹⁷

Con el paso del tiempo y la evolución del mundo jurídico, grandes teóricos del derecho comienzan a establecer nuevos conceptos al respecto, que resultan más estables y concretos, y comienzan a notar que no solo están las personas económicamente débiles, sino también personas físicamente débiles y es cuando entonces el derecho sobre todo el social comienza a crear programas e instituciones jurídicas para éstas.

⁹⁷ GUILLEN, R. *La lucha por alcanzar la integración social*, “Memorias del Tercer Congreso Internacional: La discapacidad en el año 2000”, Ciudad de México 14 al 16 de febrero del año 2000, p. 9

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Con las adiciones al artículo 1 de la Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, del 10 de junio de 2011, México entra a una nueva era, en donde se garantizan los derechos de las personas socialmente débiles, dando con esto el impulso para la creación de leyes secundarias encargadas de proteger y velar por los derechos de las personas con discapacidad. Con esto el derecho al trabajo, entre otros, de las personas con discapacidad en México tiene su fundamento constitucional, en el Título Primero de los Derechos Humanos y sus Garantías, artículo 1, párrafo quinto, de la Constitución Política Federal vigente, este párrafo hace referencia a la prohibición de 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. En este caso el derecho y la libertad al trabajo de las personas con discapacidad.

Se podría comentar, que si la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo una Carta Magna con amplia aplicación, porque, no se le da, en su contenido, un artículo en particular a las personas con discapacidad, considerando que es un trascendental problema para el país, y que como ciudadanos están tomando importancia día con día. Dicho artículo dentro de la Constitución, sería en esencia discriminatorio, al hacer una distinción de las personas con discapacidad del resto de las personas, contraviniendo, en esencia, la prohibición a toda discriminación, ya que se entiende que como individuos, las personas con discapacidad, gozan de las garantías que otorga la Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. Es por esto que las recientes reformas al artículo 1 de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de derechos humanos son de suma importancia, en la búsqueda de la igualdad social, la no discriminación y el fomento de la cultura social. A continuación se muestra el texto del artículo 1 de La

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con sus respectivas reformas en cuanto a materia de derechos humanos el cual, quedo de la manera siguiente:

Artículo 1o. “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretaran de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los estados unidos mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzaran, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

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 sexuales, 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”.

Así mismo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en sus artículos 5 y 123, que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos y que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. La Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo constituyen el marco jurídico que regula la relación de trabajo, aunque, dentro de estas no existen disposiciones específicas que regulen el trabajo de personas con discapacidad o su incorporación a un empleo remunerado.

Todos los trabajadores son iguales ante la Ley, y aunque no se les mencione de manera expresa, las personas con discapacidad, poseen los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que todos los trabajadores. Nuestra Constitución Política en el artículo 123 determina los derechos que tienen los trabajadores que trabajan para un patrón, esto es, que son sujetos de una relación laboral. Con esto se busca darles protección en su empleo y en las condiciones de seguridad e higiene en que éste se desarrolle.

3.2. Derechos Humanos y sus Declaraciones Referentes a Personas con Discapacidad y su derecho al trabajo

Los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad deben gozar de sus derechos humanos y libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo. Ellos también disfrutan de ciertos derechos específicamente ligados a su status. Los derechos humanos para las personas con discapacidad incluyen derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados, en cuestión siguientes:

- ✓ El derecho a la no discriminación, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad basada en el efecto de deteriorar el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- ✓ El derecho a la igualdad de oportunidades.
- ✓ El derecho a una completa igualdad y protección ante la Ley.

El derecho a un alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera a una rehabilitación médica y social y

otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y auto-confianza.

El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios que igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado.

El derecho a ser tratado con dignidad y respeto.

Sin duda el derecho que más reclaman las personas con discapacidad es el derecho al trabajo, independientemente de la condición socioeconómica, son el grupo social con mayor desempleo. Pero el trabajo no sólo es un derecho, sino una obligación social, de su realización depende la consecución de un nivel digno de vida. Pero sobre todo, el tener un empleo y la posibilidad de progresar en él es el medio idóneo de realización de cualquier persona humana. En México carecemos de medios legales de protección eficiente en contra de la discriminación hacia los trabajadores con discapacidad. Las leyes laborales protegen fundamentalmente los derechos de quienes tienen trabajo, pero no existen mecanismos eficientes para proteger a los que se les niega trabajo por discriminación. El objetivo de legislar en esta materia es el de garantizar igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, es decir, no se pretende crear una legislación que otorgue ventajas y consideraciones, ni que considere a las personas con discapacidad como un sector que debe recibir ventajas y apoyos, sino igualdad de oportunidades.

Pero debemos estar claros que no se puede competir en condiciones similares entre desiguales, como lo ha definido la Organización Internacional del Trabajo "el principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia". Un gran logro ha sido la ratificación, el 5 de abril de 2001 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de mayo de 2002, del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre readaptación Profesional y Empleo a las Personas Inválidas, el gran reto es trabajar y legislar lo más pronto posible para que esta ratificación este plasmada en nuestra legislación vigente. La Organización Internacional del Trabajo, (OIT), es otra Agencia de la ONU, que también, está proporcionando un gran apoyo, prestando servicios muy importantes en lo concerniente a los aspectos laborales de las personas con

discapacidad y sus familias. Sin embargo, la historia de marginación hizo que el 7 de junio de 1999 la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptara la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y la cual fue ratificada por México el 6 de diciembre de 2000.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, amplía y reafirma los derechos que contemplan otros instrumentos internacionales, como lo son: Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre readaptación Profesional y Empleo a las Personas Inválidas, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas, el Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad, el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el mejoramiento de la Atención de la Salud Mental, la Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; la Resolución sobre la situación de las personas con discapacidad en el Continente Americano, las Normas Uniformes sobre igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la Declaración de Managua, la Declaración de Viena y Programa de Acción, la Resolución sobre la Situación de las personas con discapacidad en el Continente Americano y el compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano.

No obstante la existencia de estos instrumentos internacionales, el principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser superada por organizaciones como: la Comisión Europea de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, La Corte Interamericana de Derechos Humanos y recientemente, la Corte Penal Internacional, sin dejar de mencionar el trabajo de organizaciones no gubernamentales en todo el mundo, que trabajan por la

protección de los derechos humanos y especialmente contra la discriminación en todas sus formas.

Actualmente, en México la Organización de las Naciones Unidas trabaja junto con un grupo de expertos, formado por personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidad, en una red de las Organizaciones Internacionales más grandes del mundo. Constituyendo el panel de expertos en discapacidad, quienes difunden, implementan, y monitorean el máximo documento de derechos humanos, las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, documento elaborado por las agencias que constituyen la ONU, los Estados Miembros como México y los Organismos más grandes e importantes para las personas con discapacidad.

Estas normas constituyen una guía escrita, que deberá de transformar en un futuro, la vida de los 600 millones de seres humanos con alguna discapacidad que existen dispersos en todo el mundo. Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo octavo período de sesiones, mediante resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993.

A su vez, la Organización Mundial de la Salud que es una agencia de la ONU, está reformando toda su filosofía y forma de trabajo para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y lograr un compromiso más fuerte entre los sectores de salud de los diferentes países y con las propias personas con discapacidad. La Comisión de Derechos Humanos, también agencia de la ONU, cada vez se integra más en todos los asuntos de las personas con discapacidad y promueve estos, en todo el mundo.

Por su parte, la UNESCO está trabajando no sólo por la educación que debe de ser para todos, sin excluir a ningún ser humano por mayores limitaciones que tenga. Centrando su trabajo en aspectos como la genética y bioética, ya que necesitamos en este momento que intervenga para que se pueda impedir la selección de seres humanos y los experimentos con ellos, el poder decir quien tiene derecho a la vida y quien no lo tiene. La UNICEF está trabajando

activamente para mejorar las condiciones de vida de millones de niños, muchos de ellos con discapacidad esparcidos en todo el planeta.

3.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La preocupación de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos, se precipitó con el Holocausto y con los horrores de la Segunda Guerra Mundial. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, asevera que los respetos para los derechos humanos y la dignidad son, la base y cimientos de la justicia, de la libertad y de la paz en el mundo. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 en París, firmada por cuarenta y ocho países, entre ellos México, La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos comprenden lo que se ha denominado la Carta Internacional de los Derechos Humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos fue el primer instrumento que hace más 60 años estableció, que:

“Los derechos humanos son inherentes a todos y conciernen a la comunidad internacional en su totalidad. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. También considera que es un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben de esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades y se esfuercen para que su aplicación sea universal y efectiva. El logro de la igualdad de oportunidades para todas las

personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación es una contribución fundamental al esfuerzo mundial de movilización de recursos humanos es parte de la democracia e igualdad social por la que luchamos millones de personas en todo el mundo.”

Sin embargo, y a pesar de la fuerza legal de estos derechos, no describen la realidad. En muchos países, los derechos humanos han sido asimilados con la libertad de represión de los Estados. En 1995, las Naciones Unidas convocaron a la Reunión Cumbre del Mundo para el Desarrollo Social para mejorar la condición humana. Los temas medulares de la Cumbre, incluían la erradicación de la pobreza y la promoción de sociedades seguras, estables y justas. Sin embargo, una vista retrospectiva de los últimos cinco años, muestra un panorama desolador. Una copia reciente del reporte del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la implementación de los compromisos de la Cumbre, indica lo siguiente: El mundo se ha convertido en un lugar con mayores desigualdades, lo mismo dentro que entre las naciones. La desigualdad aumenta en la pobreza, desempleo y en la exclusión social. Al centrarse los sistemas de seguridad social en los grupos más vulnerables de la sociedad, está resultando en una reducción en la solidaridad social, lo cual a su vez está minando el apoyo político y la asignación de recursos para esos servicios. La reducción de los gastos sociales ha traído como consecuencia una reducción en la capacidad del gobierno para promover la integración social, en esfuerzos tales como: promoción de la democratización, incluyendo promoción en la igualdad y de los derechos humanos, así como fórmulas participativas del gobierno y protección social e inclusión de los grupos vulnerables, tales como una persona con una discapacidad.

Nuestro objetivo en los derechos humanos, no debe ser garantizar derechos especiales para las personas solo en base a su discapacidad, sino más bien asegurar que todas las personas, sin importar su discapacidad o cualquier otro factor, puedan ejercitar plenamente sus derechos como ciudadanos. Para lograr esto, nuestras comunidades deben actuar de tal manera que permitan que todos los ciudadanos participen. En lo respecta al derecho al trabajo de las

personas con discapacidad La Declaración Universal de los Derechos Humanos, se dispone lo siguiente:

Artículo 23.

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

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

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

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Artículo 24.

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

Artículo 25.

“1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

Así, partiendo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, producto de la era en que vivimos, muchos hemos emprendido el camino que nos lleva a comprender que tales derechos no son meramente políticos, sino que son esencialmente humanos, muchos han argumentado que la promoción de los

derechos humanos, especialmente para los grupos tan vulnerables como lo son las personas con una discapacidad, resulta muy costosa y que no puede sostenerse mientras el mundo esté enfrentando la demanda de otras prioridades. Sin embargo, es indiscutible la importancia, trascendencia y gran relevancia histórica que guarda la promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

3.2.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

Es importante saber que para la elaboración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se concertaron además dos instrumentos internacionales en las que prevén las obligaciones Jurídicas de los estados partes. Se trata del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales, y el pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobados ambos en 1966. Estos instrumentos legales conforman la denominada Carta Internacional de los Derechos Humanos, la cual contiene, aspectos fundamentales de los Derechos Humanos. Estos aspectos fundamentales contribuyen, por así decirlo la base sobre la cual descansa la Carta para alcanzar un mundo mejor y en el cual la raza humana está comprometida a lograr. En 1950 el Asamblea General de naciones unidas resolvió que el 10 de Diciembre de cada año, como el día de los Derechos Humanos. El pacto de Derechos Civiles y Políticos y el protocolo Facultativo entraron en vigor el 23 de marzo de 1976. Al 30 de junio de 1948, 78 Estados habían ratificado el pacto o se habían adherido a él. Este pacto fue ratificado por México en 1981 por lo que se comprometió, como todos los estados partes, a presentar periódicamente informes sobre sus actividades para llevar a la práctica esos derechos.

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos versa sobre Derecho como la libertad de circulación, la igualdad ante la ley, la presunción de inocencia, la libertad de conciencia y de religión, la libertad de opinión y de expresión, el derecho a reunión pacífica, la libertad de asociación, la participación en la vida

república y en las elecciones y los derechos de las minorías, prohíbe la privación arbitraria de la vida, la tortura. Sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de manera general, en sus artículos. 2, 7, 14, 16, 17, 23 y 26, dispone:

"De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de... Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas con discapacidad y a promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado regular del empleo... se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con discapacidad. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores con discapacidad y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias... Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas con discapacidad puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo... Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas con discapacidad s en las zonas rurales y en las comunidades apartadas..."

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales entró en vigor el 3 de enero de 1976. Al 30 de junio de 1948, 81 Estados habían ratificado o se habían adherido a él. Fue ratificado por México en 1981, por lo que se comprometió a presentar periódicamente informes sobre sus actividades para llevar a la práctica esos derechos, el pacto hace referencia a las condiciones de trabajo los sindicatos, la seguridad social, la protección de la familia, los niveles de vida y la salud, la educación y la vida cultural, estipula que los derechos comprendidos en esas categorías se habrían de realizar en

forma progresiva y sin discriminación. El pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en sus artículos 6, 7, 8, en cuanto al derecho al trabajo, sin excepción del de las personas con discapacidad, de manera general dispone:

“El Pacto reconoce el derecho al trabajo, definida como la oportunidad de todos para ganar su vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado... las partes están obligados a adoptar, medidas adecuadas, para garantizar este derecho, incluida la formación técnica y profesional y las políticas económicas encaminadas a regular el desarrollo económico y en última instancia, el pleno empleo... El derecho implica que las partes deben garantizar la igualdad de acceso al empleo y proteger a los trabajadores de ser privado injustamente de empleo... Deben evitar la discriminación en el lugar de trabajo y garantizar el acceso de los desfavorecidos... El hecho de que el trabajo debe ser libremente elegido o aceptado significa partes deben prohibir el trabajo infantil o forzoso... El trabajo contemplado en el artículo 6 debe ser el trabajo decente... El Pacto, que reconoce el derecho de toda persona a, las condiciones de trabajo, justas y favorables ... Estos a su vez se define como un salario justo, con igual remuneración por igual trabajo, suficiente para proporcionar una vida digna para los trabajadores y sus dependientes, condiciones de trabajo seguras, la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, y suficiente descanso y el esparcimiento, incluyendo las horas de trabajo limitadas y regulares, vacaciones pagadas. ..Se reconoce el derecho de los trabajadores a formar o afiliarse a los sindicatos y protege el derecho a la huelga...”

3.2.3. Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Readaptación Profesional y Empleo a las Personas Inválidas

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó en Ginebra, el 20 de junio de 1983, el C159. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas. Fue Ratificado por México el 5 de abril de 2001 y fue

publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de mayo de 2002. El Convenio 159 de la OIT. Es un acuerdo formal internacional entre varios países que tiene como finalidad: Establecer un catálogo de derechos que deben ser gozados por cualquier trabajador que sea una persona con discapacidad en cualquier parte del mundo. Garantizar que todo país miembro formule, aplique y revise periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas.

Permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esa persona en la sociedad.

Para ello, El Convenio 159 de la OIT, en sus artículos. 2, 3, 4, 7, y 8, dispone en cuanto al trabajo de las personas con discapacidad, lo siguiente:

"...El impedido debe gozar de todos los derechos enunciados en la presente declaración. Deben reconocerse esos derechos a todos los impedidos, sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación... El impedido tiene esencialmente derecho a que se respete su dignidad humana. El impedido, cualesquiera sean el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias, tiene los mismos derechos fundamentales que sus conciudadanos de la misma edad... El impedido tiene los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos... el impedido tiene derecho a las medidas destinadas a permitirle lograr la mayor autonomía posible... El impedido tiene derecho a recibir atención médica, psicológica y funcional... El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales... El impedido tiene derecho a que se tengan en cuenta sus necesidades particulares en todas las etapas de la planificación económica y social... el impedido tiene derecho a vivir en el seno de su familia o de un hogar que la substituya y a participar en todas las actividades sociales, creadoras o recreativas...El impedido debe ser protegido contra toda

explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante..."

3.2.4. Declaración y Programa de Acción de Viena

El 25 de junio de 1993, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 171 países, entre ellos México, y casi 800 ONGs, reunidos en Viena, por consenso aprobaron y firmaron la Declaración y Programa de acción de Viena que guarda principios para fortalecer la aplicación de los Derechos Humanos basándose en la democracia, desarrollo y promoción de los mismos. La Declaración de Viena se constituyó en un gran aporte internacional para la defensa de derechos pues encierra avances importantes como por ejemplo:

Destacar la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Aceptar la legitimidad de la preocupación de la comunidad internacional por proteger y promover los derechos humanos. Reconocer la legitimidad del derecho al desarrollo. Destacar los derechos humanos de los grupos particularmente vulnerables, tales como mujeres, poblaciones indígenas, niños, personas con discapacidad, detenidos, víctimas de desapariciones forzadas, los trabajadores migrantes y sus familias. Dar mayor énfasis a los derechos humanos de la mujer, instituyendo designando incluso un relator especial sobre la violencia contra la mujer. Señalar que la extrema pobreza y la exclusión social son una, violación de la dignidad humana, por lo que se deben tomar medidas para combatir la extrema pobreza. Formular recomendaciones concretas para el fortalecimiento y la armonización de los órganos de derechos humanos, así como para velar por la mejor coordinación de programas de las Naciones Unidas y supervisar la puesta en marcha del Programa de Acción. Esta Declaración contiene 100 principios, de los cuales en su parte I, párrafo 22 y parte II, párrafos 63 y 64, disponen:

"Objetivos... asegurar el goce de derechos de todas las personas con discapacidad y su participación en todos los aspectos de la vida social,

económica, y cultural. Crear, mejorar y desarrollar condiciones necesarias que aseguran oportunidades iguales para las personas con discapacidad y el valor de sus capacidades en el proceso de desarrollo económico y social: asegurar la dignidad y promover la auto- confianza en las personas con discapacidad... acciones.... los gobiernos a todos los niveles deberían promover mecanismos que aseguren la realización de los derechos de las personas con discapacidad y reforzar sus capacidades de integración..."

3.2.5. Programa de Acción de El Cairo

En La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo que se celebró en El Cairo, Egipto el 13 de septiembre de 1994, delegaciones de 179 Estados, entre ellos México, participaron en las negociaciones, adoptaron y firmaron un Programa de Acción sobre población y desarrollo para los próximos 20 años, el cual se denominó Programa de Acción del Cairo. El objetivo del acuerdo trascendental concertado en la Conferencia fue mejorar la calidad de vida y el bienestar de los seres humanos y promover el desarrollo humano reconociendo las interrelaciones existentes entre las políticas y los programas de población y desarrollo encaminados a lograr la erradicación de la pobreza, el crecimiento económico sostenido en el contexto del desarrollo sostenible, la educación, especialmente de la niña, la equidad y la igualdad entre los géneros, la reducción de la mortalidad de lactantes, niños y madres, el acceso universal a los servicios de salud reproductiva, incluida la planificación de la familia y la salud sexual, las modalidades sostenibles de consumo y producción, la seguridad alimentaria, el desarrollo de los recursos humanos y la garantía de todos los derechos humanos, incluido el derecho al desarrollo como derecho universal e inalienable y como parte integral de los derechos humanos fundamentales.

En el Programa de Acción se reconoce que el objetivo de la autonomía de la mujer y el mejoramiento de su situación política, social, económica y de salud es, en sí mismo, una meta sumamente importante y es esencial para el logro del desarrollo sostenible. Para alcanzar los objetivos del Programa de Acción

es esencial hacer una mayor inversión en servicios de salud y educación para todos y en particular para la mujer, a fin de permitir su participación plena y en condiciones de igualdad en la vida civil, cultural, económica, política y social. El Programa de Acción del Cairo, párrafo 6. 29 y 6.32, dispone:

"Nosotros, Jefes de Estado y de Gobierno... Asegurar que las personas y los grupos desfavorecidos y vulnerables estén incluidos en el desarrollo social y que la sociedad reconozca las consecuencias de la discapacidad y responda a ellas garantizando los derechos de la persona y posibilitando su acceso al medio físico y social... Formularemos y aplicaremos una política que asegure que todos dispongan de protección económica y social adecuada durante el desempleo, las enfermedades, la maternidad, la crianza de los hijos, la viudez, la discapacidad y la vejez.. Garantizaremos la igualdad de oportunidades de educación en todos los niveles para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidades, en condiciones de integración y teniendo plenamente en cuenta las diferencias y situaciones individuales... Nos esforzaremos por que todas las personas con discapacidades tengan acceso a la rehabilitación y a otros servicios para una vida independiente y a una tecnología de asistencia que les permita desarrollar al máximo su bienestar, independencia y participación en la sociedad..."

La aplicación de las recomendaciones formuladas en el Programa de Acción constituye un derecho soberano de cada país, compatible con las leyes nacionales y las prioridades en materia de desarrollo, y debe realizarse respetando plenamente los distintos valores religiosos y éticos y los antecedentes culturales de su pueblo, y de conformidad con los derechos humanos internacionales universalmente reconocidos.

3.2.6. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, reunida en Beijing, aprobó por unanimidad, el 15 de septiembre de 1995, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y abrió un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los sexos. No sólo fue la mayor reunión de representantes gubernamentales,

acudieron cerca de 17 mil personas, entre las que se cuentan las 189 representaciones directas de los gobiernos, dentro de las cuales se encontraban la de México, el cual adoptó y firmó la declaración, sino que incluso el Foro paralelo fue uno de los más grandes, contó con alrededor de 47 mil personas, lo que hace el debate en esta Conferencia uno de los más universales, así mismo, recomendó a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su quincuagésimo período de sesiones que haga suyas la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en la forma aprobada por la Conferencia. La Declaración comprometió a los gobiernos a impulsar, antes del término del siglo XX, las estrategias acordadas en Nairobi en 1985 y a movilizar recursos para la realización de la Plataforma. La Plataforma de Acción, encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, es el documento más completo producido por una conferencia de Naciones Unidas en relación a los derechos de las mujeres. En la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, párrafo 106 incisos c) y o), se enuncia:

"Como el ser humano es el aspecto más importante de nuestras preocupaciones respecto del desarrollo sostenible, es también la base de nuestra acción para dar efecto al Programa de Hábitat... Intensificaremos nuestros esfuerzos por erradicar la pobreza y la discriminación, por promover y defender los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos y por satisfacer sus necesidades esenciales...nos comprometemos a mejorar las condiciones de vida en los asentamientos humanos de forma compatible con las necesidades y realidades locales, y reconocemos que es preciso tener en cuenta las tendencias económicas, sociales y ambientales mundiales a fin de garantizar la creación de un entorno mejor para todos. Trataremos también de lograr la participación plena e igual de todas las mujeres y de todos los hombres y la participación efectiva de los jóvenes en la vida política, económica y social. Propiciaremos el acceso sin restricciones de los discapacitados y la igualdad entre los hombres y mujeres en las políticas, los programas y los proyectos de vivienda y de desarrollo de asentamientos humanos sostenibles...."

La Plataforma afirma que los derechos humanos de la mujer son inalienables, universales, indivisibles e interdependientes; se plantea el principio de que es preciso defender los derechos de todos en general a fin de preservar los derechos de cualquier persona; y se exhorta a todos los gobiernos, organizaciones e individuos a que promuevan y protejan los derechos humanos de la mujer mediante la plena aplicación de todos los instrumentos pertinentes de derechos humanos, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de Viena por ejemplo y en especial la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y a que velen por establecer la igualdad entre los sexos y la no discriminación por motivos de género, tanto en la legislación como en la práctica. Esto significaba que antes de que se adoptaran las decisiones o se ejecutaran los planes, se debería hacer un análisis de sus efectos sobre los hombres y las mujeres, y de las necesidades de éstos.

3.2.7. Declaración de Estambul sobre los Asentamientos Humanos

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos, Hábitat II, celebrada en Estambul, Turquía, del 3 al 14 de junio de 1996, la Declaración de Estambul sobre los Asentamientos Humanos. En esta se acordó el Programa de Hábitat II, plan de acción mundial en cuyo marco los gobiernos, entre ellos el de México, se comprometieron a intentar lograr los objetivos de una vivienda adecuada para todos y un desarrollo urbano sostenible. Hábitat es el centro de coordinación para la ejecución del Programa, el progreso en su ejecución a nivel internacional, regional, nacional y local y la supervisión de las tendencias y condiciones mundiales. La Declaración de Estambul , destaca siete prioridades principales dentro del Programa de Hábitat II:

- ✓ Pautas de consumo y producción insostenibles, particularmente en los países industrializados.
- ✓ Cambios demográficos insostenibles.
- ✓ Personas sin hogar.

- ✓ Desempleo.
- ✓ Falta de infraestructura y servicios básicos.
- ✓ Intensificación de la inseguridad y la violencia.
- ✓ Aumento de la vulnerabilidad frente a los desastres.

La Declaración de Estambul sobre los Asentamientos Humanos, párrafo 7, dispone:

"...Las personas con discapacidad no siempre han tenido la oportunidad de participar plenamente y en condiciones de igualdad en el desarrollo y la gestión de los asentamientos humanos, comprendida la adopción de decisiones, a menudo a causa de barreras sociales, económicas, de actitudes y físicas, así como de la discriminación. Deben eliminarse esas barreras, y las necesidades y las preocupaciones de las personas con discapacidad deben quedar plenamente integradas en los planes y las políticas de vivienda y de asentamientos humanos sostenibles, a fin de que éstas sean accesibles para todos... fomentar la mejora del patrimonio de viviendas existentes mediante rehabilitación y mantenimiento y el suministro adecuado de servicios, instalaciones y comodidades básicos... promover la igualdad de acceso y la plena participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de los asentamientos humanos e instituir políticas y disposiciones jurídicas adecuadas de protección contra la discriminación por razón de discapacidad..."

Desde 1996 Hábitat II, ha sido, el centro de coordinación de las actividades realizadas en el marco de la ejecución del Programa de Hábitat.

En sus esfuerzos recientes por lograr los objetivos de una vivienda adecuada para todos y el desarrollo sostenible de los asentamientos humanos, Hábitat ha centrado sus actividades en la promoción y en enfoques basados en los derechos. Ha iniciado dos campañas: la campaña mundial sobre seguridad de la tenencia y la campaña mundial sobre gestión pública urbana.

En 2001 se llevó a cabo un período extraordinario de sesiones de la Asamblea General con el proceder a un examen y evaluación generales de la aplicación de los resultados de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos (Hábitat II). Esta revisión fue conocida también como Estambul+5.

3.2.8. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Durante la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban, Sudáfrica, del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001, se recomendó a la Asamblea General de las Naciones Unidas considerar la elaboración de una Convención Internacional sobre las Personas con Discapacidad, incluidas disposiciones especiales para hacer frente a las prácticas y tratos discriminatorios que las afectan. Frente a este compromiso, el gobierno de México hizo un llamado a la comunidad internacional ante la 56 Asamblea General de las Naciones Unidas, en noviembre de 2001, para que se reconocieran en un tratado internacional aquellas normas y prácticas que habrían de mejorar la calidad de vida de alrededor de 600 millones de personas en el mundo que sufren algún tipo de discapacidad. Fue a partir de entonces que el gobierno de México inició un intenso cabildeo diplomático que derivó en un mandato de la Asamblea General para que los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) propusieran textos y negociaran el instrumento.

Fue a partir de entonces que el gobierno de México inició un intenso cabildeo diplomático que derivó en un mandato de la Asamblea General para que los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) propusieran textos y negociaran el instrumento. A raíz de lo anterior, en diciembre del mismo año, se estableció el Comité Especial encargado de elaborar una Convención de las Naciones Unidas Amplia e Integral, para Promover y Proteger los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. Igualmente, a iniciativa de México se adoptaron resoluciones tanto en la Asamblea General en diciembre de 2002, 2003, 2004 y 2005, como en la Comisión de Desarrollo Social en febrero de 2003, 2004, 2005 y 2006 y en la Comisión de Derechos Humanos en abril de 2003, 2004 y 2005, impulsando así el tema de las personas con discapacidad en el sistema de la

ONU. En preparación a los trabajos del Comité Especial, el gobierno de México organizó en junio de 2002, una Reunión de Expertos sobre la Convención, con la participación de expertos internacionales, individuos y organizaciones no gubernamentales (ONG,s) en materia de discapacidad, ante quienes se sometió un borrador mexicano. Como resultado de los comentarios y observaciones, el gobierno de México elaboró un nuevo texto que se convirtió en el Proyecto Mexicano.

El Comité Especial llevó a cabo su primera reunión en agosto de 2002, donde se trabajó sobre la base del citado Proyecto Mexicano. De dicha reunión del Comité Especial, cabe destacar la adopción de dos resoluciones, una que garantiza a las ONG participar en las negociaciones, y otra para adaptar las instalaciones de la ONU para el acceso de las personas con discapacidad. El liderazgo de la diplomacia mexicana en el ámbito multilateral a lo largo de todo el proceso fue notorio y ampliamente reconocido. Nuestra Delegación mantuvo un papel estratégico de apoyo al Presidente de la Mesa, para fungir como puente en los debates y facilitar los consensos.

Es así como el 13 de diciembre de 2006 y tras un proceso de elaboración de cinco años, durante el sexagésimo primer periodo de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas, es adoptada por la resolución 61/106, La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la primera convención que sobre derechos humanos en el siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un cambio paradigmático de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad, al prever medidas, tanto de no discriminación como de acción positiva, que los estados deberán implantar para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas. La Convención y su Protocolo facultativo están abiertos a la firma de todos los Estados y las organizaciones de integración regional el 30 de marzo de 2007. Tras su aprobación por la Asamblea General, la Convención fue abierta a los 192 Estados Miembros para su ratificación y aplicación. La Convención entraba en vigor cuando fuera ratificada por 20 países, por lo que entró en vigor el 3 de

mayo de 2008. La convención cuenta con 155 signatarios, 91 signatarios del Protocolo Facultativo, 127 ratificaciones de la Convención y 76 ratificaciones del Protocolo. La Convención está supervisada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

La definición de los fines de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, está dispuesta en su Artículo 2:

“Artículo 2. Definiciones.

A los fines de la presente Convención:

La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por “lenguaje” se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por “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;

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El

“diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten”.

Cada uno de los artículos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se basa en ocho principios rectores, tal y como en su artículo 3, dispone:

Artículo 3. “Principios generales.

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;*
- b) La no discriminación;*
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;*
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;*
- e) La igualdad de oportunidades;*
- f) La accesibilidad;*
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;*
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.”*

Referente al derecho al trabajo de las personas con discapacidad La Convención dispone:

Artículo 27. “Trabajo y empleo.

- 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran*

una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: +

2.

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

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

Muchas naciones tienen ya recogidos los derechos de las personas con discapacidad en leyes que buscan acabar con la discriminación y potenciar su igualdad de oportunidades y, aunque no cabe ninguna duda de que las normas generales en materia de derechos humanos son aplicables a las personas con discapacidad, está más que demostrado que éstas han de hacer frente a importantes obstáculos a la hora de hacer valer sus derechos. La adopción de La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, obligará como instrumento jurídico vinculante a los estados que la ratifiquen a afirmar políticas de no discriminación y medidas de acción positiva, así como a adaptar sus ordenamientos jurídicos para que las personas con discapacidad puedan hacer valer sus derechos.

3.2.8.1. El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es una parte de acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Fue adoptado el 13 de diciembre de 2006, el Protocolo Facultativo precisaba de diez ratificaciones para entrar en vigor, haciéndolo, al mismo tiempo que la Convención el 3 de mayo de 2008. A diciembre 2012, tiene 91 signatarios y 76 Estados Parte.

El Protocolo Facultativo establece un mecanismo de denuncias individuales de la Convención similares a los mecanismos de aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la

Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Con el Protocolo Facultativo, las Partes se comprometen a reconocer la competencia del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para examinar quejas de individuos o grupos que afirman sus derechos en virtud de la Convención han sido violados. El Comité puede solicitar información y formular recomendaciones a las partes, Además, las partes podrán autorizar al Comité a investigar, informar y formular recomendaciones sobre graves o sistemáticas violaciones de la Convención.

3.2.8.2. El Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad

Con fundamento en el artículo 34 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad es un órgano de expertos en derechos humanos encargados de la vigilancia de la aplicación de la Convención. Inicialmente integrado por 12 expertos independientes en derechos humanos, 6 elegidos por un mandato de dos años y 6 elegidos por cuatro años. Posteriormente, los miembros fueron elegidos para un mandato de cuatro años, con la mitad de los miembros elegidos cada dos años. Cuando la Convención logro 80 ratificaciones, la Comisión se amplió a 18 miembros.

Los Estados Partes presentarán al Comité, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, un informe exhaustivo sobre las medidas legislativas, judiciales, políticas y demás, que hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la presente Convención y sobre los progresos realizados al respecto en el plazo de dos años contado a partir de la entrada en vigor de la presente Convención en el Estado Parte de que se trate, posteriormente, se deberán presentar informes cada cuatro años. El Comité examinará cada informe y abordar sus preocupaciones y recomendaciones al Estado Parte en forma de observaciones finales, esto con fundamento en el artículo 35 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Artículo 35. "Informe presentados por los Estados Partes.

1. Los Estados Partes presentarán al Comité, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, un informe exhaustivo sobre las medidas que hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la presente Convención y sobre los progresos realizados al respecto en el plazo de dos años contado a partir de la entrada en vigor de la presente Convención en el Estado Parte de que se trate.

2. Posteriormente, los Estados Partes presentarán informes ulteriores al menos cada cuatro años y en las demás ocasiones en que el Comité se lo solicite.

3. El Comité decidirá las directrices aplicables al contenido de los informes.

4. El Estado Parte que haya presentado un informe inicial exhaustivo al Comité no tendrá que repetir, en sus informes ulteriores, la información previamente facilitada. Se invita a los Estados Partes a que, cuando preparen informes para el Comité, lo hagan mediante un procedimiento abierto y transparente y tengan en cuenta debidamente lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.

5. En los informes se podrán indicar factores y dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de la presente Convención”.

El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, reconoce la competencia del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, para recibir y considerar comunicaciones de individuos que se hallen bajo la jurisdicción de ese Estado y que aleguen ser víctimas de una violación, por ese Estado Parte, de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto. El Comité no recibirá ninguna comunicación que concierna a un Estado Parte a la Convención que no sea parte en el presente Protocolo. La primera sesión del Comité se llevó a cabo del 23 al 27 de febrero de 2009 en Ginebra.

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

Uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, las Normas Uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos, incluido el de México, respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las Normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica. Las Normas Uniformes consisten en veintidós normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado a lo largo del Decenio. Las veintidós normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos: Requisitos para la igualdad de participación, Esferas previstas para la igualdad de participación, Medidas de ejecución y Mecanismo de supervisión, abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad. Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad prevén el nombramiento de un Relator Especial encargado de supervisar la aplicación de las Normas. En materia de trabajo y empleo el artículo 7 de las normas uniformes Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, se dispone:

Artículo 7. "Empleo.

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

3. Los programas de medidas estatales deben incluir:

a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;

b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo;

c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.

4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afectan a los trabajadores aquejados de discapacidad.

5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.

6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.

7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.

8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.”

La finalidad de estas Normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás, en este caso el derecho al trabajo.

En todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades.

3.2.10. Programa de Acción para el Decenio de las Américas, por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016

La Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA).”Profundamente preocupada por el hecho de que alrededor de 90 millones de personas en el Hemisferio confrontan situaciones de discapacidad, muchas de las cuales sobreviven por debajo de la línea de pobreza en

nuestros países excluidas de sus comunidades por barreras físicas, políticas, culturales, sociales, económicas y de actitud, entre otras;

Teniendo en cuenta la particular importancia de una acción conjunta de los Estados para promover el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, su integración en las actividades económicas, sociales, culturales, civiles y políticas de los países, y su activa participación en el desarrollo social, para así cumplir con los compromisos internacionales asumidos, entre ellos, los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas; y

Considerando que a fin de impulsar acciones de corto, mediano y largo plazo a favor de la integración de las personas con discapacidad, organizaciones internacionales y regionales de diferentes partes del mundo han visto la conveniencia de declarar Décadas de las Personas con Discapacidad, con el objeto de dar visibilidad a la realidad que viven las personas con discapacidad, reforzar la voluntad política de los gobiernos y atraer recursos humanos, técnicos y económicos de la cooperación internacional, mediante acciones hemisféricas y/o regionales concertadas para el logro de cambios sustantivos a favor una mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.⁹⁸ En la cuarta sesión plenaria, de su trigésimo sexto periodo ordinario de sesiones, celebrada el 6 de junio de 2006, en la que México, a modo de participación, presentó un documento llamado ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL PROYECTO DE PROGRAMA DE ACCIÓN PARA EL DECENIO DE LAS AMÉRICAS POR LOS DERECHOS Y DIGNIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, La Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), proclamó el Decenio de las Personas con Discapacidad 2006-2016 y su programa de acción.

Es así como el Programa de Acción para el Decenio de las Américas, por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016, respecto

⁹⁸ ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS. *Declaración del Decenio de las Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con discapacidad (2006-2016)*, OEA, Resolución AG/DEC. 50 (XXXVI-O/06), aprobada en la cuarta sesión plenaria del trigésimo sexto periodo ordinario de sesiones, República Dominicana, 6 de junio de 2006.

al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en su numeral III objetivo 4 y Numeral IV acciones concretas 4, dispone:

Objetivo 4. "Empleo:

Promover la inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, ya sea dependiente o independiente, tanto en los sectores público y privado, utilizando como base la formación técnica y profesional, así como la igualdad de oportunidades de trabajo, incluyendo la disponibilidad de entornos laborables accesibles".

Acciones concretas 4. Empleo:

"a. Garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer libremente y sin discriminación sus derechos laborales y sindicales. Los apoyos físicos o personales que las personas con discapacidad requieran para desempeñar su trabajo no se considerarán trato desigual sino medidas de acción positiva necesarias para la igualdad de oportunidades. b. Desarrollar, tanto en el sector público como en el privado, programas de inserción laboral de las personas con discapacidad y promover programas de adaptación, capacitación y formación ocupacional, técnica y profesional.

c. Generar planes especiales para las personas con discapacidad, respecto a entre otros, política de empleo, prevención de enfermedades y accidentes laborales, salud, seguridad en el trabajo, seguridad social, formación y readaptación profesional y desarrollo de recursos humanos que incluyan medidas que se ajusten favorablemente a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, destacando entre otras, el seguimiento de la conservación, pérdida o cambio de empleo, consideración de horario flexible, jornada parcial y la posibilidad de compartir un puesto de trabajo.

Asimismo, promover la creación de trabajos domiciliarios o a distancia tomando en cuenta las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones como medio para facilitar mayores oportunidades en los mercados laborales para las personas con discapacidad.

d. Desarrollar estudios y programas para la elaboración de perfiles y competencias laborales atendiendo al tipo de discapacidad, otorgando asesoramiento vocacional y orientación profesional, para facilitar el empleo de

las personas con discapacidad en tareas acordes con dichos perfiles y competencias.

e. Promover la aplicación de mecanismos tendientes a incentivar la reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

f. Promover la creación de bolsas de empleo, que consideren la accesibilidad para los diferentes tipos de discapacidad.

g. Promover la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, mediante políticas de acción afirmativa, incentivos fiscales, subsidios o financiamientos especiales, entre otras acciones similares, en igualdad de condiciones.

h. Velar por la aplicación efectiva y cumplimiento de las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la OIT en la materia, en cuanto fueren aplicables a los Estados.

i. Promover oportunidades empresariales, el trabajo independiente, la constitución de cooperativas, y la creación de micro y pequeñas empresas de las personas con discapacidad, y el fortalecimiento de las ya existentes.

j. Apoyar el desarrollo de proyectos productivos y la promoción de los productos de las micro y pequeñas empresas de las personas con discapacidad, considerando la creación de fondos y líneas de crédito flexibles para tales fines.

k. Promover que las acciones tendientes al reconocimiento de la capacidad laboral de los trabajadores con discapacidad sean consideradas en los acuerdos colectivos de los sindicatos.

l. Implementar políticas efectivas de apoyo al trabajo familiar o comunitario de las personas con discapacidad.”

En resumen se plantea la necesidad de lograr la inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, ya sea dependiente o independiente, tanto en los sectores público como privado, utilizando como base la formación técnica y profesional, así como la igualdad de oportunidades de trabajo, incluyendo la disponibilidad de entornos laborables accesibles. Para lograrlo, proponen algunas líneas de acción como promover el concepto de la responsabilidad social y la contratación de

personas con discapacidad en el sector privado, mediante políticas de acción afirmativa, incentivos fiscales, subsidios o financiamientos especiales, entre otras acciones similares, en igualdad de condiciones.

3.3. Ley Federal del Trabajo de 1970

En México, la Ley Federal del Trabajo reglamenta al Artículo 123 apartado A, de la Constitución, al establecer los derechos obligaciones y principios bajo los cuales debe regirse la relación laboral. A este respecto, la Ley Federal del Trabajo, reformada el 30 de noviembre de 2011, en su artículo 3 señala:

Artículo 3. “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

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.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”

De lo anterior resumimos que, el trabajo de las personas con discapacidad debe ser en igualdad de oportunidades, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores, en este caso por motivo de discapacidad, así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. En el primer párrafo de su artículo 4 la Ley Federal del Trabajo, dispone que, no se le puede impedir el trabajo a ninguna persona, tampoco que

se dedique a la profesión o actividad laboral, que desee, siendo lícitas y que el ejercicio de estos derechos sólo podrá restringirse por mandato de las autoridades competentes, cuando se ataquen los derechos de terceros o los de la sociedad. También en su Artículo 5, la Ley Federal del Trabajo, contempla que, sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca, en este caso, un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, en este caso, por consideración de discapacidad y la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En su artículo 56, la Ley Federal del Trabajo, dispone:

Artículo 56. “Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

De este artículo se desprende que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en las mismas condiciones generales que los demás trabajadores, contenidas en la propia Ley, tales como:

- ✓ La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para realizar su trabajo.
- ✓ La jornada de trabajo no puede ser mayor de 8 horas si es diurna; de 7 horas si es nocturna y de 7 horas si es mixta.
- ✓ Por cada 6 días de trabajo se tiene derecho a disfrutar, por lo menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro.

- ✓ El trabajador que tenga un año de servicio deberá disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, de cuando menos 6 días laborables y que aumentará en 2 días laborables cada año subsecuente de servicio, hasta llegar a 12.
- ✓ Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará 2 días por cada cinco de servicio.

De igual forma las personas con discapacidad tiene los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, tal como lo marca La Ley Federal del Trabajo en su título IV, tales como:

- ✓ Son obligaciones de los patronos, entre otras:
- ✓ Cumplir con las normas de trabajo.
- ✓ Pagar los salarios conforme a la Ley.
- ✓ Darles un lugar seguro para guardar sus herramientas de trabajo.
- ✓ Dar buen trato a los trabajadores.
- ✓ Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- ✓ 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.
- ✓ Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- ✓ Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades en el centro de trabajo.

A su vez, Todo trabajador tiene derecho a:

- ✓ Recibir un salario por su trabajo.
- ✓ Recibir un aguinaldo anual.
- ✓ Participar de las utilidades de la empresa.
- ✓ Recibir capacitación para elevar su nivel de vida, productividad y prevenga riesgos de trabajo.

- ✓ Ser incorporado a la seguridad social, ya sea el IMSS o el ISSSTE, según sea el caso, para obtener atención médica oportuna, así como medicamentos y servicios hospitalarios.
- ✓ Comparecer a juicio y ejercitar las acciones correspondientes, sin necesidad de autorización alguna.

En la fracción I del artículo 133 de la Ley, reformado el 30 de noviembre de 2011, se establece la prohibición a los patrones o sus representantes a:

Artículo 133”...

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio...”

Hablando del derecho de ascenso en el trabajo, de las personas con discapacidad, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 159, establece los lineamientos para ocupar las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, de manera escalafonaría, desde luego que, las personas con discapacidad están contempladas de acuerdo a este artículo a ocupar esas vacantes.

Debe de considerarse que el trabajo de las personas con discapacidad debe estar tutelado por las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo y tal y como lo dispone la propia ley, debe ser en igualdad de circunstancias sin perjuicio de que se debe proporcionar todos los medios necesarios para que lo desempeñen de forma efectiva de acuerdo al principio rector del trabajo, por encima de las leyes laborales todo por debajo nada.

3.4. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Esta nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011, abroga a la Ley General para las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2005. La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Es el ordenamiento normativo el cual tiene por objeto, reglamentar el artículo 1º,

constitucional, para establecer las condiciones y que el Estado pueda promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, permitiendo la plena inclusión de estas, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida. En este caso, en el ámbito laboral. A su vez, de manera enunciativa y no limitativa, esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio, tal y como lo dispone en su artículo 1º. En el artículo 5 de la Ley, se marcan los principios que deberán observar las políticas públicas en materia de discapacidad, los cuales son:

- ✓ La equidad;
- ✓ La justicia social;
- ✓ La igualdad de oportunidades;
- ✓ El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad;
- ✓ El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;
- ✓ La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- ✓ El respeto por la diferencia y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- ✓ La accesibilidad;
- ✓ La no discriminación;
- ✓ La igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad;
- ✓ La transversalidad, y
- ✓ Los demás que resulten aplicables.

Siguiendo estos principios en el artículo 6 de la Ley, se enuncian las facultades del Ejecutivo Federal en materia de discapacidad, tales como:

“1. 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;

II. Instruir a las dependencias y entidades del Gobierno Federal a que instrumenten acciones en favor de la inclusión social y económica de las personas con discapacidad en el marco de las políticas públicas;

III. Incluir en el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación los recursos para la implementación y ejecución de la política pública derivada de la presente Ley, tomando en consideración la participación de las entidades federativas en el reparto de estos recursos, de conformidad con los ordenamientos legales aplicables;

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;

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;

VI. Promover la consulta y participación de las personas con discapacidad, personas físicas o morales y las organizaciones de la sociedad civil en la elaboración y aplicación de políticas, legislación y programas, con base en la presente Ley;

VII. Asegurar la participación de las personas con discapacidad y las organizaciones de la sociedad civil en la elaboración de los informes que el Gobierno Mexicano presentará a la Organización de las Naciones Unidas en cumplimiento a la Convención y ante otros organismos internacionales, relacionados con la materia de discapacidad y los derechos humanos;

VIII. Garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad, de manera plena y autónoma, en los términos de la presente Ley;

IX. Fomentar la integración social de las personas con discapacidad, a través del ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

X. Promover el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en condiciones equitativas;

XI. Impulsar la adopción de acciones afirmativas orientadas a evitar y compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, social y cultural;

XII. Impulsar la participación solidaria de la sociedad y la familia en la preservación, y restauración de la salud, así como la prolongación y mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, y

XIII. Las demás que otros ordenamientos le confieran.”

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, es la ley, como su nombre lo indica, en materia de discapacidad, que tutela los derechos de las personas con discapacidad, apegada a los principios constitucionales y a los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en su capítulo II, Trabajo y Empleo, artículo 11, dispone las acciones que se deben seguir para lograr la inclusión, promoción, regulación y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

Artículo 11. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

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;

II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;

III. 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;

IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;

V. Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;

VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;

VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad, y

VIII. Las demás que dispongan otros ordenamientos”.

En este artículo se establece la fundamentación del derecho al trabajo de las personas con alguna discapacidad, el cual es el tema central de esta investigación. Sin olvidar que la educación es la base de toda persona para su incorporación laboral, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en su capítulo III, Educación, artículo 12, dispone que, en esta materia, tan importante para el sostenimiento de cualquier Estado social y democrático, el Estado se encargara de elaborar y fortalecer programas en educación especial, esta actividad comenzara desde los primeros años del infante, por lo cual todas las guarderías tanto privadas como públicas estarán obligadas a admitir a niños con discapacidad, otra de las muchas necesidades será sin duda, la profesionalización del cuerpo docente y del personal que tenga intervención directa en la incorporación educativa de personas con discapacidad y posteriormente laboral, se establecerán programas con reconocimiento oficial en lengua de señas mexicana y sistema de escritura Braille, así como las bibliotecas del sistema nacional, tendrán las adecuaciones humanas y tecnológicas, para la plena integración de las personas con discapacidad.

En general, esta Ley es la base de las políticas públicas, derechos, obligaciones y acciones sociales, en materia de discapacidad, este es el ordenamiento jurídico en donde se fundamentan las normas aplicables a dicha materia, como ejemplo de esto tenemos su artículo 38, el cual mandata la creación del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS).

Dotado de autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios este organismo público descentralizado, es el encargado de formular políticas, acciones, estrategias y programas, mediante la coordinación institucional e interinstitucional; así como promover, fomentar y evaluar la participación del sector público y el sector privado, en las acciones, estrategias, políticas públicas y programas derivados de la Ley y demás ordenamientos.

Las atribuciones del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), están dispuestas en el artículo 42 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

Artículo 42. “Para el cumplimiento de la presente Ley, el Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

I. Coordinar y elaborar el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad;

II. Enviar el Programa a las Cámaras del Congreso de la Unión para su conocimiento;

III. Promover el goce y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, así como hacer de su conocimiento los canales institucionales para hacerlos exigibles ante la autoridad competente;

IV. Promover la accesibilidad en la infraestructura física de instalaciones públicas y los recursos técnicos, materiales y humanos necesarios para la atención segura y accesible de la población con discapacidad;

V. Promover la elaboración, publicación y difusión de estudios, investigaciones, obras y materiales sobre el desarrollo e inclusión social, económico, político y cultural de las personas con discapacidad;

VI. Promover y fomentar la cultura de la dignidad y respeto de las personas con discapacidad, a través de programas y campañas de sensibilización y concientización;

VII. Solicitar información a las instituciones públicas, sociales y privadas que le permitan el cumplimiento de las atribuciones que le confiere la presente Ley;

VIII. Promover la firma, ratificación y cumplimiento de instrumentos internacionales o regionales en materia de discapacidad;

IX. Difundir y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas con gobiernos e instituciones de otros países así como con organismos internacionales relacionados con la discapacidad;

X. Celebrar acuerdos de colaboración con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos que beneficien a las personas con discapacidad;

XI. Suscribir convenios con el sector gubernamental y los sectores productivos y empresariales, para que se otorguen descuentos, facilidades económicas o administrativas en la adquisición de bienes y servicios públicos o privados, a las personas con discapacidad o sus familias;

XII. Promover la armonización de Leyes y Reglamentos a nivel federal, estatal o municipal, respecto de las disposiciones establecidas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

XIII. Promover la creación y aplicación de Normas Oficiales Mexicanas en materia de discapacidad;

XIV. Elaborar, presentar y difundir anualmente el informe de avances y resultados del Programa;

XV. Presentar un informe anual de actividades;

XVI. Coadyuvar con la Secretaría de Relaciones Exteriores en la elaboración de los informes que el Estado Mexicano presentará ante los organismos internacionales, sobre la aplicación y cumplimiento de los instrumentos internacionales en materia de discapacidad, y

XVII. Las demás que se establezcan en esta Ley, su Reglamento, Estatuto Orgánico del Consejo y demás disposiciones aplicables.”

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), cuenta con su Junta de Gobierno, la cual está conformada por:

- ✓ Secretaría de Salud (SS).
- ✓ Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).
- ✓ Secretaría de Educación Pública (SEP).
- ✓ Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).
- ✓ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
- ✓ Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT).
- ✓ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).
- ✓ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
- ✓ Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE).
- ✓ Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).

Además de 3 Invitados permanentes que tienen voz pero sin voto, los cuales son:

- ✓ Secretaría de Turismo (SECTUR).
- ✓ Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA).
- ✓ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Y de acuerdo al artículo 47 y 58 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la Junta de Gobierno tiene, entre otras, las siguientes atribuciones:

I. Aprobar el Estatuto Orgánico del Consejo, con base en la propuesta que presente el Director General del Consejo;

II. Establecer las políticas generales para la conducción del Consejo con apego a esta Ley, Estatuto Orgánico, al Programa y a los demás ordenamientos que regulen su funcionamiento;

III. Aprobar los planes de labores, presupuestos, informes de actividades y estados financieros anuales;

IV. Aprobar el Estatuto Orgánico, la Organización General del Consejo y los Manuales de procedimientos;

V. Nombrar y remover, a propuesta del Director General del Consejo a los servidores públicos de éste que ocupen cargos en las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél;

VI. Expedir y publicar el informe anual de la Junta, y

VII. Las demás que le confieran éste y otros ordenamientos aplicables.”

Para dar cumplimiento, a sus atribuciones y objeto el CONADIS da a conocer en 2009, el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012 (PRONADDIS) cuya misión es conjuntar políticas de Estado y conducir la operación de estrategias en las instituciones del sector público en los tres órdenes de gobierno, para favorecer el desarrollo integral y la inclusión plena de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social y productiva del país, con absoluto respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales. “En apego a las disposiciones de la Ley General de las Personas con Discapacidad, este importante documento se elaboró con la activa participación de las instituciones que conforman el CONADIS, instrumento permanente de coordinación intersecretarial e interinstitucional cuyo objetivo es contribuir al establecimiento de una política de Estado en la materia. Asimismo, se integraron importantes contribuciones de otras instituciones del sector público, de organizaciones de la sociedad civil, así como de las personas con discapacidad y sus familias, las cuales fueron expresadas durante los foros regionales organizadas por el Sistema Nacional DIF.

Con la publicación del PRONADDIS 2013-2018, se sentaron las bases para transitar de una política asistencialista para personas con discapacidad a una política de derechos humanos que facilite la participación efectiva de este grupo de la sociedad en la vida social y económica del país, en el marco de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. México tuvo un papel protagónico al impulsar y promover la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en el seno de las Naciones Unidas y entró en vigor en

nuestro país el 3 de mayo de 2008. Es por ello que nuestro Gobierno tiene un doble compromiso con el cumplimiento de este instrumento internacional, tanto de derechos humanos como de desarrollo social, que entró en vigor el 3 de mayo de 2008.”⁹⁹

El Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2013-2018 (PRONADIS) o su equivalente, estará en vigencia y terminara su aplicación como tal con la Administración Federal saliente a finales de 2018.

3.5. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Los Tratados Internacionales que México ha suscrito en materia de la no discriminación y el trabajo de la “Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación que se instaló oficialmente el 27 de marzo de 2001, fueron los antecedentes directos de las reformas en la legislación mexicana respecto a la no discriminación.

En este contexto, la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación se definió como un órgano democrático y plural que busca la promoción de los cambios legales e institucionales necesarios para luchar contra la discriminación en México”¹⁰⁰ y contó con la participación de las organizaciones de la sociedad civil, académicos, funcionarios públicos, legisladores, representantes de partidos políticos y otros expertos.

A continuación, se lograron reformas constitucionales del 14 de agosto de 2001 donde se asentó por escrito la prohibición formal de todo tipo de discriminación aplicable a cualquier habitante de los Estados Unidos Mexicanos tal como se puede observar en el párrafo quinto del artículo primero constitucional. Y para reglamentar dicho párrafo constitucional en materia de la no discriminación, se promulgó y publicó el 11 de junio de 2003 la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁹⁹ CONSEJO NACIONAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012*, “Por un México incluyente: Construyendo alianzas para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad”, CONADIS, México, 2009, p. 13.

¹⁰⁰ COMISIÓN CIUDADANA DE ESTUDIOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. *La discriminación en México: por una cultura de la Igualdad, México*, Formación Gráfica, México, 2001, p.19.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación tiene como objeto principal prevenir y eliminar la discriminación que se ejerza en contra de cualquier persona que se encuentre en el territorio nacional, y al propio tiempo busca promover la igualdad de trato y de oportunidades, propiciar las condiciones idóneas para que la libertad e igualdad de y entre las personas sean reales y efectivas, suprimir los obstáculos que impidan el pleno desarrollo y participación de las personas en la vida política, económica, cultural y social del país, motivar la participación de todos los habitantes de México y sobre todo de las autoridades federales, estatales y municipales y de particulares en la eliminación de la discriminación estructural exhortando a los distintos órdenes del gobierno a crear instrumentos jurídicos contra la discriminación y a favor de la igualdad. Debemos de situar lo anterior en el contexto de la discriminación que vulnera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ya que esta es una de las principales causas por las cuales, en la actualidad, no es ejercido plenamente dicho derecho.

Es importante destacar al hecho que dicha Ley establece al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) como órgano de implementación y defensa de políticas antidiscriminatorias en todo el territorio nacional. El CONAPRED es un órgano del Estado mexicano que se encarga de cumplir con la encomienda de prevenir y eliminar la discriminación en todo el territorio nacional. Para cumplir con dicha encomienda recibe o inicia de oficio las quejas de particulares y las reclamaciones de servidores públicos federales que hayan incurrido en actitudes o actos presuntamente discriminatorios y en donde le corresponde convenir de manera pacífica entre las partes en conflicto. También el establecer vínculos con los medios masivos de comunicación y con los actores de sectores público, privado y social para promover programas contra la discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades y de trato; y al propio tiempo definir y evaluar los programas y políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación al fomentar estudios e investigaciones sobre la materia del derecho a la no discriminación con la finalidad de emitir opiniones sobre los proyectos legislativos y reglamentarios del Ejecutivo Federal en materia de la no discriminación.

El CONAPRED es un organismo de carácter federal, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Además, cuenta con autonomía técnica y de gestión para el desempeño de sus actividades. De acuerdo al artículo 17 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el CONAPRED tiene como objetos principales los siguientes:

I. Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país.

II. Llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación.

III. Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional.

IV. Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación”.

Como atribuciones del CONAPRED para cumplir con su objetivo, el artículo 20 de la Ley señala entre otras las siguientes:

I. Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación.

II. Proponer y evaluar la ejecución del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación conforme a la legislación aplicable.

III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.

IV. Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural.

V. Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan; etcétera.”

Es importante resaltar en el marco nacional de prevención y eliminación de la discriminación que el CONAPRED cuenta institucionalmente, entre otras, con el área de trabajo denominada, Programa para Personas con Discapacidad. Este Programa tiene el objetivo de promover acciones específicas contra la discriminación hacia las personas con discapacidad. Para estos propósitos, el Programa ha definido objetivos específicos en cuanto a la promoción de una

legislación no discriminatoria a favor de las personas con discapacidad, la creación de una conciencia pública en la materia, así como la creación de una cultura no discriminatoria en todos los ambientes sociales, económicos o políticos. Para tener mayor precisión del problema de la discriminación en México resulta interesante considerar la gama de personas que pueden estar sujetas a la exclusión social, la cual podría cubrir casi al total de la población en el país. Esto es, 112.3 millones de personas, divididas de la siguiente manera: 57.4 millones de mujeres; 6.6 millones de indígenas; 5.7 millones de personas que viven con discapacidad; 32.5 millones de niños; 29.7 millones de jóvenes; 14.7 millones de personas que profesan una religión diferente al catolicismo; 11.4 millones de adultos mayores; 200,000 personas que viven con VIH-SIDA; y un número no registrado de personas que han sido discriminadas por tener preferencias sexuales distintas a la heterosexual.¹⁰¹

El CONAPRED trabajo bajo el Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el cual diseño y puso a disposición del público en general a partir del mes de mayo de 2006 y constituye el punto de partida de la política del Estado mexicano para hacer posible el disfrute de todos los derechos y oportunidades para todos los individuos que habitan el territorio nacional. El Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación del CONAPRED establece la estrategia institucional en cuanto a la coordinación, orientación y evaluación de los resultados de la política pública del Estado mexicano en materia de no discriminación. El CONAPRED tiene el deber de diseñar una política pública consistente, que incluya medidas positivas y compensatorias. En este contexto, el 17 de mayo de 2005, el CONAPRED presentó al Presidente de la República el primer programa diseñado para combatir la discriminación en y desde la administración pública federal: el Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED).

Este Programa se enfoca a cuatro áreas fundamentales donde la discriminación se presenta con mayor frecuencia en la sociedad mexicana: la salud, la educación, el empleo y el acceso a la justicia. El PNPED también

¹⁰¹ Cfr. Base de datos del Censo de Población y Vivienda, realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010.

considera acciones en atención a los once grupos más vulnerables en México: mujeres, personas con discapacidad, las personas que viven con VIH-SIDA, adultos mayores, niñas, niños y jóvenes, personas con una preferencia sexual distinta a la heterosexual, migrantes, refugiados y desplazados, indígenas y minorías religiosas. El PNPED propone políticas públicas para prevenir la discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades. El Programa tiene cuatro objetivos: asegurar el respeto del principio constitucional de no discriminación en la esfera social; prevenir la discriminación basada en la edad, el sexo, embarazo, origen étnico, salud, preferencia sexual, talla pequeña, discapacidad, religión y las demás condiciones señaladas en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reformado el 12 de junio de 2013, establecer una relación estratégica entre los programas de capacitación, educación y el trabajo; y promover políticas públicas orientadas a los grupos sociales tradicionalmente discriminados.

El PNPED también considera mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas públicas para prevenir la discriminación y en favor de la igualdad de oportunidades. El mecanismo de evaluación consiste en una serie de indicadores diseñados para evaluar periódica y sistemáticamente el cumplimiento de las acciones denotadas. Para estos objetivos, se propone construir un grupo de seguimiento que tome en cuenta dos cuestiones específicas: 1) el nivel de aplicación de la legislación antidiscriminatoria en México, y 2) la eficacia e impacto social de las políticas públicas diseñadas para avanzar en el área de la igualdad de trato en México.

3.6. Ley General de Salud

Hasta principios de la década de los noventa, la atención de las personas con discapacidad, solo se regía por lo establecido en algunas leyes entre ellas, la Ley General de Salud, dirigida a los aspectos de salud, rehabilitación, educación y asistencia social. Sin embargo, quedaban al margen situaciones como la equidad de oportunidades, el empleo, la capacitación, la eliminación de barreras arquitectónicas, el desarrollo social, la obtención de servicios, la

recreación, cultura, deporte y el libre tránsito y desplazamiento, entre otros. Con sus reformas en materia de discapacidad del 8 de abril 2013 y, las cuales, básicamente son en el sentido de nombrar a la discapacidad y a las personas con discapacidad de forma adecuada a las leyes, ya que hasta antes de estas reformas se utilizaba en ella, los términos invalidez e invalido, La Ley General de Salud, reglamenta el derecho a la protección de la salud que tienen las personas con discapacidad, así como, toda persona en los términos del artículo 4 de nuestra Carta Magna, establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las Entidades Federativas en materia de salubridad general. Es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social. En el artículo 3 de esta Ley se señala que la atención médica es materia de salubridad general, preferentemente en beneficio de grupos vulnerables, dentro de las cuales se considera a las personas con discapacidad. A su vez, la Ley General de Salud señala en relación con las personas con discapacidad, en su título noveno lo siguiente:

Artículo 172. “El Gobierno Federal contará con un organismo que tendrá entre sus objetivos la promoción de la asistencia social, prestación de servicios en ese campo y la realización de las demás acciones que establezcan las disposiciones legales aplicables. Dicho organismo promoverá la interrelación sistemática de acciones que en el campo de la asistencia social lleven a cabo las instituciones públicas.”

Artículo 173. “Para los efectos de esta Ley, se entiende por discapacidad a la o las deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal que por razón congénita o adquirida, presenta una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.”

Artículo 174. “La atención en materia de prevención de la discapacidad y rehabilitación de las personas con discapacidad comprende:

I. La investigación de las causas de la discapacidad y de los factores que la condicionan;

II. La promoción de la participación de la comunidad en la prevención y control de las causas y factores condicionantes de la discapacidad;

III. La identificación temprana y la atención oportuna de procesos físicos, mentales y sociales que puedan causar discapacidad;

IV. La orientación educativa en materia de rehabilitación a la colectividad en general, y en particular a las familias que cuenten con alguna persona con discapacidad, promoviendo al efecto la solidaridad social;

V. La atención integral de las personas con discapacidad, incluyendo la adaptación de las prótesis, órtesis y ayudas funcionales que requieran;

VI. La promoción para adecuar facilidades urbanísticas y arquitectónicas a las necesidades de las personas con discapacidad, y

VII. La promoción de la educación y la capacitación para el trabajo, así como la promoción del empleo de las personas en proceso de rehabilitación.”

Artículo 175. “La Secretaría de Salud establecerá las normas oficiales mexicanas de carácter nacional en materia de prevención de la discapacidad y rehabilitación de las personas con discapacidad, y coordinará, supervisará y evaluará su cumplimiento por parte de las instituciones públicas, sociales privadas que persigan estos fines.”

Artículo 177. “Secretaría de Salud a través del organismo a que alude el artículo 172 de esta Ley, y los gobiernos de las entidades federativas, coordinadamente y en sus respectivos ámbitos de competencia, promoverán el establecimiento de centros y servicios de rehabilitación somática, psicológica, social y ocupacional para las personas que cuenten con cualquier tipo de discapacidad, así como acciones que faciliten la disponibilidad y adaptación de prótesis, órtesis y ayudas funcionales.”

Artículo 178.” El Organismo del Gobierno Federal previsto en el Artículo 172, tendrá entre sus objetivos operar establecimientos de rehabilitación, realizar estudios e investigaciones en materia de discapacidad y participar en programas de rehabilitación y educación especial.”

Artículo 180. “La Secretaría de Salud y los gobiernos de las entidades federativas, en coordinación con otras instituciones públicas, promoverán que en los lugares en que se presten servicios públicos, se dispongan facilidades para las personas con discapacidad”.

Como podemos ver en los artículos anteriores de la Ley General de Salud, aun se enfoca la inclusión de las personas con discapacidad, hacia el ámbito asistencialista y ya no se refiere a la discapacidad como invalidez. Hemos visto con anterioridad son dos conceptos distintos, la invalidez, es el término que designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener, conservar y progresar en un empleo adecuado se encuentren reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental debidamente reconocida por una autoridad médica competente y la discapacidad además de ser se la exteriorización funcional de las deficiencias, limitaciones físicas o mentales, es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

3.7. Ley del Seguro Social

Dentro de un Estado o país la asistencia social es de suma importancia ya que en sus manos está el proporcionar los servicios asistenciales necesarios, encaminados al desarrollo integral de las familias así como también de los individuos más vulnerables. La asistencia social no es más que una serie de acciones que serán ejes rectores de los programas de gobierno para obtener los objetivos de ayuda a familias, comunidades o en el caso de las personas con discapacidad, ayudarlos a mejorar su funcionamiento social y que no se impida su desarrollo integral como individuo, así como la protección física y mental, logrando más que nada una incorporación a una vida plena y productiva.

La Ley del Seguro Social rige de igual manera a personas con o sin discapacidad, y a patrones que tienen contratados a trabajadores con o sin

esta característica. Concretamente la Ley hace mención a la discapacidad en sus artículos 45 y 110, los cuales disponen lo siguiente:

Artículo 45. “La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.”

Artículo 110. “Con el propósito de proteger la salud y prevenir las enfermedades y la discapacidad, los servicios de medicina preventiva del Instituto llevarán a cabo programas de difusión para la salud, prevención y rehabilitación de la discapacidad, estudios epidemiológicos, producción de inmunobiológicos, inmunizaciones, campañas sanitarias y otros programas especiales enfocados a resolver problemas médico-sociales”.

Es decir, la Ley del Seguro Social, no hace alguna distinción entre los trabajadores por causa de la discapacidad. Por error, algunos patrones creían que las cuotas del Seguro Social van a ser diferentes si tienen contratadas a personas con discapacidad, el mismo Seguro Social aclaró esta situación en un documento dirigido a la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A. C. (CONFEDI) de fecha 7 de julio de 1999 y otro dirigido a los Señores Consejeros del Sector Patronal ante el H Consejo Técnico de fecha 10 de agosto de 1999, en los cuales señala:

“Existe desconocimiento por parte de los empresarios sobre los procedimientos señalados por el Seguro Social ante la incorporación de personal con discapacidad al empleo, persistiendo del temor de un incremento de cuotas por esta razón, sobre el particular, me permito informar a ustedes que de conformidad al artículo 71 de la Ley del Seguro Social, las cuotas que por Seguro de Riesgos de Trabajo deban pagar los patrones se determinan en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establece el Reglamento para la Clasificación de empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo”.

El citado dispositivo legal contiene dos elementos a tomarse en cuenta para los efectos señalados: La cuantía del salario base de cotización y los riesgos

inherentes a la actividad de la negociación. De lo anterior se desprende que la discapacidad de una persona que labora en una empresa, no tiene ninguna relación con la determinación de las cuotas que ésta cubre por el seguro que nos ocupa. Para evitar siniestros se necesita la organización de comisiones de seguridad e higiene en cada empresa o las medidas para prevenir riesgos de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, o bien la capacitación. Situaciones que nada tienen que ver con la discapacidad. Por las razones anteriores, se concluye que la empresa que contrate a personas con discapacidad, no se ve en modo alguno afectada por ese hecho, con incrementos de sus cuotas por el Seguro de Riesgos de Trabajo. Los patronos deben de estar conscientes de que desde hace algunos años, existen disposiciones a favor de la contratación de las personas con discapacidad que tengan aptitudes y preparación suficiente, para desempeñarse laboralmente.

3.8. Ley del Impuesto sobre la Renta

Los estímulos fiscales: Es el conjunto de recursos y apoyos gubernamentales que se destinan a promover el desarrollo de actividades y regiones específicas, a través de mecanismos tales como: devolución de impuestos de importación a los exportadores, franquicias, subsidios, disminución de tasas impositivas, exención parcial o total de impuestos determinados, aumento temporal de tasas de depreciación de activos, etc. La Ley del Impuesto sobre la Renta, es uno de los ordenamientos de la legislación mexicana, que contempla estímulos fiscales para los patronos que contraten a personas con discapacidad y a personas que realicen adaptaciones, adiciones o mejoras que tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente, tal y como dispone los artículos siguientes de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

Artículo 40. “Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes:

...XIII. 100% para 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 capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente...”

Artículo 222.” El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores.”

Este incentivo fiscal es muy importante para el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, porque contribuye para a ablandar a los patrones, ya que a pesar de que existen programas, convenios, planes, políticas y estímulos como este, prefieren no contratar o dar trabajo a personas con discapacidad, porque tienen la creencia de que el hacerlo les traerá más gastos que benéficos, para sus empresas, pensando en atención especial para los trabajadores con discapacidad en el sentido médico y adecuaciones especiales a sus instalaciones laborales.

3.8.1. Decreto por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican

La exposición de motivos del Decreto por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta a los contribuyentes que se indican, se manifiesta que los adultos mayores y las personas con discapacidad son un grupo social que se encuentran en condiciones de rezago y marginación laboral, lo que les obliga por sus características particulares, a emplearse en actividades informales, lo que les obstaculiza el acceso a la seguridad social y por ello en atención a las políticas del Gobierno Federal, con el fin de que dichas personas, tenga una mejor calidad de vida y se puedan incorporar a la actividad productiva del país con facilidad, se emite el decreto. Así también, con el fin de no duplicar el efecto, se indica que los contribuyentes que opten

por el estímulo previsto en el decreto, respecto de las personas con discapacidad empleadas, no podrán aplicar el estímulo previsto en el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, tal y como disponen el artículo siguiente del decreto:

Artículo primero. “Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

I. Tengan 65 años o más de edad, o

II. Padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente

prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas señaladas en las fracciones anteriores. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y las de retención y entero a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta y obtenga, respecto de los trabajadores a que se refiere la fracción II de este artículo, el certificado de discapacidad del trabajador expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal previsto en este artículo por la contratación de personas con discapacidad a que se refiere la fracción II de este precepto, no podrán aplicar el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.”

En síntesis el decreto estimula la contratación de personas con discapacidad permitiendo a los empleadores, en un ejercicio fiscal, una deducción adicional

que corresponde al 25% de la totalidad de los salarios gravables que se paguen a estos trabajadores.

3.9. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 2000, la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, tal como lo dispone su artículo 1, tiene por objeto: Reglamentar la aplicación del artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de las adquisiciones, arrendamientos de bienes muebles y prestación de servicios de cualquier naturaleza, que realicen: las unidades administrativas de la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Procuraduría General de la República, los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos en los que el fideicomitente sea el Gobierno Federal o una entidad paraestatal y las Entidades Federativas, los Municipios y los entes públicos de unas y otros, con cargo total o parcial a recursos federales, conforme a los convenios que celebren con el Ejecutivo Federal. La forma de realizar estas adquisiciones, arrendamientos de bienes muebles y prestación de servicios de cualquier naturaleza, es a través de adjudicación directa o de licitaciones públicas nacionales o internacionales, mediante convocatorias públicas, tal y como dispone el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los contratos y convenios que se celebren para las adquisiciones, arrendamientos de bienes muebles y prestación de servicios de cualquier naturaleza, podrán ser con personas físicas o morales privadas y entidades públicas, para lo cual el segundo párrafo del Artículo 14, de Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, dispone:

Artículo 14. "...En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una

proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años.”

Lo anterior, no es propiamente una disposición directa a la obligación de incluir laboralmente a las personas con discapacidad, pero si representa un estímulo legal a la procuración de la contratación y el trabajo de las personas con discapacidad y forma parte marco jurídico del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, por considerarlos dentro de la misma disposición como trabajadores.

3.10. Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, el Reglamento de la Ley general para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, contiene disposiciones que definirán las acciones y estrategias a emprender por parte de las dependencias de la Administración Pública Federal y que corresponden a lo establecido en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Este Reglamento contiene las definiciones legales de algunos términos que no prevé la Ley, tales como: Deficiencia o limitación en las personas, discapacidad y tipos de discapacidad. Para fundamentar lo anterior, el objeto del Reglamento y sus disposiciones en materia de trabajo de las personas con discapacidad, tenemos los artículos del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, siguientes:

Artículo 1. “El presente ordenamiento tiene por objeto reglamentar en el ámbito de la Administración Pública Federal, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y orientar el reconocimiento pleno de los

derechos de las personas con discapacidad, incluido el de su capacidad jurídica, bajo el principio de igualdad y no discriminación y la equiparación de oportunidades, con irrestricto apego a los instrumentos nacionales e internacionales suscritos por el Estado Mexicano en materia de derechos humanos que resulten aplicables, para lo cual las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal procurarán una debida coordinación con las instituciones públicas federales, de las entidades federativas y de los municipios, así como con la participación de los sectores privado y social. Sus disposiciones son de orden público e interés social.”

Artículo 2. “Para efectos de este Reglamento, además de lo previsto en el artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, se entenderá por:

I. Deficiencia o limitación en las personas: Son disminuciones en las funciones o estructuras corporales, que restringen la actividad o la participación de una persona al interactuar con el entorno;

II. Discapacidad: Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

III. Discapacidad Física: Es la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

IV. Discapacidad Mental: A la alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

V. *Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, y*

VI. *Discapacidad Sensorial: Es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.”*

Artículo 3. “El Programa y los demás programas de la Administración Pública Federal en materia de discapacidad deberán alinearse al Plan Nacional de Desarrollo y atender a las obligaciones contraídas en los tratados internacionales en los que el Estado mexicano es parte en dicha materia, a efecto de favorecer a la plena inclusión de las personas con discapacidad, con base en los principios que deben observar las políticas públicas señalados en el artículo 5 de la Ley.”

Capítulo II.

Del Trabajo y el Empleo.

Artículo 20. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dirigirá y coordinará, atendiendo a la Clasificación Nacional de Discapacidades a que se refiere el artículo 10 de la Ley, el diseño, operación, seguimiento y evaluación de políticas públicas en materia de trabajo y capacitación para el empleo a favor de las personas con discapacidad, que favorezcan el acceso a un trabajo libremente elegido y aceptado en igualdad de oportunidades y equidad laboral, de acuerdo a sus habilidades y competencias para el trabajo.

Asimismo, dicha Secretaría promoverá y vigilará el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, en apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Convención, a los tratados internacionales firmados por el Estado Mexicano, con base en el principio de no discriminación y de aplicación de la norma más favorable,

particularmente en la contratación, remuneración, capacitación y seguridad e higiene en el trabajo.”

Artículo 21. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá coordinar la planeación, programación, organización, ejecución y evaluación de programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas, destinadas a personas con discapacidad, de conformidad con los convenios que para tal efecto se celebren.”

Artículo 22. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Consejo, desarrollará en el ámbito de sus atribuciones, investigaciones, respecto de las necesidades de empleo con el mercado laboral para las personas con discapacidad.”

Artículo 23. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaborará e instrumentará el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, para lo cual podrá solicitar la opinión del Consejo. El Programa tendrá los siguientes objetivos:

- I. Difundir los derechos laborales de las personas con discapacidad con base en el respeto a su dignidad y el principio de igualdad y no discriminación, a través de materiales impresos, electrónicos y medios de comunicación;*
- II. Promover a través de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal competentes, los servicios de información, vinculación y orientación, así como los apoyos de tipo económico, de capacitación y de movilidad laboral a las personas con discapacidad;*
- III. Impulsar la creación y funcionamiento de una Red Nacional de Vinculación Laboral para la integración laboral de las personas con discapacidad;*
- IV. Fomentar la coordinación de acciones con las Organizaciones que tengan experiencia en materia de discapacidad;*
- V. Promover el otorgamiento de estímulos fiscales dirigidos a la contratación de personas con discapacidad, así como la difusión de aquellos que se encuentren previstos en las disposiciones jurídicas aplicables;*
- VI. Promover la rehabilitación para el trabajo, la capacitación y la colocación en el empleo, considerando las habilidades y competencias que tiene una*

persona con discapacidad para realizar una actividad, trabajo o empleo y favoreciendo su inclusión laboral a partir de este criterio;

VII. Promover el otorgamiento de distintivos a las empresas e instituciones públicas y privadas que apliquen políticas y prácticas en materia laboral para personas con discapacidad;

VIII. Impulsar la prestación de servicios de promoción laboral de las personas con discapacidad, a través de la creación de bolsas de trabajo y agencias de inclusión laboral; la impartición de talleres de capacitación y asistencia técnica para el trabajo, así como talleres sobre formación vocacional o profesional, asignación de becas y fomento a la inclusión laboral en la Administración Pública Federal, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, y en la administración pública de los demás órdenes de gobierno en términos de los convenios que al efecto se suscriban, y

IX. Promover con los sectores productivos la inclusión laboral de las personas con discapacidad.”

Artículo 24. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social brindará asistencia técnica y legal en materia de capacitación e inclusión laboral de personas con discapacidad, a los integrantes de los sectores público, social y privado que así lo soliciten.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fortalecerá la prestación del servicio de asistencia técnica a que se hace referencia en el párrafo anterior, con la colaboración de las Organizaciones que tengan entre sus objetivos impulsar la capacitación e inclusión laboral de personas con discapacidad, o en su caso, obtengan capacitación previa de dicha Secretaría, para estar en condiciones de coadyuvar en la materia.”

La reciente publicación del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, constituye muy buen avance en la inclusión de las personas con discapacidad, debido a que esta ley y anteriores no contaban con dicho reglamento.

3.11. Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal

Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 10 de septiembre de 2010, la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, permite, entre otras cosas, que los capitalinos que padezcan alguna discapacidad y que sean menores de 68 años gocen de una pensión de medio salario mínimo lo que equivale a alrededor de 800 pesos mensuales. También obliga al gobierno capitalino a elaborar un programa para el transporte público que permita el acceso a las personas con discapacidad a este servicio sin ninguna restricción, así como la creación del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal y hasta una agencia del Ministerio Público especializada en delitos contra personas con discapacidad. En materia laboral la ley dispone en su capítulo quinto Derecho al trabajo y a la capacitación lo siguiente:

Artículo 21. “El Jefe de Gobierno del Distrito Federal formulará el Programa de Empleo y Capacitación, que contendrá las siguientes acciones:

I. Incorporar a personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, o en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad;

II. Asistencia Técnica a los sectores empresarial y comercial en materia de discapacidad;

III. Incorporación de personas con discapacidad en las instancias de la administración pública del Distrito Federal, incluyendo las Demarcaciones Territoriales;

IV. Mecanismos de financiamiento, subsidio o coinversión para la ejecución de proyectos productivos y sociales, propuestos por las Organizaciones de y para personas con discapacidad; y

V. Vigilar y sancionar conforme la legislación aplicable, que las condiciones en que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias.”

Artículo 22. “El Jefe de Gobierno del Distrito Federal, otorgará incentivos fiscales a aquellas personas físicas o morales que contraten personas con discapacidad, así como beneficios adicionales para quienes en virtud de tales contrataciones realicen adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de sus áreas de trabajo.”

Artículo 23. “Para garantizar el derecho al trabajo, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal lo siguiente:

I. Promover a través del Programa de Empleo y Capacitación, la contratación de personas con discapacidad, en los diferentes sectores productivos y de servicios, creando para ello, programas para la capacitación y el adiestramiento laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales, ferias de empleo, y de centros de trabajo protegido;

II. Crear un sistema de colocación laboral que permita ofertar empleo al mayor número de personas con discapacidad, promoviendo su permanecía y desarrollo en el mismo;

III. Difundir entre las empresas, industrias y giros comerciales, los estímulos fiscales y demás beneficios que se deriven de la contratación de personas con discapacidad;

IV. Diseñar y operar programas de trabajo protegido para personas con discapacidad intelectual, y personas con discapacidad motriz severa; y

V. Creará un registro de las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad, a efecto de que sean objeto de visitas de inspección para verificar la existencia fehaciente de la relación laboral. En este caso, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal dará vista a la autoridad correspondiente a fin de que, en su caso, se inicien los procesos administrativos y legales correspondientes por el incumplimiento de esta disposición, con base en la presente Ley y demás normas aplicables.”

Artículo 24. “Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal, destinar el cinco por ciento de las plazas de

creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad.

El Jefe del Gobierno del Distrito Federal propondrá a las autoridades competentes, los estímulos fiscales y reconocimientos que beneficien a las empresas, industrias y comercios que cumplan con el presente capítulo, así como las multas y las sanciones para el caso de incumplimiento.”

Artículo 25. “Tanto los Órganos de la Administración Pública del Distrito Federal, como las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad deberán de:

I. Acondicionar físicamente los lugares de trabajo a fin de garantizar el libre tránsito y seguridad de los trabajadores con discapacidad;

II. Adquirir y proporcionar los materiales y ayudas técnicas que requieran los trabajadores con discapacidad para la realización de sus actividades;

III. Ofrecer periódicamente, programas de capacitación a personas con discapacidad; y

IV. Ofrecer programas de sensibilización a las personas trabajadoras, respecto de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, así como del respeto debido a los mismos, auxiliados en todo momento por el Instituto.

Por ningún motivo se podrá pagar menos sueldo a un trabajador con discapacidad que el destinado a una persona sin discapacidad, por la realización del mismo trabajo.”

La Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, representa un conjunto de reformas de las políticas públicas, a favor de las personas con discapacidad, la manera como estas van adquiriendo el carácter de obligatorias y se garantiza la participación de las organizaciones de personas con discapacidad.

En el presente capítulo expusimos el marco jurídico nacional e internacional, en, materia del trabajo, discapacidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y de las actividades de los organismos internacionales y esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, las

personas con discapacidad siguen estando sujetas a violaciones de sus derechos humanos, entre ellos su derecho al trabajo. aun cuando, se muestra un cierto liderazgo internacional de nuestro país en la materia, México mantiene estándares contradictorios, ya que existe una baja conciencia nacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y aún falta un largo camino por recorrer en el ámbito institucional y normativo, a fin de arraigar una autentica cultura de implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones unidas, y de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su reglamento, este ultimo de reciente promulgación.

En muchas legislaciones, las definiciones de trabajo y discapacidad están vinculadas al acto administrativo de su reconocimiento. Este reconocimiento de una persona con discapacidad con derecho a trabajar se convierte en el requisito para que pueda reivindicar apoyo por una limitación física o mental o sujetarse a la protección de una legislación antidiscriminatoria, tal apoyo puede incluir medidas de rehabilitación, privilegios para obtener y conservar un puesto de trabajo, ayudas a la movilidad, etc. En todos los casos en los que se aplica una disposición legal para compensar por las desventajas o para prevenirlas, se plantea la necesidad de aclarar quién puede acogerse a ella, ya se trate de prestaciones, servicios o medidas de protección. De este modo, prácticamente todas las definiciones de trabajo y discapacidad existentes reflejan un ordenamiento jurídico del que extraen su significado. Ser reconocido como trabajador con discapacidad significa, cumplir las condiciones establecidas para beneficiarse de las posibilidades que ofrece tal sistema. Esas condiciones, pueden variar según los ámbitos y programas, en consecuencia, es posible que coexistan muchas definiciones diferentes en un solo país. El fin para el cual se trate de reconocer la situación de trabajador con discapacidad desempeña una función decisiva, por ejemplo, cuando puede servir de base para hacer valer derechos personales específicos o para solicitar prestaciones legales. Por lo tanto, el principal interés de una definición legalmente válida de trabajador con discapacidad no responde a razones médicas, de rehabilitación o estadísticas, sino más bien a razones jurídicas. En muchos países, los

trabajadores cuya discapacidad se reconoce pueden reivindicar su derecho a beneficiarse de distintos servicios y medidas normativas en áreas específicas de las políticas sanitaria y social. En principio, el objetivo de tales normas o prestaciones es mejorar su situación personal y apoyarles para que superen las dificultades. La base que garantiza tales prestaciones es, por consiguiente, un acto de reconocimiento oficial de la discapacidad de un trabajador fundamentado en las disposiciones legales en vigor.

México y muchos otros países han modificado su legislación nacional, en materia de trabajo y discapacidad, para armonizarla con las convenciones, acuerdos, declaraciones, convenios y diversos ordenamientos internacionales, aunque no lo hayan ratificado todavía. Lo que distingue a estos nuevos documentos de los precedentes es el reconocimiento por parte de la comunidad internacional y de las organizaciones sindicales y empresariales del derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de trato y de oportunidades en la formación y el trabajo. En las normas laborales internacionales, las discapacidades se abordan, fundamentalmente, en dos sentidos, las medidas de protección social, y las medidas de formación y promoción del trabajo. Los documentos, como los convenios de la OIT, forman ahora una normativa destinada a garantizar la participación activa de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y plantean un cambio en políticas que tratan la discapacidad como un problema de protección social. Las normas laborales internacionales que se han promulgado para alcanzar este objetivo tienen como finalidad eliminar los obstáculos a la plena participación e inclusión de las personas con discapacidad en el centro de la vida social, y crear los medios necesarios para promover eficazmente la independencia económica y la autonomía laboral de los mismos. Van a contracorriente de la práctica de tratar a los discapacitados como personas situadas al margen de la normalidad y de excluirlos de la actividad plena.

Se oponen a la política de tomar la discapacidad como excusa para la marginación social de las personas con discapacidad y para negarles, precisamente por causa de su discapacidad, los derechos civiles y laborales

que las demás personas disfrutaran como algo normal. A su vez las normas laborales internacionales que sustentan el derecho de las personas con discapacidad a participar activamente en la formación y el empleo, se encuentran en dos categorías, las disposiciones del principio de igualdad de y trato las disposiciones del principio de la igualdad de oportunidades, el objetivo de estas últimas es promover las políticas para asegurar a los grupos de población desfavorecidos idénticas oportunidades de acceso al empleo y a la actividad remunerada que al resto de la población.

CAPÍTULO 4

EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO

El Estado mexicano busca permanentemente mejorar la calidad de vida de los ciudadanos igualando las oportunidades para el acceder a los servicios asistenciales básicos, para crear perfiles competitivos para su incursión exitosa en el mercado laboral. “A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y a pesar de las actividades de los organismos internacionales y los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, las personas con discapacidades alrededor del mundo siguen estando sujetas a violaciones de sus derechos humanos. Este es un hecho innegable. En el área de empleo, las estadísticas disponibles indican que la tasa de desempleo de los trabajadores con discapacidades tiende a ser dos o tres veces mayor que la de los otros trabajadores. Los problemas de acceso al entorno físico, que incluye el transporte, la vivienda y los lugares de trabajo, además de los prejuicios todavía existentes entre los empleadores, los otros trabajadores y el público en general agravan una situación ya difícil. Esto no significa que no haya habido mejoras”.¹⁰²

Aunque la mayoría de las personas con discapacidad en edad laboral quieren y pueden trabajar, a menudo deben afrontar serios obstáculos en su esfuerzo por acceder al trabajo en condiciones de igualdad. En el presente capítulo examinaremos los aspectos principales que rodean el ejercicio de su derecho al trabajo e incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo, en relación con los conceptos de política social y de derechos humanos. Trataremos de ofrecer una visión global de la magnitud y las consecuencias de la discapacidad en el trabajo, así de cómo las personas con discapacidad han estado tradicionalmente excluidas de la plena participación en la vida laboral y económica. A continuación, se expondrán los elementos a

¹⁰² O'REILLY, Arthur. *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*, “Temas relacionados con la Equidad”, Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 2003. p. 15.

favor y en contra, en el proceso de superación de las dificultades que las personas con discapacidad afrontan para acceder a un empleo justo. Estas barreras a la plena participación en el lugar de trabajo, son, en la mayoría de los casos, actitudes y prácticas discriminatorias, que causas asociadas a las personas con discapacidad. La consecuencia última de todo ello es que las personas con discapacidad suelen ser objeto de una discriminación que se produce, deliberadamente, como resultado de la existencia de barreras intrínsecas o estructurales en el entorno. Por último, el análisis de la discriminación conduce a la descripción de las vías de superación de esta situación mediante un trato equitativo, la acomodación del lugar de trabajo y la accesibilidad.

En este capítulo abordaremos propiamente el objeto de esta investigación, comenzando por la explicación de lo que consideramos que es el tipo de estudio. Esta investigación se basa en el análisis del ámbito legal, el cual que aporta elementos importantes en la incorporación de las personas con discapacidad al trabajo.

4.1. Tipo de estudio

Esta investigación se caracteriza por ser de naturaleza descriptiva e interpretativa. Es descriptiva por la explicación que se da de elementos tales como los antecedentes identificados en el tema del trabajo de las personas con discapacidad, los diferentes aportes en el tema de elementos jurídicos, las políticas públicas en la atención a personas con discapacidad y la legislación existente en esta materia. Es interpretativa, debido a que este enfoque facilitará profundizar en el análisis de los elementos legales y llegar a una interpretación de las leyes en materia del trabajo de las personas con discapacidad.

Para el desarrollo del objeto de estudio de esta investigación, se realizó la obtención, análisis y presentación de datos que permitieron alcanzar cada uno de los objetivos propuestos. Para este fin se utilizaron fuentes de información y técnicas de lectura y documentación que permitieron obtener información detallada y actualizada, de los elementos principales de esta de investigación,

específicamente del tema del trabajo y la discapacidad, tales como, conceptos, enfoques teóricos, antecedentes, leyes existentes y abordaje institucional.

También, como una fuente de apoyo, se utilizó la entrevista para conocer como algunas personas con discapacidad, las cuales son seres integrales, capaces de desarrollar alguna actividad económicamente productiva que forman parte de un contexto social, cultural y económico que los coloca en una condición de desventaja para ser parte del sector laboral, volviéndose sujetos a los cuales se les violenta su derecho al trabajo como medio para satisfacer sus necesidades, inclusive las básicas, ha logrado aprovechar elementos que les permiten incorporarse al sector laboral. En estas entrevistas, las personas con discapacidad participantes describen su realidad e identifican las principales limitaciones u obstáculos a las que se han enfrentado para incorporarse al sector laboral y esto nos permitió identificar los elementos legales, laborales que han ayudado en incorporación al trabajo. El abordaje de los sujetos de estudio, se llevó a cabo a partir de un enfoque de casos, de personas con discapacidad que tienen trabajo, como empleados o servidores públicos.

4.2. Análisis del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad

A partir de este apartado expondremos los hallazgos de la investigación, la cual como hemos mencionado, se basa en los elementos que se desprenden del análisis del ámbito legal, del cual, se desprenden elementos importantes en la incorporación de las personas con discapacidad al trabajo. La intención de la investigación es identificar los elementos a favor de las personas con discapacidad para incorporarse al sector laboral y debido al carácter cualitativo de la investigación surge en el proceso la necesidad de considerar también los elementos en contra que tiene las personas con discapacidad, en su proceso de incorporación laboral. Esto es con la finalidad de permitirnos una comprensión más amplia de la realidad de los sujetos de la investigación. Para tal efecto, el procedimiento de exposición consiste en dar a conocer la información obtenida del análisis de elementos importantes en torno a la

incorporación y ejercicio del derecho al trabajo de las de personas con discapacidad. Es importante aclarar que de acuerdo a los hallazgos de este análisis, no es posible realizar generalizaciones entre los sujetos de la investigación, porque sus experiencias en su proceso de incorporación laboral son diferentes entre sí.

Se debe considerar que estas personas adquirieron su discapacidad en diferentes etapas de su desarrollo, lo cual indica un abordaje profesional distinto. Consecuentemente, este apartado pretende realizar un análisis de la legislación, política pública y programas gubernamentales, así como rescatar las experiencias más significativas en relación con la intervención estatal.

Como se ha mencionado anteriormente, el ejercicio del derecho al trabajo, incluye diversas dimensiones de la actividad humana, que se encuentran relacionadas con la obtención de ingresos, la producción de bienes y servicios y el reconocimiento de un papel social.

Estas dimensiones forman el ámbito laboral y, en este, se dan una serie elementos laborales que determinan las condiciones en las que se reproducen los mismos.

En el caso de las personas con discapacidad su ámbito laboral comienza cuando la normatividad les confiere su derecho al trabajo, en México, actualmente, el gobierno y la sociedad están comprometidos al cumplimiento y aplicación de la normatividad, enfocada a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos. “Como cualquier derecho humano, el trabajo debe ser garantizado a todas las personas en igualdad de condiciones; sin embargo, es imposible negar que en nuestro país existen grupos sociales que, por diferentes circunstancias culturales y sociales, enfrentan serios obstáculos para la exigibilidad y justiciabilidad de este derecho.

De ahí se derivó la necesidad insoslayable de generar instrumentos de derecho internacional y nacional que promuevan medidas afirmativas para erradicar la desigualdad de hecho y desarrollen mecanismos bajo los cuales

deberán orientarse las políticas públicas que garanticen el ejercicio efectivo de este derecho, en un marco de corresponsabilidad”.¹⁰³

Con la definición de la legislación vigente aplicable al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, es decir, el marco jurídico en el país, el cual está integrado por la Constitución, Declaraciones, Convenciones, Pactos y Convenios Internacionales, Leyes, Reglamentos, Decretos, Normas, Planes, Programas y sus respectivas organizaciones gubernamentales, encargadas de dar cumplimiento a la normatividad respectiva, se le dio un enfoque formalmente normativo a esta investigación.

En México existe una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad, enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. El objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos. A continuación enunciaremos, sólo la referencia de los artículos, para resumir, de los principales instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales, haciendo la delimitación del marco jurídico del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, de acuerdo a la jerarquía de las normas:

- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917: Artículos 1,5 y 123.
- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos: Artículos 23, 24 y 25.
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Artículos. 2, 7, 14, 16, 17, 23 y 26.
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales: Artículos 6, 7 y 8.

¹⁰³ BARRETO ESTRADA, Celia Alejandra. *El Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad: Acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, STPS. Subsecretaría del Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo, Dirección General de Equidad de Género, México, 2008, p. 1.

- ✓ Declaración de Copenhague: párrafo 26 inciso l) y compromisos 2 inciso d) y 6 inciso f) y n).
- ✓ Declaración de Estambul sobre los Asentamientos Humanos: Párrafo 7.
- ✓ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: Párrafo 106 incisos c) y o).
- ✓ Declaración y programa de acción de Viena: Parte I párrafo 22, parte II párrafos 63 y 64.
- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Artículo 27.
- ✓ Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: Artículo 7.
- ✓ Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas: Artículos 2, 3, 4, 7 y 8.
- ✓ *Programa de Acción del Cairo: Párrafos 6. 29 y 6.32.
- ✓ *Programa de Acción para el Decenio de las Américas, por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016: Numeral III objetivo 4 y Numeral IV acciones concretas 4.
- ✓ Ley Federal del Trabajo: Artículos 2, 3, 4, 8, 56, 132 fracción XVI bis y 133 fracción I.
- ✓ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Artículos 4, 9 fracciones V, V, XXVI y XXVII, 13 fracción IV, 16 y 20 fracción III.
- ✓ Ley General para la inclusión de las Personas con Discapacidad: Artículo 11.
- ✓ Ley General de Salud: artículo 174 último párrafo.
- ✓ Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público: Artículo 14 segundo párrafo.
- ✓ Ley del Impuesto sobre la Renta: Artículos 40 fracción XIII y 222.
- ✓ Ley del Seguro Social: Artículos 45 y 110.
- ✓ Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: Artículos 20, 21, 22, 23 y 24.

- ✓ Decreto por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican: Artículo 1 fracción II.
- ✓ Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público-Especificaciones de Seguridad.
- ✓ Convenio de Colaboración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual A.C (CONFE), para el Impulso y Fortalecimiento de la Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad y Adultos Mayores en las Entidades Federativas.
- ✓ Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal: Artículos 21, 22, 23, 24 y 25.

Así también, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en su artículo 27, Trabajo y Empleo, dispone que, los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, adoptando como medidas, el prohibir la discriminación por motivos de discapacidad respecto a condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo dignas y saludables, proteger los derechos de las personas con discapacidad, en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración igual, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos, promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

Por su parte la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en su artículo 3, dispone que los Estados Parte se comprometen a 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, 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, el acceso a la justicia y los servicios policiales, las actividades políticas y de administración. “Las leyes contra la discriminación ofrecen un punto de partida para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. En los países donde la legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables - como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos”.¹⁰⁴

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en su artículo 7, Empleo, dispone que los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo, y que tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas de sensibilización para superar las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con los trabajadores con discapacidad y adoptar medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual en su artículo 1, quinto párrafo, prohíbe la discriminación que tenga por objeto violentar los derechos de las personas, entre otros el derecho al trabajo.

¹⁰⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*, "Resumen", Ediciones de la OMS, Suiza, 2011, p. 17.

A su vez el artículo 5 constitucional, dispone que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y en el artículo 123, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. A su vez, tenemos la ley reglamentaria de este artículo constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 3, dispone que no se puede discriminar a ningún trabajador 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 y, en su artículo 4, que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito. La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, es la ley que tutela los derechos de las personas con discapacidad, apegada a los principios constitucionales y a los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en su capítulo II, Trabajo y Empleo, artículo 11, dispone las acciones que se deben seguir para lograr la inclusión, promoción, regulación y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

Artículo 11. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

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;

II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;

III. 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;

IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;

V. Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;

VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;

VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad, y

VIII. Las demás que dispongan otros ordenamientos.”

Acorde con lo anterior, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), en “El Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad contempla los siguientes objetivos:

Objetivo General Sobre Trabajo.- Garantizar el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral y autoempleo para las personas con discapacidad, orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de sus derechos por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en colaboración con los sectores privado y social.

Objetivo Específico 1. Promover la armonización legislativa de los ordenamientos nacionales vigentes, frente a los instrumentos internacionales ratificados o reconocidos por México, en materia de trabajo y capacitación de personas con discapacidad para garantizar y proteger sus derechos.

Objetivo Específico 2. Incentivar en el sector productivo la generación de condiciones y oportunidades de empleo formal y decente para las personas con discapacidad que favorezcan su inclusión laboral y mejoren su calidad de vida.

Objetivo Específico 3. Promover que las entidades y dependencias de los tres órdenes de gobierno desarrollen acciones dirigidas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en los ámbitos público y privado.¹⁰⁵

A su vez, derivado del marco jurídico, tenemos al ámbito institucional, el cual está conformado por instituciones, tanto en el ámbito laboral como en materia de discapacidad, que han sido creadas por disposiciones legales, es por esto que este ámbito se considera pertinente porque nos permite conocer cuál ha sido la influencia ejercida por parte de las instituciones públicas en los sujetos de esta investigación, en su incorporación laboral, tal es el caso, como muchas otras, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual, como ya hemos mencionado, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que vela por garantizar condiciones de trabajo justas y dignas en todo el mundo. Para llevar a cabo su misión, la OIT establece normas a través de la adopción de convenios y recomendaciones internacionales. La OIT, es una institución internacional a favor del trabajo, en este caso, de las personas con discapacidad.

De los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, referentes a la materia, ratificados por México, entre los importantes tenemos, el C111, Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado el 11 de noviembre de 1961, este Convenio en su artículo 1, define discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Una vez más, hablando de discriminación que vulnera derechos, hablamos de la vulneración del derecho al trabajo y de origen social de las personas con discapacidad. En su artículo 2, este mismo Convenio, dispone que todo miembro se obligue a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica

¹⁰⁵ BARRETO ESTRADA, Celia Alejandra. *El Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad: Acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, Op. cit. p. 5.

nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Otro Convenio de OIT, es el C142, Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, ratificado el 28 de junio de 1978, dispone en su artículo 3, que todo Estado miembro del mismo, deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de las personas con discapacidad. El C159, Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, ratificado el 5 de abril 2004, es un precedente importante en el derecho internacional en materia de los derechos de las personas con discapacidad, en la actualidad, el termino inválidas, legalmente no es correcto, en apego a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, el adecuado es, precisamente, el de persona con discapacidad. Este Convenio sobre la Readaptación Profesional y empleo de Personas Inválidas, C159, en su artículo 2, dispone, que todo miembro de este convenio deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progreso en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad y, en su artículo 3, que la política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas con discapacidad y a promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado regular del mismo. A su vez, en su artículo 4, que la política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en genera.

En el ámbito nacional, como una de las principales instituciones dentro de los elementos legales en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad se encuentra el CONADIS el cual es órgano rector de los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo, en materia de discapacidad, como fue el caso del PRONADIS 2009-2012, el cual, incluyo

acciones específicas para otorgar atención integral a la salud de las personas con discapacidad con el fin de lograr su habilitación y rehabilitación, y de esta forma contribuir a que vivan de forma independiente para facilitar su inclusión social y participación plena en todos aspectos de la vida laboral. En el mismo sentido, el PRONADIS 2009-2012, presenta sus objetivos en el marco de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y los define como sus principios rectores, son los siguientes:

- ✓ El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- ✓ La no discriminación.
- ✓ La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- ✓ El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- ✓ La igualdad de oportunidades
- ✓ La accesibilidad
- ✓ La igualdad entre el hombre y la mujer.
- ✓ El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Cabe decir que estos principios demuestran estar apegados al artículo 5 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el cual regula los principios que deberán observar las políticas públicas, como en el caso, de este programa. Los principios mencionados denotan que el PRONADIS 2009-2012, sienta las bases para transitar de una política asistencialista para personas con discapacidad a una política que facilite el ejercicio pleno de sus derechos, en condiciones de igualdad de oportunidades, con los demás miembros de la sociedad, su desarrollo integral y participación efectiva en la vida social, económica y política del país, la cual se da a través del trabajo. “Durante mucho tiempo, la discapacidad se trató, principalmente, como una cuestión de bienestar social. Ello reflejaba la muy extendida creencia de que las personas con discapacidad precisaban de cuidados y asistencia, puesto

que eran incapaces de vivir una vida independiente. A estas personas se les veía como objetos destinatarios del bienestar social y no como sujetos de sus propios derechos, y aún menos como poseedores del pleno derecho al trabajo. Tanto su situación marginal en la sociedad y su consiguiente invisibilidad, como los extendidos prejuicios llevaron a que las personas con discapacidades no gozaran plenamente de sus derechos humanos, incluido el derecho a un trabajo decente”.¹⁰⁶

Se debe mencionar que el apoyo institucional recibido por los sujetos de la investigación, no se considera solamente exclusivo para su incorporación laboral, sino también de formación académica, técnica, artística y atención en salud. Esto debido a que la incorporación laboral se percibe como un proceso en el cual intervienen diversos elementos y no únicamente como una etapa aislada del desarrollo humano social. El área que ha tenido mayor intervención en los participantes es la de salud, debido a que su mayoría ha requerido de apoyos médico, terapéutico y asistencial para su rehabilitación física. Sin embargo, la educación juega un papel importante en la incorporación laboral de las personas, no solo de las personas con discapacidad, sino en general, debido a que la educación, ya en el nivel medio superior y superior, proporciona los conocimientos necesarios para desempeñar una actividad laboral como profesionista o en un oficio.

Esto encuadra dentro del artículo 5 constitucional, el cual dispone que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, para poder ejercer el derecho que ampara de esta norma, se debe de tener educación, desde la básica hasta la superior. Acorde a este derecho a la educación se encuentra, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en su capítulo III, Educación, artículo 12, en esta materia, tan importante para el sostenimiento de cualquier Estado social y democrático, el Estado se encargara de elaborar y fortalecer programas en educación especial, esta actividad comenzara desde los primeros años del infante, por lo cual todas las

¹⁰⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación*, “Directrices”, OIT, Suiza, 2007, p. 14.

guarderías tanto privadas como públicas estarán obligadas a admitir a niños con discapacidad, otra de las muchas necesidades será sin duda, la profesionalización del cuerpo docente y del personal que tenga intervención directa en la incorporación educativa de personas con discapacidad y posteriormente laboral, se establecerán programas con reconocimiento oficial en lengua de señas mexicana y sistema de escritura Braille, así como las bibliotecas del sistema nacional, tendrán las adecuaciones humanas y tecnológicas, para la plena integración de las personas con discapacidad.

Todas las personas con discapacidad tomadas como sujetos de estudio en esta investigación, han tenido acceso a la educación pública desde su infancia, con la particularidad del caso de una mujer sujeto de la investigación, quien por su discapacidad no tuvo la oportunidad de asistir a la escuela regular, hasta que siendo adulta tuvo acceso al sistema educativo superior cuando después de múltiples luchas, logró ingresar a la universidad.

Es importante aclarar que en el caso de las personas que adquirieron su discapacidad siendo adultos, su formación académica no requirió de ningún tipo de apoyo, ya que cursaron su primaria y secundaria en forma regular. En consecuencia, la educación especial y regular básica no es la única que debe crecer y desarrollarse, sino también tenemos que pensar en la educación media superior, para lo cual “la Secretaría de Educación Pública ha planteado, estrategias tales como, becas, bachillerato no escolarizado, impulso a la empleabilidad, especialidad de asistente familiar y de salud”.¹⁰⁷

La Secretaría de Educación Pública pretende llevar a cabo estas estrategias de la siguiente manera:

Ofrecimiento de una beca de \$1,500 pesos a las personas con discapacidad que cursen el bachillerato no escolarizado, esta beca según la SEP cubren los gastos generados por transporte, materiales didácticos, costo de exámenes.

“Crear diversos centros de educación de bachillerato no escolarizado, para la atención a personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva y discapacidad motriz, con utilización como Infraestructura de Planteles de

¹⁰⁷ SZÉKELY PARDO, Miguel, *Estrategia de Educación Media Superior Orientada a Personas con Discapacidad*, Secretaría de Educación Pública, Subsecretaría de Educación Media Superior, México, 2009, p. 11.

CETIS y CBTIS con modelo educativo de bachillerato general (Dirección General de Bachillerato)”¹⁰⁸

“Impulsar la vinculación de la educación proporcionada con el empleo, a través de acciones y centros de formación.

Capacitar al egresado para apoyar los servicios de enfermería, atender a personas con diferentes discapacidades de especialidad de asistente familiar y de la salud, brinda otra opción laboral”.¹⁰⁹

Es así como la Secretaría de Educación Pública a través de estas cuatro estrategias pretende llevar a cabo la mejora de la educación media superior, esto dentro del ámbito institucional, sin embargo, esto sigue siendo insuficiente, ya que para mejorar la situación de las personas con discapacidad, es necesario aplicar cambios en todos los niveles de educación, desde la básica hasta la superior para mejorar las condiciones de educación que reciben las personas con discapacidad, misma que se puede lograr mejorando las condiciones de educación superior, las cuales a su vez mejorarán las condiciones de ingreso, trabajo y de la vida en general de las personas con discapacidad a su vez, encaminarlas hacia una nueva forma de educación en donde utilicen de manera más eficiente la capacidad intelectual y sean productivos en actividades que no requieran tanto la actividad física.

Como parte complementaria de estos apoyo institucionales a las personas con discapacidad, no hay que olvidar la participación de las asociaciones civiles, enfocadas en las personas con discapacidad, dentro de las más destacadas está el caso de la Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE), que de acuerdo a lo expuesto en su página web son una red nacional de 160 asociaciones que comparten una misión: ser un factor para que las personas con discapacidad intelectual y sus familias tengan una vida de mayor calidad e integración social, confederación que nació en 1978 a partir de la iniciativa de un grupo de padres de familia y profesionistas y que a lo largo de su historia han tenido impacto en la vida de más de 30 mil personas con discapacidad intelectual. Al igual que el Programa de Oportunidades para el Empleo a través

¹⁰⁸ *Ibíd.*, p. 15.

¹⁰⁹ *Ibíd.*, p. 24.

de la Tecnología en las Américas (POETA), creado en 2004 por el Trust for the Americas, que proporciona capacitación y ayuda directa en el uso de las tecnologías de la información a personas con discapacidad, enriqueciendo sus vidas y democratizando la conectividad para las comunidades marginadas en América. Por ser visionario sería recomendable buscar sus avances en México con objeto de evaluar su impacto en la superación socioeconómica de las personas con discapacidad mexicanas. Así como la instrumentación del Programa Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad por sus siglas FONAES cuyo programa está realizado en base al Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el cual otorga recurso en apoyo a las personas con discapacidad como una estrategia transversal para impulsar a quien pertenezca a este grupo en situación de vulnerabilidad en su búsqueda para emprender un negocio para incrementar su calidad de vida.

Se menciona dentro del PRONADIS “que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), en la instancia coordinadora del Sistema Nacional de Asistencia Social Pública y Privada en el país que tiene por objeto promover y apoyar, con la participación de los sectores público, privado y las comunidades, las acciones en favor de las personas y familias por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, o sociales, requieran de servicios especializados para su protección y su plena integración al bienestar”.¹¹⁰ Por lo tanto, con este bienestar se intenta prestar mayor atención a las personas con discapacidad, por medio de asignaciones directas y de programas de integración, luchando contra las privaciones masivas y el desempleo masivo de personas con discapacidad. Se dice que desde 1982 el DIF, como tal, ha proporcionado atención a las personas con discapacidad, a través de acciones de prevención, rehabilitación a estas personas así como su integración social, que se realizan en los centros y unidades básicas de rehabilitación establecidos en todo el país. “El Programa está consolidado al interior del DIF, mediante la coordinación con los Sistemas Estatales DIF y los Sistemas Municipales DIF. Para proporcionar servicios de rehabilitación en el Distrito Federal, el DIF cuenta con tres centros modelos de atención, investigación y

¹¹⁰ PRONADIS 2009-2012, p. 92.

capacitación para la rehabilitación e integración laboral, la integración educativa y la rehabilitación de personas ciegas y débiles visuales, respectivamente, así como con un centro de rehabilitación integral. Al interior de la República dispone de 17 Centros de Rehabilitación Integral (CRI) en la modalidad centralizada y 13 Centros de Rehabilitación Integral (CRI) en la modalidad descentralizada, los cuales tienen como objetivo adicional la formación de recursos humanos en el campo de la rehabilitación. Asimismo, dispone de 1,322 Unidades Básicas de Rehabilitación (UBR) instaladas en diversos municipios del país, además de 62 Unidades Móviles de Rehabilitación (UMR), los cuales tienen como objetivo la prevención y la rehabilitación simple en el primer nivel de atención”.¹¹¹

Este programa, con la rehabilitación contribuye a la incorporación e inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que para una persona con discapacidad es necesario primero rehabilitarse y capacitarse, para posteriormente poder ofrecer su trabajo. Con relación al trabajo se identificaron dos momentos en que los servicios institucionales tuvieron incidencia en el desarrollo laboral de las personas participantes antes de la incorporación laboral y posterior a ésta. Por otra parte, como aspectos negativos en el ámbito institucional mencionados por ellos, señalan la no flexibilidad de los servicios educativos, lo cual se manifiesta en resistencia y predisposición para integrar a las personas con discapacidad en ambientes regulares; situación que se traduce en una negación de los servicios por su condición de discapacidad. Otro aspecto negativo tiene que ver con los obstáculos que crean las instituciones para la obtención de sus beneficios debido, al exceso de trámites burocráticos.

Aun cuando dentro de la planeación nacional el gobierno federal busca la equidad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, instituciones especializadas como El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), “señala que su objetivo es reducir los contrastes sociales, económicos y culturales que desde hace mucho se observan entre los diferentes estratos de la sociedad, de tal manera que no exista forma alguna de

¹¹¹ *Ibíd*em, p. 93.

discriminación, en particular hacia Grupos Vulnerables que incluyen a las personas con discapacidad, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, no les da un tratamiento específico preferencial como factores de la producción que puedan mejorar sus ingresos para acceder a estratos socioeconómicos superiores dentro de la sociedad, sino que para beneficiarlos los contempla casi de manera implícita dentro de la política de seguridad social, inmersos en el estrato que comprende a los mexicanos identificados con niveles de subsistencia en el país, ya que no tienen acceso a los mínimos de bienestar por estar identificados en condiciones de pobreza extrema”.¹¹² Lo anterior se constata con la interpretación que se hace del señalamiento en CONEVAL, de que el programa de Atención a Personas con Discapacidad, implementado por Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), “tiene como fin la prevención, rehabilitación, integración social y profesionalización de los recursos humanos se contribuya a la igualdad de oportunidades para el desarrollo de la población con discapacidad y, que su propósito es Instrumentar acciones de prevención, rehabilitación e integración social dirigidas a la población con discapacidad y en riesgo de presentarla, para contribuir al ejercicio pleno de sus derechos. Esto último es congruente con su propia evaluación dado que al hacer la valoración de los resultados, indican que éstos son limitados”.¹¹³

Así, al no existir “programas de superación personal para las personas con discapacidad, como agentes económicos eficaces, los apoyos institucionales se expresan básicamente, desde el punto de vista institucional, en programas, algunos muy buenos, en salud, alimentación, vivienda, educación, de empleo y de estímulos fiscales, con los cuales se pretende mejorar su estado físico, su nivel educativo, su rehabilitación y, en el mejor de los casos, en la economía real, de manera preferencial con trabajo manual abocado al desarrollo de sus habilidades y aptitudes para el desempeño de actividades fructíferas, lucrativas y productivas, en las que indiscutiblemente están en desventaja con los mexicanos, que llamamos, normales, que laboran en los sectores primario,

¹¹² *Evaluación Integral del Desempeño de los Programas Federales de Asistencia Social 2010*, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL México, D.F., p. 11.

¹¹³ *Ibíd.* p. 13.

secundario y terciario de la economía nacional”.¹¹⁴ Lo anterior, además de colocarlos en situaciones de inferioridad en sus niveles de producción, de circunstancial y menor remuneración, en muchos casos requiere que se desplacen hacia los centros de trabajo, lo cual, por lo general, no es fácil dado que el transporte pocas veces es el adecuado y suficiente para su traslado, así como las vialidades tampoco son las apropiadas su movilidad o en las fábricas, talleres, oficinas en que trabajan no cuentan con instalaciones para proporcionarles el servicio de conexión que requieren los equipos médicos, dispositivos, prótesis, etc, que necesitan a ciertas horas para realizar o continuar realizando sus actividades laborales.

Siguiendo dentro del ámbito institucional, como ya lo mencionamos, apegada a los principios constitucionales y a los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en su capítulo II, Trabajo y Empleo, artículo 11, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad dispone las acciones que se debe seguir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para lograr la inclusión, promoción, regulación y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Para esto y acorde con la disposición de dicho artículo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en su calidad de cabeza del sector laboral expresó por medio de su Titular, el C. Javier Lozano en 2010, que la propuesta en la materia contempla en forma prioritaria el acceso de los jóvenes al mercado laboral y de los grupos vulnerables, dentro de los que están comprendidas, las personas con discapacidad. Ya en 2012, con la C. Rosalinda Vélez Juárez, como su titular, la STPS, llevó a cabo diversas acciones para aumentar la inserción laboral y la empleabilidad de las personas con discapacidad, y mejorar la calidad del empleo y la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Entre ellas, se promovió el Programa, Abriendo Espacios, que involucra de manera transversal todos los programas y estrategias del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y que en esta Administración ha colocado a más de 36 mil personas con discapacidad en un empleo permanente.

¹¹⁴ *Ibíd.* p.14.

Por lo tanto, “Abriendo espacios promueve en cada entidad federativa, la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas, la instalación de Centros de Evaluación para la identificación de las habilidades y capacidades con que cuentan las personas con discapacidad o los adultos mayores que buscan integrarse al aparato productivo y el establecimiento de líneas de colaboración entre organismos públicos y privados para la conformación de Redes de Servicios. Mediante estas acciones, las personas con discapacidad y los adultos mayores que buscan trabajo, reciben la atención requerida de acuerdo a sus características, necesidades e intereses ocupacionales.

Abriendo espacios, también dirige sus acciones hacia el sector empresarial, a fin de informarlo, asesorarlo y apoyarlo en el procedimiento y trámites a realizar para la identificación de necesidades, selección y formación de personal con discapacidad y adulto mayor que pueda colaborar en su empresa”.¹¹⁵ Los servicios que gratuitamente ofrece el programa, Abriendo Espacios, a buscadores de empleo y empleadores son:

- ✓ Vinculación laboral.
- ✓ Evaluación de capacidades y aptitudes.
- ✓ Orientación ocupacional.
- ✓ Capacitación para el trabajo.
- ✓ Apoyo a iniciativas de ocupación por cuenta propia.
- ✓ Integración interinstitucional con el propósito de otorgar una atención integral y optimizar las oportunidades de rehabilitación laboral y una mayor cobertura de atención.
- ✓ Asesoría en la identificación de requerimientos de personal.
- ✓ Información de la oferta de mano de obra calificada.
- ✓ Cobertura de vacantes.

Entre estas acciones destaca el proyecto de reforma al Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo que agrega un capítulo en el que se precisan las condiciones accesibles, seguras y saludables que deben prevalecer en los centros de trabajo para las personas con discapacidad.

¹¹⁵ *Programa Abriendo Espacios*, Secretaría del Trabajo y Previsión social, Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, Coordinación General del Servicio Nacional del Empleo, México, 2010, p. 1.

La STPS a la fecha, ha ofrecido a través del Portal del Empleo, casi medio millón de vacantes para personas con alguna discapacidad. También en esta Administración se han realizado 15 Ferias de Empleo dirigidas a personas con discapacidad, en las que participaron 268 empresas ofreciendo más de 4 mil vacantes. En ese marco fueron atendidos más de 3,500 solicitantes. Independientemente de estos eventos específicos, en las 1,950 Ferias de Empleo que se han realizado en la Administración constantemente se ofertan vacantes para personas con discapacidad. Así mismo, desde 2009, la STPS a la fecha se ha apoyado, a través del Programa de Capacitación a Distancia (PROCADIST), a más de 800 personas con discapacidad auditiva, física y visual. También se ha formado como agentes capacitadores externos, a un total de 219 personas, que se encuentran en posibilidad de impartir cursos a personas con discapacidad, para que éstas a su vez, mediante un proceso con efecto multiplicador, se conviertan en capacitadores y puedan coadyuvar a apoyar a un número superior de personas con alguna discapacidad, y favorecer que obtengan un empleo digno y formal.

A su vez, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, imparte cursos de sensibilización a sus servidores públicos, para erradicar cualquier práctica de discriminación y reconocer el talento de las personas con discapacidad, favoreciendo su inclusión laboral.

Otro programa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, llamado la Red Nacional de Vinculación Laboral, el cual “es un mecanismo de coordinación entre los sectores público, social y privado que ofrece servicios de capacitación, canalización, colocación y rehabilitación laboral para favorecer la inclusión laboral de los grupos de población en situación de vulnerabilidad, entre ellos considerado el grupo de personas con discapacidad, la red se conforma por redes estatales, municipales, regionales y sindicaturas (existen 32 redes estatales, dos regionales, 27 municipales y una de Sindicatura).”¹¹⁶ Respecto a la canalización de las personas en situación de vulnerabilidad hacia los servicios prestados por la Red, se consideran evaluación, rehabilitación, capacitación, colocación, programas sociales y

¹¹⁶ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. *Quinto Informe de Labores*, Op. cit. p. 76.

autoempleo, en el entendido de que una persona puede ser derivada a más de uno.

Pese a lo anterior, las acciones, programas y estrategias a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de trabajo de las personas con discapacidad, no son suficientes para abarcar un sector de la población tan amplio como lo es el de las personas con discapacidad en edad, con aptitudes y sobre todo con la necesidad de desempeñarse laboralmente.

Por su parte, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) brinda servicios de atención a personas con discapacidad, tanto por lo que se refiere a asesorías y orientación respecto a los derechos que conforme a la normatividad laboral les corresponde, como a la representación en los juicios que en su caso sea necesario interponer. Dentro de la materia, la Secretaría de Economía en su carácter de promotora del desarrollo empresarial en México, cuenta con interesantes programas para el impulso de las micro y pequeñas empresas dado que éstas brindan una doble opción para las personas con discapacidad: una, que sea su propio negocio y dos, que sea su fuente de empleo. Al respecto, la información disponible indica que con base en el número existente en el país, son pocos los mexicanos minusválidos que han accedido a estos programas de los gobiernos federal, estatal y municipal.

Conforme a la experiencia y a los comentarios realizados por algunas personas con discapacidad, se considera que el tipo de intervención institucional se da fundamentalmente en el campo de la salud, sin que se evidencien acciones sistemáticas y planificadas para crear condiciones dirigidas a la incorporación, permanencia y desarrollo laboral en equiparación de oportunidades. Sin embargo, los participantes manifestaron en sus conversaciones, que la atención institucional ha evolucionado positivamente con relación a lo que ellos experimentaron hace aproximadamente diez o veinte años. Se debe hacer mención de que se identificó un importante vacío en el área laboral, por cuanto al consultarles qué tipo de apoyo han recibido para su incorporación e inserción laboral, refieren en su mayoría, no haber recibido ningún apoyo en esta área. No obstante, a partir de las experiencias por ellos descritas se identifica de manera latente la existencia de servicios públicos que

de alguna forma han influido en su proceso de desarrollo, facilitando la posibilidad de trabajar. Por consiguiente, el quehacer de las instituciones públicas no representa para las personas participantes un elemento determinante para su incorporación y permanencia laboral.

Para efectos de esta investigación, se contempla que el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad se da en el ámbito de los espacios obrero – patronales, en los que las personas participantes se constituyen en asalariadas del sector público o privado y este ámbito se desarrolla que ver a través de relaciones entre los jefes, los compañeros de trabajo y el entorno físico.

Actualmente, en México, la población de personas con discapacidad, por su condición está limitada, a no poder participar en todos los sectores productivos del país por lo que 4 de cada 10 personas con discapacidad obtienen sus ingresos de su trabajo, de cada 100 personas con discapacidad 32 tienen un trabajo que realizan dentro de su domicilio, el 33% de las personas con discapacidad, tienen que conseguir ingresos mediante trabajos por su cuenta, a pesar de que el número más amplio de personas con discapacidad se encuentran como empleados y obreros alrededor del 44%”.¹¹⁷ Es importante aclarar que en el ámbito mencionado se identificaron elementos a favor y en contra del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, dichos elementos se dan antes de su incorporación y después de su incorporación laboral. Al identificar los elementos en contra del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, dentro del ámbito laboral, encontramos que éstos son principalmente, actitudes personales o barreras sociales y barreras físicas, las cuales han sido señaladas por los participantes, en esta investigación, se evidencia este tipo de barreras antes y después de su incorporación al sector laboral.

Respecto de las personas con discapacidad, dentro del ámbito laboral se manejan una serie de estereotipos en relación a la productividad y capacidad para desempeñar con calidad un puesto competitivo. “La tendencia al empleo abierto tiene como base el darse cuenta que muchos de los obstáculos que

¹¹⁷ Base de datos del Censo de Población y Vivienda, realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010.

encuentran las personas con discapacidad no se deben a su discapacidad propiamente dicha, sino más bien a la manera en que la sociedad está organizada. Los obstáculos con los que suelen encontrarse las personas discapacitadas para conseguir un empleo incluyen:

Normas y reglamentaciones restringidas en relación con la formación o el empleo.

Prácticas laborales que resultan imposibles de realizar para personas con determinadas discapacidades.

Lugares de trabajo inaccesibles.

Los prejuicios, a menudo negativos, que empleadores y otros agentes tienen acerca de las competencias y la capacidad de trabajo de las personas con discapacidades.

Estos obstáculos pueden ser superados, y los servicios o agencias de colocación tienen un papel muy importante que desempeñar en este sentido”.¹¹⁸ En algunos de los casos los participantes señalan situaciones en las que a priori a su contratación se les ha indicado indirectamente que son personas poco productivas y costosas para la empresa.

Esto va en contra de lo establecido en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, el cual es un documento emitido por la OIT y cuyo “objetivo es proporcionar orientaciones prácticas sobre la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo a:

- a) asegurar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo;
- b) mejorar las perspectivas de empleo para las personas con discapacidades, facilitando su contratación, reinserción profesional, mantenimiento en el empleo y oportunidades de promoción;
- c) promover un lugar de trabajo seguro, accesible y saludable;

¹¹⁸ MURRAY, Barbara y Robert Heron. *La Vinculación Laboral de las Personas Discapacitadas que Buscan Empleo*, “Elementos para un servicio efectivo”, Edición de América Latina, Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay, 2003, pp. 8 y 9.

d) 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 pagos por atención médica y seguros, y

e) maximizar la contribución que los trabajadores con discapacidades pueden hacer a la empresa”.¹¹⁹

Este repertorio plasma los principios que dan fundamento a las normas internacionales del trabajo, en especial el Convenio número 159 y la Recomendación número 168, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, de la OIT, adoptados en 1983. “El Repertorio se basa en la convicción de que para los empleadores es beneficioso contratar a personas con discapacidades, quienes pueden aportar una contribución significativa en el lugar de trabajo cuando ocupan puestos que corresponden a sus competencias y capacidades, a condición de que haya una gestión apropiada de las cuestiones relativas a la discapacidad. Asimismo se basa en el hecho manifiesto de que para las empresas también puede ser beneficioso conservar a trabajadores experimentados que han sido afectados por una discapacidad, así como en indicaciones de que es posible efectuar economías considerables por lo que se refiere a gastos de salud, pagos de seguros y pérdida de tiempo si se establece una estrategia eficaz de gestión de las discapacidades”.¹²⁰ Esto es uno de los grandes dilemas que enfrentan en la actualidad los patrones y empleadores respecto a la contratación de personas con discapacidad como trabajadores. Resalta la creencia, sobre todo en empresas y centros de trabajo donde el número de trabajadores es de alrededor de veinte o menos, que el hecho de contratar personas con discapacidad, incrementara sus costos, gastos y de más aportaciones económicas para adecuar el lugar de trabajo, tener herramientas especiales, cubrir gastos médicos y aportaciones al seguro social. Sin embargo, no hay que olvidar que aun cuando el hecho de contratar personas con discapacidad si genere la necesidad de adecuar las instalaciones y todo lo referente con la accesibilidad, que por ley se debe proporcionar, a los trabajadores con discapacidad, puede ser muy rentable contratar personas con

¹¹⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, “Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT”, OIT., Suiza, 2002, p. 15.

¹²⁰ *Ibíd.*, p.16.

discapacidad, claro que siempre y cuando, cubran el perfil, cuenten con los conocimientos técnicos o profesionales y tengan habilidades para desempeñar de manera óptima el puesto o trabajo para el que se les contrata, como cualquier otro trabajador sin discapacidad, ya que un trabajador con discapacidad, como seguramente ha pasado por una situación difícil para conseguir trabajo, valora más la oportunidad que se le da al ser contratado o al ser requerido para desempeñar un trabajo, que lo refleja en alto rendimiento laboral y productivo, así como en optimismo dentro del centro laboral.

Podría pensarse que esto puede ser muy viable para empresas grandes con gran número de trabajadores, al contrario de las empresas con menor número de trabajadores o para empleadores de pocos trabajadores, pero también estos se podrían ver beneficiados por contratar personas con discapacidad, si lo hacen de manera correcta y dejando de lado un poco las creencias de que no es tan rentable hacerlo, además de que existen estímulos fiscales para los patrones que tengan cierto número de trabajadores con discapacidad, lo cual amerita que se considere la posibilidad de contratar personas con discapacidad.

De acuerdo con lo señalado, antes de que los participantes se incorporaran al trabajo los principales elementos en contra que se generaron, fueron en relación con la persona con discapacidad y los jefes de la institución pública o privada, o bien en algunos casos con las personas encargadas del reclutamiento del personal.

De igual forma, dentro de la práctica, lo anterior va en contra de las obligaciones generales de los empleadores, plasmadas en el Repertorio de recomendaciones prácticas para la Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo de la OIT, el cual señala que, “Para administrar las cuestiones relacionadas con las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte integrante de su política general de empleo y que sea un elemento específico de su estrategia de desarrollo de los recursos humanos. La

estrategia de gestión de discapacidades puede estar relacionada con los programas de asistencia a los trabajadores, en caso de que éstos existan”.¹²¹

Acorde a lo anterior, mencionamos que “La estrategia debería estar en armonía con la política y la legislación nacionales, e incorporar los principios de igualdad de oportunidades y de plena integración en que se fundamentan los convenios pertinentes de la OIT y en particular el Convenio núm. 159”.¹²² Es decir, que dentro de los elementos en contra a la incorporación laboral de las personas con discapacidad, que acabamos de exponer, se encuentran conductas por parte de los empleadores y sus representantes que no sólo van en contra de lo establecido en Repertorio de recomendaciones prácticas para la Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo de la OIT, sino, como es obvio, dichas conductas también contravienen, todos los ordenamientos jurídicos, nacionales e internacionales mencionados en este apartado, tal como, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la Ley Federal del Trabajo y las demás convenciones, convenios y ordenamientos, que fundamentan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, esto denota una grave falta de aplicabilidad de las normas en esta materia, ya sea por desconocimiento o deliberadamente, lo que si se hace evidente es la falta de cultura al respeto de los derechos de las personas con discapacidad y en este caso su derecho al trabajo.

También se identificó los elementos en contra del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad que están relacionados con prejuicios y estereotipos sociales que desvaloran su condición como personas capaces de realizar actividades y desempeñarse eficientemente.

Esta concepción provoca generalmente sobreprotección o rechazo. En la relación persona con discapacidad y jefes, se identificaron principalmente tres elementos en contra:

Pocas oportunidades para ascender, aun cuando tenga la capacidad y habilidad para desempeñarse en un puesto de mayor rango.

¹²¹ *Ibíd*em, p. 26.

¹²² *Ibíd*em, p. 27.

No respeto a los derechos laborales, ya que los participantes manifestaron que en algún momento se les ha violentado sus derechos como trabajadores, ya sea por no recibir un pago equitativo con la labor o jornada que realizan o por no permitírseles gozar de su derecho a ausentarse por incapacidad.

Constante prueba y control por parte de los jefes sobre las actividades que desempeñan, lo que se hace manifiesto también en la relación con los compañeros de trabajo.

De estos tres elementos en contra, anteriormente expuestos que tiene injerencia directa de los jefes o superiores jerárquicos de los participantes, se encuentra una vulneración de derechos laborales, debido a que las conductas comentadas contravienen lo dispuesto en primer lugar en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual al respecto dispone que, los Estados Parte de la Convención, reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y la protección de los derechos laborales, en igualdad de condiciones con las demás, lo que significa a condiciones de trabajo justas y favorables, igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, así como a servicios de colocación y formación profesional y continua. También lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, al respecto de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

Al señalar que el trabajo de las personas con discapacidad debe ser en igualdad de oportunidades, nos refiere a sus derechos laborales, para lo que la Ley Federal del Trabajo, acorde a lo anterior, en su artículo 3, dispone que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, en este caso, por discapacidad, así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. En su artículo 4, la Ley Federal del Trabajo dispone que no se le puede impedir el trabajo a ninguna

persona, tampoco que se dedique a la profesión o actividad laboral, que desee, siendo lícitas y que el ejercicio de estos derechos sólo restringirse por mandato de las autoridades competentes, cuando se ataquen los derechos de terceros o los de la sociedad.

También, en su artículo 5, la Ley Federal del Trabajo contempla que sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca, en este caso, un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada y la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo, lo anterior no excluye a los trabajadores con discapacidad. En su artículo 56, la Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 56. “Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

Hablando del derecho de ascenso, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 159, establece los lineamientos para ocupar las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, de manera escalafonaría, desde luego que, las personas con discapacidad están contempladas de acuerdo a este artículo a ocupar esas vacantes. “Debería alentarse a los trabajadores con discapacidades a pedir ascensos, especialmente cuando parecen reacios a hacerlo debido a una deficiencia u otro impedimento resultante de su discapacidad, o a obstáculos que han observado en su entorno laboral”.¹²³ Además de lo anterior, en la

¹²³ *Ibíd.*, p. 46.

relación con los compañeros de trabajo de los participantes, se manifiesta la sobreprotección como elemento en contra, debido a que ésta es otra forma de manifestar la desconfianza en la capacidad de los participantes, fomentando la dependencia en los mismos.

En su acepción más coloquial, el término discriminación se refiere al acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad, la sobreprotección a las personas con discapacidad, de manera inconsciente genera discriminación y, más aún, cuando se trata de una sobreprotección hacia un compañero de trabajo con alguna discapacidad, el CONADIS, emitió una guía, que consideramos sería de gran ayuda en los centros laborales, de “Cómo tratar a una Persona con Discapacidad:

1. Recuerda que una persona con discapacidad tiene los mismos derechos y obligaciones que las demás.
2. Si no sabes qué hacer o qué decir, deja que la persona con discapacidad te lo indique.
3. Reacciona con naturalidad, es decir, evita la sobreprotección, mirarlos con miedo, curiosidad y/o lástima; en lugar de eso míralos de frente y a los ojos.
4. Las personas con discapacidad pueden y quieren tomar sus propias decisiones y asumir la responsabilidad de sus actos.
5. Ofrece asistencia si te la piden o si es claramente evidente que la necesita. Pero no te sobrepases y menos aún insistas en ofrecer un servicio que no te han pedido.
6. Cuando quieras alguna información de una persona con discapacidad, dirígete directamente a ella y no a sus acompañantes o intérpretes”.¹²⁴

Se debe procurar evitar la sobreprotección que genere conductas discriminatorias, se debe buscar el equilibrio entre el apoyo a las personas con discapacidad, como trabajadores, en igualdad de condiciones y la vulneración de sus derechos laborales a causa de sentimientos de lastima hacia ellos.

Como se describe, con anterioridad, el proceso de incorporación laboral de la persona con discapacidad, se ve principalmente limitado por los prejuicios y

¹²⁴ CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *Cómo tratar a una Persona con Discapacidad*, CONADIS, México, 2012, p. 1.

estereotipos sociales hacia esta población, los cuales los colocan en desventaja al competir por un puesto.

De acuerdo con las vivencias de las personas con discapacidad, su posibilidad de incorporarse laboralmente más que darse por una apertura institucional para la contratación de la persona con discapacidad, fue posible por el interés de funcionarios y conocidos en su integración laboral, una vez que ésta logra incorporarse los prejuicios prevalecen, sin embargo, conforme demuestra su capacidad para desempeñarse adecuadamente en el puesto y logra ser parte de la cotidianidad de la institución, estos prejuicios disminuyen.

La mayoría de los elementos a favor de la incorporación laboral de las personas con discapacidad, encuadran dentro de la legislación tanto nacional como internacional vigente, debido a que la finalidad primordial de esta legislación es la inclusión de las personas con discapacidad, en todos los ámbitos de la vida y en este caso en particular al ámbito laboral, a través del ejercicio del derecho al trabajo, debemos suponer que, los apoyos, estímulos y acciones, antes señaladas como elementos a favor de la incorporación laboral de las personas con discapacidad, fueron llevadas a cabo siguiendo la normatividad vigente en la materia, sin perjuicio de que algunas de ellas se hayan llevado a cabo como el simple resultado de la conciencia social que día a día fomenta la cultura de la discapacidad, esto último, al darse de esta manera, además representa que no hay un respeto pleno a la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, ya que al no haber una observancia plena y formal de los derechos como trabajadores de las personas con discapacidad, contraviene lo dispuesto “a partir de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 2007 (CDPD), que entró en vigor en México el 3 de mayo de 2008, se propone un nuevo sistema en el cual en vez de buscar únicamente la protección de las personas con discapacidad, se busca primordialmente su plena capacidad jurídica e inclusión social y financiera en todos los ámbitos de la vida”.¹²⁵

¹²⁵ REHABILITACIÓN INTERNACIONAL (RI) y el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad de México (CONADIS), *Informe Final del Seminario sobre Capacidad Jurídica y Acceso a la Justicia de las Personas con Discapacidad*, “Capacidad Jurídica y Estado de Interdicción de las Personas con Discapacidad en México”, Ciudad de México, 10 y 11 de junio de 2010, p. 4.

Por lo cual, “es también importante mencionar que el nuevo sistema de capacidad jurídica propuesto por la CDPD no es un sistema que se opone radicalmente o que contradice los principios legales y/o constitucionales del sistema jurídico mexicano, sino que la CDPD proporciona un nuevo marco jurídico que debe servir como guía para reformar todas las leyes a nivel nacional que regulan la capacidad jurídica y acceso a la justicia para las personas con discapacidad, tanto a nivel federal como estatal”.¹²⁶

Partiendo del ámbito internacional hacia el ámbito federal, la normatividad en la materia sigue la concordancia que marca la jerarquía de las leyes, sin embargo, en la actualidad, aun y cuando las dependencias gubernamentales estén obligadas y facultadas para ello, existan programas y acciones, la efectividad de estas normas, sistemas, acciones, programas y demás disposiciones, no es adecuada a la realidad de este sector de los trabajadores con discapacidad, ya que su tasa de desempleo es alta y su acceso al trabajo es complicado, no se garantiza la inclusión de laboral de las personas con discapacidad, debido a que se le considera como personas, que en algunos casos, pueden llegar a trabajar y ejercer su derecho y no como personas que deben trabajar de acuerdo a sus aptitudes y capacidades como el resto de los trabajadores.

4.3. Derecho a la accesibilidad y no discriminación de la personas con discapacidad

Los elementos en contra del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, permiten conocer la magnitud de la adversidad que viven cotidianamente estas personas y los elementos a favor, la capacidad y oportunidades para salir adelante. A continuación se presentan los hallazgos dentro del esta investigación, que se refieren a la accesibilidad de las personas con discapacidad. El acercamiento a algunos sujetos de este estudio nos permitió identificar elementos en contra que obstaculizan la inserción laboral de las personas participantes, tales como: barreras físicas, barreras sociales y una

¹²⁶ *Ibíd.* p. 6.

débil organización comunal que apoye a personas con discapacidad, especialmente en el aspecto de ejercer su derecho al trabajo. Es importante, definir que son las barreras dentro del contexto de esta investigación. Barreras, son aquellas trabas e impedimentos sociales, económicos o arquitectónicos que dificultan la integración de las personas en la sociedad. Específicamente hablando las barreras arquitectónicas, se conocen como todos aquellos obstáculos físicos que limitan la libertad de movimientos de las personas en dos grandes campos que son, la accesibilidad en vías públicas, espacios libres y edificios y el desplazamiento en medios de transporte.

En cuanto a las barreras de acceso, identificamos que los participantes al tener algunas limitaciones físicas para movilizarse, el entorno se constituye en una de las principales barreras para acceder a espacios donde puedan hacer uso de servicios públicos, servicios recreativos y donde puedan desempeñarse laboralmente.

Otra de las barreras físicas que dificultan el desplazamiento de las personas con discapacidad está asociada con el transporte, ya sea porque no cuentan con los recursos económicos para adquirir un auto adaptado, porque los servicios de transporte público no cuentan con las condiciones para su accesibilidad, o bien porque las personas responsables de este servicio generalmente no muestran sensibilidad ante esta población, por lo que en algunos casos se niegan a brindarlo, lo que constituye en una de las principales preocupaciones por parte de las personas con discapacidad ante su deseo de trabajar, ya que la dificultad de transporte les genera inestabilidad.

Esto se refiere de nuevo a la problemática de la falta de accesibilidad, que afecta directamente a las personas con discapacidad, en la actualidad, ya que a pesar de estar reconocidos en los diversos ordenamientos jurídicos los derechos y obligaciones que por naturaleza humana les corresponden, como el trabajo, entre otros, a causa de las diversas barreras tanto arquitectónicas como culturales, económicas o sociales sufren el menoscabo de no poder ejercer plenamente sus derechos.

Así también, una vez que las personas consultadas se incorporaron laboralmente se evidencian elementos en contra, en relación con la

infraestructura institucional y el ambiente laboral. En cuanto a la infraestructura se expresan las dificultades de acceso dentro de la institución o centro de trabajo, por ausencia de rampas, barandales, pisos adecuados y elevadores.

Este elemento laboral en contra se refiere a la accesibilidad de las personas con discapacidad, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en su artículo 2, fracción I, nos da la definición de accesibilidad para las personas con discapacidad:

Artículo 2. “Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Accesibilidad. Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales;”

De igual forma Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en su capítulo IV Accesibilidad y Vivienda, artículo 16 fundamenta el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad y mandata las acciones a seguir por parte del CONADIS para asegurar el goce de este derecho, no sólo en el contexto laboral, sino universalmente, estableciendo:

Artículo 6. “Las personas con discapacidad tienen derecho a la accesibilidad universal y a la vivienda, por lo que se deberán emitir normas, lineamientos y reglamentos que garanticen la accesibilidad obligatoria en instalaciones públicas o privadas, que les permita el libre desplazamiento en condiciones dignas y seguras.

Las dependencias y entidades competentes de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal, vigilarán el cumplimiento de las disposiciones que en materia de accesibilidad, desarrollo urbano y vivienda se establecen en la normatividad vigente.

Los edificios públicos deberán sujetarse a la legislación, regulaciones y Normas Oficiales Mexicanas vigentes, para el aseguramiento de la accesibilidad a los mismos.

Para tales efectos, el Consejo realizará las siguientes acciones:

I. Coordinará con las dependencias y entidades de los tres órdenes de gobierno, la elaboración de programas en materia de accesibilidad, desarrollo urbano y vivienda, la promoción de reformas legales, elaboración de reglamentos o normas y la certificación en materia de accesibilidad a instalaciones públicas o privadas;

II. Supervisará la aplicación de disposiciones legales o administrativas, que garanticen la accesibilidad en las instalaciones públicas o privadas, y

III. Promoverá que las personas con discapacidad que tengan como apoyo para la realización de sus actividades cotidianas, un perro guía o animal de servicio, tengan derecho a que éstos accedan y permanezcan con ellos en todos los espacios en donde se desenvuelvan. Asimismo, queda prohibido cualquier restricción mediante la que se impida el ejercicio de este derecho.”

Continuando con las disposiciones de Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en materia del derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad, en su artículo 17, dispone los lineamientos para dicho fin:

Artículo 17. “Para asegurar la accesibilidad en la infraestructura básica, equipamiento o entorno urbano y los espacios públicos, se contemplarán entre otros, los siguientes lineamientos:

I. Que sea de carácter universal, obligatoria y adaptada para todas las personas;

II. Que incluya el uso de señalización, facilidades arquitectónicas, tecnologías, información, sistema braille, lengua de señas mexicana, ayudas técnicas, perros guía o animal de servicio y otros apoyos, y

III. Que la adecuación de las instalaciones públicas sea progresiva.”

La falta de movilidad es un problema muy grave con repercusiones en muchas facetas en la persona con discapacidad, lo cual implica, desde no poder desplazarse al trabajo, no poder realizar actividades que puede hacer

por sí mismo, hasta las más esenciales como persona, como alimentarse, asearse, vestirse, etc. Las personas que necesitan silla de ruedas o bastones, precisan de unos espacios mínimos para poder maniobrar. Esto no implica obligatoriamente mayor superficie, sino una adecuada distribución, un mobiliario adaptado y práctico. Pero no es suficiente con adaptar la casa de la persona con discapacidad, sino que es imprescindible que todos los edificios tengan fácil acceso, públicos y privados, que todas las calles tengan las rampas pertinentes en las aceras, que los pavimentos sean antideslizantes, que en los ascensores pueda caber la silla de ruedas, sobre todo en los centros de trabajo. La eliminación de las barreras arquitectónicas es parte del inicio del largo camino por lograr la equidad en la diversidad para las personas con discapacidad. Dicha equidad no es sólo un asunto de accesibilidad física, sino que también implica sentar las bases para eliminar la estigmatización cultural, y generar así un clima de convivencia, dignificación, tolerancia y respeto entre los habitantes de la ciudad.

Tal y como lo dispone el ya mencionado artículo 17 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en materia del derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad, se debe procurar de accesibilidad de las personas con discapacidad, con eliminación de barreras arquitectónicas y la adecuación de inmuebles de uso público, de igual forma Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, en su artículo 21, fracción XV dispone:

Artículo 21. “Las dependencias y entidades según las características, complejidad y magnitud de los trabajos formularán sus programas anuales de obras públicas y de servicios relacionados con las mismas y los que abarquen más de un ejercicio presupuestal, así como sus respectivos presupuestos, considerando:

... XV. Toda instalación pública deberá asegurar la accesibilidad, evacuación, libre tránsito sin barreras arquitectónicas, para todas las personas; y deberán cumplir con las normas de diseño y de señalización que se emitan, en instalaciones, circulaciones, servicios sanitarios y demás instalaciones análogas para las personas con discapacidad.”

En el 2001 se puso en marcha el “Programa Nacional de Accesibilidad a Inmuebles Públicos cuyo objetivo fue lograr la adecuación e implementación tanto física, como al transporte y a las comunicaciones. Como parte de este programa, la Secretaría de la Función Pública emitió en diciembre de 2004 el “Acuerdo por el que se establecen los lineamientos para la accesibilidad de las personas a inmuebles federales”, al que se unieron un total de 13,535 inmuebles. Como parte de este acuerdo se efectuó un diagnóstico de las condiciones de accesibilidad de los inmuebles públicos a cargo del gobierno federal y se iniciaron acciones para eliminar barreras físicas y arquitectónicas para las personas con discapacidad”.¹²⁷ La supervisión del Acuerdo y la sistematización de la información quedaron a cargo del INDAABIN, que hasta el 2005 había diagnosticado las necesidades de accesibilidad en 7,198 inmuebles públicos federales, lo que corresponde al 53% del total de 13,535 en ese momento.

Acorde con la promoción de la construcción o adaptación de espacios de uso público para mejorar la accesibilidad física para las personas con discapacidad, se emitió la Norma Mexicana MNX-R-050-SCFI-2006 Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público - Especificaciones de Seguridad. En lo que respecta a las Normas Oficiales Mexicanas, en materia de accesibilidad de las personas con discapacidad, mencionamos con anterioridad la Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013, Que establece las características arquitectónicas para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos para la atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud.

Tenemos que mencionar, que la mayoría de las políticas sobre accesibilidad se han visto enmarcadas dentro de las políticas de discapacidad, buscando la promoción de la inclusión y éstas, a su vez, han sido conducidas en términos de rehabilitación y servicios sociales. Consecuentemente, su atención se ha venido centrando en la protección y la prestación de asistencia, más que en potenciar la autonomía y la función activa que las personas con discapacidad

¹²⁷ *Ibíd*em, p. 96.

pueden desarrollar en este caso en el sector laboral, la accesibilidad tiene un papel importante en el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ya que si no pueden acceder con facilidad a los inmuebles y utilizar normalmente los transportes o vías de desplazamiento, no pueden trabajar. Nos referimos al ámbito comunal, tal como: el vecindario, la comunidad, los lugares públicos y los grupos organizados. Es decir, que todos los aspectos y ámbitos influyen en el ejercicio del derecho al trabajo, ya que el trabajo es uno de los vínculos más importantes, de todas las personas con la sociedad. Aun siendo las barreras físicas una dificultad importante para acceder al trabajo, las principales barreras que obstaculizan este proceso son las de orden social, las cuales se constituyen en un reto diario para la población con discapacidad.

En el caso particular de la persona cuya discapacidad es física, ésta es más visible con relación a otras discapacidades, lo cual genera mayor impacto y provoca una disminución de la apreciación de la capacidad que tienen estas personas, es común que las personas relacionen las características físicas externas con la naturaleza interior de cada persona, con su personalidad general y con su capacidad mental. Es muy común que se equipare una discapacidad física, con la inteligencia por debajo de lo normal. Con lo anterior se aprecia que tanto en el ámbito laboral, también en el ámbito comunal, se da la discriminación contra las personas con discapacidad, la cual constituye 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 libertades fundamentales y derechos humanos, tal es el caso del derecho al trabajo.

En la actualidad “Los principales problemas que aquejan a las personas con discapacidad en México son el desempleo y la discriminación”.¹²⁸ Las leyes mexicanas sobre discriminación en el empleo prohíben la discriminación teniendo en cuenta diferentes factores, en este caso por el factor de

¹²⁸ Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS), 2010.

discapacidad, la más importante es Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual en su Capítulo II, Medidas para Prevenir la Discriminación, artículo 9, al respecto del tema, dispone:

Artículo 9. “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

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

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

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.”

Con lo anterior se le da fundamento al derecho de las personas con discapacidad a no ser discriminada en el empleo, los procesos de contratación y promoción, capacitación, etc. Esto significa que un aspirante calificado debe ser considerado en forma justa para el empleo. A las personas con discapacidad que estuvieran ocupando cargos en cualquier empleo no se les puede negar la posibilidad de ser promovidos ni se los puede destituir de su cargo fundándose en su discapacidad. Debe ser respetado su derecho a la capacitación y beneficios laborales.

La persona calificada, se puede definir como, aquella persona que reúne las condiciones, conocimientos y experiencia laboral necesarios para realizar el trabajo en cuestión. Del mismo modo, la persona deberá poder realizar su trabajo existiere o no un entorno razonablemente apropiado. Para que existiere un entorno razonablemente apropiado el empleador debería adecuar los lugares de trabajo de manera tal que sean accesibles para personas discapacidad, esta adecuación podría incluir, reestructurar las tareas, modificar el horario de trabajo, realizar modificaciones en el equipo y herramientas.

No hay que olvidar que el empleador no está obligado a disminuir los niveles de producción con el fin de proveer el entorno apropiado para las personas con discapacidad, tampoco se requiere que provea a la persona con discapacidad

de objetos personales, tales como anteojos, bastones o audífonos. Sólo se requiere que provea el entorno apropiado. “La prohibición de la discriminación no convierte en ilegal todas las formas de diferenciación entre los trabajadores o entre aquellos que buscan un empleo. Los empleadores pueden exigir legítimamente que éstos posean ciertas aptitudes o competencias, en función de las características del puesto de trabajo de que se trate o del contexto en el que se desempeñe. Estos requisitos profesionales genuinos pueden llevar a excluir a personas con determinadas discapacidades del acceso a un puesto de trabajo determinado, sin que se incurra en una discriminación. El comportamiento discriminatorio surge cuando un empleador trata a un candidato o a trabajador desfavorablemente porque tiene alguna discapacidad, cuando ésta no influye o apenas influye en el desempeño del trabajo y debería considerarse irrelevante”.¹²⁹

Las experiencias nos permiten comprobar que generalmente en el ámbito laboral se subestima las habilidades y destrezas de la persona con discapacidad, pues se parte del hecho que por tener una deficiencia física son personas que no pueden desempeñar actividades en forma independiente.

De ahí la reacción de algunas personas por ayudar a las mismas realizando las actividades por ellas sin consultar previamente, lo cual podría asociarse al temor que genera el hablar sobre la discapacidad y asimilarla abiertamente.

Por otra parte cuando la población con discapacidad demuestra tener habilidades para desempeñar una actividad como cualquier otra persona, genera reacción, asombro y hasta heroísmo de aquellos con quien se relaciona.

El asombro y la admiración provoca muchas veces que estas personas lleguen a idealizarse como “super héroes”, lo anterior considerando el tipo de discapacidad que presenten así como el impacto que pueden generar en las demás personas, No obstante, idealizar a una persona con discapacidad, es una manera más de discriminar, ya que debemos aceptar a la persona tal como es.

¹²⁹ Organización Internacional del Trabajo. *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación*, “Directrices”, Op. cit. p. 35.

Por otra parte, es importante destacar que a pesar de que la admiración coloca a la persona con discapacidad en una situación de heroísmo; el hecho de que ésta demuestre deseo de superación y habilidades para desarrollar sus actividades cotidianas a pesar de su limitación física, genera en el nivel comunal reconocimiento y aceptación social, lo cual fortalece en ella el deseo de seguir adelante y en algunos casos, les permite abrir mayores espacios de participación.

La participación en organizaciones ya sea o no especializadas en el trabajo con y para la población con discapacidad, le permite a la persona con discapacidad descubrir nuevas habilidades y potencialidades mediante, la participación en nuevas experiencias tradicionalmente restringidas para esta población. “Pero soy consciente de que he tenido mucha suerte, de muy diversos modos. Mi éxito en la física teórica me ha asegurado el apoyo necesario para vivir una vida digna de ser vivida.

Está claro que la mayoría de las personas con discapacidad tienen enormes dificultades para sobrevivir cotidianamente, no digamos ya para encontrar un empleo productivo o para realizarse personalmente... De hecho, tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos a la participación y de invertir fondos y conocimientos suficientes para liberar el inmenso potencial de las personas con discapacidad.

Los gobiernos del mundo no pueden seguir pasando por alto a los cientos de millones de personas con discapacidad a quienes se les niega el acceso a la salud, la rehabilitación, el apoyo, la educación y el empleo, y a los que nunca se les ofrece la oportunidad de brillar.

Stephen W Hawking”.¹³⁰

En contraste tenemos a una de las barreras sociales más degradante y discriminatoria que es la equiparación de la persona con discapacidad con un objeto o cosa, la cual va en detrimento de su condición como ser humano, esto y la lástima son actitudes sociales que reflejan el rechazo a la condición de discapacidad, así como la poca tolerancia hacia las diferencias. Generalmente este hecho se manifiesta por medio de comentarios disfrazados con

¹³⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*, "Resumen", Op. cit. p. 3.

sentimientos de compasión que lejos de motivar y reflejar comprensión y apoyo a la persona con discapacidad, reproducen los prejuicios del sistema social.

Sin embargo, “Aun cuando existe un nuevo paradigma en el tema de la Discapacidad cimentado en los Derechos Humanos y la Inclusión Social; que existe la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad y otros documentos oficiales en donde se exponen lineamientos sobre el uso correcto y ético del lenguaje, así como la forma de dirigirse y tratar a las personas con discapacidad, algunas personas incurren en el empleo de un lenguaje equivocado o peyorativo que a la vez se convierte en discriminatorio. Como se debe decir o escribir:

- Persona con Discapacidad.
- Persona con Discapacidad Motriz.
- Persona con Discapacidad Auditiva.
- Persona con Discapacidad Visual.
- Persona con Discapacidad Intelectual.
- Persona con Discapacidad Psicosocial.

Como NO se debe decir o escribir:

- Personas con capacidades diferentes ó especiales; “discapacitados”; “inválidos”; “disminuidos”...
- Minusválido, incapaz, impedido...
- Sordomudo, sordito (todos los diminutivos)
- Invidente, cieguito (todos los diminutivos)
- Retrasado mental, mongol, tonto o tarado, deficiente...
- Loco, loquito, demente...

La manera correcta de decir o escribir este término, es persona con discapacidad, dejando de lado lo que usualmente se pronuncia como personas con capacidades diferentes o especiales, discapacitados, inválidos o disminuidos. Así también se debe escribir persona con discapacidad motriz, evitando acotar minusválido, incapaz, impedido; persona con discapacidad

visual es la manera correcta de dirigirse hacia ese grupo de personas, sin pronunciar invidente o cieguito”.¹³¹

Las experiencias mencionadas por algunos de los participantes ejemplifican como esta población, ha sido excluida del disfrute de condiciones económicas, laborales, para desarrollarse plenamente como seres integrales en igualdad de condiciones. Otro elemento a considerar es la débil organización comunal y de grupos de apoyo, ya que según los participantes, no existen a nivel local recursos organizativos que faciliten su inclusión laboral. Con lo que refleja que a nivel local la situación de las personas con discapacidad no se considera como un problema de la comunidad, ya que, hay un débil nivel de conciencia de que la discapacidad no es sólo un problema que compete al individuo y su familia sino que también compete al entorno en el cual estas personas están inmersas. Por otra parte vale destacar la caracterización que algunos participantes hacen de las acciones que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad las cuales, describen como poco efectivas y poco provechosas para satisfacer sus expectativas, especialmente en el campo laboral. Se destaca que de las personas consultadas, algunas de ellas participan en una organización especializada en discapacidad, que hasta el momento ha desarrollado actividades dirigidas a la recreación y apoyo económico, sin embargo, no ha trascendido a la satisfacción de otras necesidades tales como: la integración laboral y el acceso a servicios médicos y de rehabilitación.

El hecho de que algunos de los participantes expresen que no saben de la existencia, o no conocen de alguna organización o institución pública que les pueda brindar apoyo para su inclusión laboral, así como que algunos otros describen que las acciones de las organizaciones que conocen, son poco efectivas y poco provechosas en pro de su incorporación laboral, en nuestra opinión, se debe a la falta de información y la escasez de los medios con que estos cuentan para allegarse de la misma, sin dejar de lado en la actualidad la

¹³¹ CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *CONADIS insta a profesionales de la comunicación a dirigirse correctamente hacia las PcD*, CONADIS, Sala de Prensa, Boletín 86, 14 de febrero de 2011, México, p. 1.

cultura de la discapacidad, se puede considerar, que aún es incipiente, debido a que existe población con discapacidad que no tiene acceso adecuado a toda la información que debe conocer al respecto en materia de discapacidad, además de que a la cultura de la discapacidad se le da, como ya lo hemos mencionado, un enfoque proteccionista y asistencialista.

4.4. La vulneración de los derechos humanos de las personas con discapacidad dentro de la familia

La discapacidad marca en la familia una dinámica particular que afecta directamente la organización e interrelación de los miembros de la misma. A partir de nuestra experiencia investigativa, podemos señalar algunos elementos en contra, del ejercicio y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que se presentan en el entorno familiar, tales como:

Formas no adecuadas de asumir la discapacidad, reproducción de estereotipos y estigmas culturales, por ejemplo, negación, miedo al futuro, sobreprotección, abandono, vergüenza, rechazo, la no apertura a la creatividad para resolver dificultades cotidianas, entre otros, así como carencia de información suficiente y adecuada respecto a servicios y a la discapacidad, tal fue el caso siguiente: “Entonces se pensó en buscar por otro camino ya no remedio a los males, sino tan sólo disimulo de la gente para aquella tara que les resultaba tan fastidiosa. En falla los medios humanos, ocurrieron al conjuro de la divinidad: la madre prometió a la Virgen de San Juan de los Lagos llevar a su santuario al muchacho, quien sería portador de un ojo de plata, exvoto que dedicaban a cambio de templar la inclemencia del muchacherío. Se acordó que él no volviese a salir a la calle; la madre lo sustituiría en el deber diario de surtir las frutas, las verduras y las legumbres a los vecinos, actividad de la que dependía el sustento de ambos.

La parábola del joven tuerto, Francisco Rojas González”.¹³²

¹³² BROGNA, Patricia. “El derecho a la igualdad... ¿o el derecho a la diferencia?”, *El Cotidiano*, vol. 2, número 134, publicación de la UAM número coeditado con el CONAPRED, México, noviembre-diciembre, 2005, p. 43.

Al respecto de lo anterior, debemos comentar que si bien es cierto que tener a una persona con discapacidad en la familia, genera una crisis en el funcionamiento de la misma, algunas de las conductas mencionadas, adoptadas por los miembros de la familia de una persona con discapacidad, contravienen las disposiciones de los distintos ordenamientos legales tanto internacionales como nacionales, en materia de derechos de las personas con discapacidad, es decir, que estas conductas vulneran los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Esta vulneración de derechos humanos, se da sobre todo, en las familias de escasos recursos económicos o en situación de pobreza. “Como se ha reiterado en este documento, la discapacidad no se trata simplemente de una condición médica, es el resultado de la interacción entre las limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de una persona y su entorno. En otras palabras, las personas con alguna de las limitaciones mencionadas suelen presentar mayor discapacidad porque se les niega el acceso a la educación, a los mercados laborales y a los servicios públicos. Esta exclusión conduce a la pobreza y, en un círculo vicioso, la pobreza conduce a mayor discapacidad, debido a que aumenta la vulnerabilidad de las personas ante la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y de trabajo inseguras, entre otras. En la mayoría de los casos la pobreza afecta también a las familias de las personas con discapacidad”.¹³³

Al respecto, “la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, reconoce la universalidad de los derechos humanos y plantea un cambio de paradigma de un modelo estrictamente médico y asistencial en la atención de las personas con discapacidad, a un modelo basado en el reconocimiento de los derechos humanos, en el que las personas con discapacidad son sujetos con la capacidad de lograr su pleno desarrollo, mediante el ejercicio de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos”.¹³⁴ Es importante para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que desde su familia se

¹³³ CONSEJO NACIONAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012*, Op.cit. pp. 63 y 64.

¹³⁴ *Ibíd.*, p. 35.

difunda el respeto a la misma, se busque asesoría sobre su cuidado y atención, se promueva normas y la convivencia familiar, con la finalidad de que llegado el momento, la persona con discapacidad, pueda incorporarse al sector laboral.

Otro obstáculo al que han tenido que enfrentarse los participantes en el nivel familiar, es la falta de reconocimiento y apreciación de sus habilidades y la posibilidad de alcanzar sueños y metas propuestas.

Si bien para la familia el tener entre sus miembros una persona con discapacidad significa para algunos un hecho traumante, que implica un nivel mayor de esfuerzo y responsabilidad con relación a los apoyos que su hijo requiera, la presencia de sentimientos de sobreprotección y rechazo que en ocasiones se generan a partir de esta situación, se convierten en uno de los principales obstáculos que debe enfrentar la persona con discapacidad una vez que sea adulta y decida independizarse y trabajar. “Las personas discapacitadas tienen mucho en común con las personas que no tienen discapacidades. Incluyen mujeres y hombres de todas las edades, viven en entornos urbanos y rurales, tienen personalidades, aptitudes, aspiraciones y deseos diferentes. Asimismo, difieren significativamente en sus necesidades con respecto al servicio”¹³⁵.

Con lo anterior, además de detectar una vez más, situaciones de discriminación, hacia los participantes, por parte de los miembros de su familia, se da una vulneración a su derecho de reconocimiento de la personalidad y capacidad jurídica, al considerar que por su condición de discapacidad la persona no puede e inclusive no debe realizar actividades por su cuenta, lo que se traduce en no poder ejercer sus derechos, entre ellos el derecho al trabajo.

En este contexto de capacidad jurídica de las personas con discapacidad, “la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con el propósito de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para

¹³⁵ MURRAY, Barbara y Robert Heron. *Cómo Ayudar a las Personas Discapacitadas a Encontrar un Empleo*, “Guía práctica”, Edición de América Latina, Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay, 2003, p. 8.

todas las personas con discapacidad, y promover el respeto a su dignidad inherente” (artículo 1). Particularmente en el ámbito laboral, la Convención establece en su artículo 27 el reconocimiento del derecho que tienen las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás. Esto incluye “el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en el mercado”, así como a “entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.¹³⁶

La misma Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 12, dispone, Igual reconocimiento como personas ante la ley, los Estados partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad y capacidad jurídica, en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida, adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica, asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos, además que, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria. ”A partir de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 2007 (CDPD), que entró en vigor en México el 3 de mayo de 2008, se propone un nuevo sistema en el cual en vez de buscar únicamente la protección de las

¹³⁶ BARRETO ESTRADA, Celia Alejandra. *El Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad: Acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, Op. cit. p. 2.

personas con discapacidad, se busca primordialmente su plena capacidad jurídica e inclusión social y financiera en todos los ámbitos de la vida”.¹³⁷

De igual forma, “es también importante mencionar que el nuevo sistema de capacidad jurídica propuesto por la CDPD no es un sistema que se opone radicalmente o que contradice los principios legales y/o constitucionales del sistema jurídico mexicano, sino que la CDPD proporciona un nuevo marco jurídico que debe servir como guía para reformar todas las leyes a nivel nacional que regulan la capacidad jurídica y acceso a la justicia para las personas con discapacidad, tanto a nivel federal como estatal”.¹³⁸

Por otra parte, “las restricciones a la capacidad jurídica de las personas con discapacidad violan no solo su derecho a adoptar decisiones, en los términos que lo establece la CDPD, sino que inciden asimismo en una amplia gama de derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de las personas con discapacidad, así como constituyen una barrera importante de acceso a la justicia para las personas con discapacidad intelectual y psicosocial, especialmente -aunque no de manera exclusiva- cuando dichas restricciones a la capacidad jurídica se relacionan con las diversas situaciones que rodean la internación de las mismas en hospitales y otros centros de atención psiquiátrica”.¹³⁹

Una de las formas de restringir la capacidad jurídica de una persona con discapacidad es que sea declarada en Estado de Interdicción, el cual se define como. “Restricción de la capacidad impuesto judicialmente, por causa de enfermedad mental, prodigalidad, estado de quiebra, etc., que priva a quien queda sujeto a ella del ejercicio, por sí propio de los actos jurídicos relativos a la vida civil”.¹⁴⁰ Así también, la interdicción, se trata en esencia de un procedimiento por el cual se procede a limitar la capacidad jurídica de una persona, nombrando a un representante que la va a suplir en todas o algunas decisiones de su vida por ser declarada judicialmente incapaz por carecer de

¹³⁷ *Capacidad Jurídica y Estado de Interdicción de las Personas con Discapacidad en México*, Seminario sobre Capacidad Jurídica y Acceso a la Justicia, Op. cit. p. 4.

¹³⁸ *Ibidem*, p. 6.

¹³⁹ *Ibidem*, p. 4.

¹⁴⁰ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*, Op. cit. p. 308.

las aptitudes generales para gobernarse, cuidarse, y administrar sus bienes. El estado de interdicción se inicia a instancia de la parte interesada.

Se encuentran en estado de interdicción, los mayores de edad que están privados del discernimiento necesario para obligarse, como lo puede ser quien tiene Síndrome de Down o Alzheimer o bien quien producto de un accidente se encuentra en estado de coma. “Todos los Códigos Civiles y Códigos Familiares de México limitan la capacidad jurídica de las personas con discapacidad declarando el estado de interdicción y nombrando un tutor para la persona con discapacidad, todo lo cual se realiza a través de un procedimiento similar en todos los Estados conocido como juicio de interdicción”.¹⁴¹

A pesar de que la mayoría de las veces en materia de discapacidad, son “las personas con discapacidad intelectual, las que ven limitada su capacidad de ejercicio, existen también otros códigos civiles en México en que las personas con otros tipos de discapacidad son objeto de estas restricciones. Por ejemplo, existen códigos en que las personas sordas que no pueden leer o escribir también son declaradas en estado de interdicción, así como algunos códigos en que inclusive las personas con discapacidades motrices son privadas de su capacidad jurídica si, como consecuencia de dicha discapacidad motriz las personas ‘no puedan conducirse por sí para contraer obligaciones. Con respecto a las restricciones a la capacidad jurídica de las personas sordas, en algunos Estados de la República existe un procedimiento simplificado para sujetarlas al estado de interdicción, en que se requiere inclusive menos condiciones que para sujetar a una persona con discapacidad intelectual al estado de interdicción.”¹⁴²

Hablamos de personas con discapacidad adultas, en el caso de “los niños también ven limitada su capacidad de ejercicio, no obstante que estas restricciones son siempre temporales y terminan automáticamente con la mayoría de edad y otras condiciones determinadas. En lugar de declarar a las personas con discapacidad intelectual bajo el control de un tutor, la CDPD establece que las personas con discapacidad deberán tener plena capacidad

¹⁴¹ *Capacidad Jurídica y Estado de Interdicción de las Personas con Discapacidad en México*, Seminario sobre Capacidad Jurídica y Acceso a la Justicia, Op. Cit. p. 12.

¹⁴² *Ibíd.* p. 13.

jurídica y que cualesquiera medidas que sean necesarias para asistirles a ejercer su capacidad de ejercicio deben basarse en todo momento en la voluntad y preferencias de las personas con discapacidad y no en la sustitución de su voluntad por la de un tutor, sin importar si el tutor es legalmente responsable por actuar de conformidad con los mejores intereses de la persona con discapacidad.”¹⁴³

Por consiguiente “Cabe destacar la reciente introducción en algunos códigos civiles del concepto de que únicamente las personas que “no pueden gobernarse por sí mismas” se encuentran sujetas al estado de interdicción, mismo que no obstante que resulta un término un poco menos discriminatorio y más técnicamente correcto, de fondo, la prohibición sigue siendo la misma en el sentido de limitar la capacidad jurídica de las personas con discapacidad intelectual.

Asimismo, resulta destacable la introducción en algunos códigos del concepto que las restricciones a la capacidad jurídica se encuentran limitadas a las personas que no pueden manifestar su voluntad por sí mismas o por cualquier medio que la supla lo que nos llevaría a la conclusión inicial de que, siempre que una persona con discapacidad pueda manifestar su voluntad directa o indirectamente por cualquier medio, entonces continuará teniendo plena capacidad jurídica de ejercicio. Sin embargo, y no obstante el texto aparentemente favorable de las disposiciones que permitirían ejercer la capacidad jurídica en algunos Estados de la República a cualquier persona que pueda expresar su voluntad por cualquier medio, el contexto en que se ubican estas disposiciones y las demás disposiciones legales relacionadas nos llevan en la práctica a la conclusión contraria, es decir, que las personas con discapacidad intelectual son privadas de su capacidad jurídica independientemente de si pueden o no expresar su voluntad por cualquier medio, aún en aquellos códigos civiles que contemplan estas disposiciones de medios alternativos de expresar su voluntad. Finalmente, cabe mencionar que no obstante que en diversos Estados de la República se ha puesto en vigor un nuevo Código Familiar que reemplaza las disposiciones de sus antecedentes

¹⁴³ Ídem.

códigos civiles en materia de personalidad jurídica y relaciones familiares, estos nuevos Códigos Familiares reproducen todos prácticamente las mismas disposiciones de sus antecedentes civiles, cambiando por lo tanto en la forma pero no en el fondo.¹⁴⁴

Por lo tanto, y acorde a su objeto y principios, “La CDPD propone por lo tanto crear un nuevo sistema para la adopción de decisiones por parte de las personas con discapacidad, en que la participación directa, la voluntad y las preferencias de la persona con discapacidad sean el elemento central en todo momento. Ya sea que este nuevo sistema de capacidad jurídica implique (1) la eliminación total del estado de interdicción, como sistema creado bajo un entendimiento fundamentalmente opuesto de las necesidades de las personas con discapacidad; o (2) simplemente reformar la regulación actual del estado de interdicción con el fin de adecuarlo a los nuevos estándares de la CDPD y asegurar que a través de la tutela (o una institución similar) las personas con discapacidad logren el apoyo no invasivo y las salvaguardias adecuadas para el ejercicio de su capacidad jurídica que necesitan, esta decisión debe ser tomada por cada legislatura estatal, con el apoyo de los expertos legales y en colaboración en todo momento de las personas con discapacidad y de las organizaciones que los representan, según lo establece la CDPD. En cualquier caso, los Estados Partes deberán asegurar (a) que la legislación que se adopte se centre en todo momento en la voluntad, preferencias y toma de decisiones directas de las personas con discapacidad, y (b) que cuando se requiera asistencia, ésta sea accesible, disponible y apropiada para cada caso en concreto.”¹⁴⁵

En relación con la influencia y ayuda de las instituciones públicas en la incorporación laboral de los participantes aun cuando actualmente existe el CONADIS y una serie de instituciones tanto jurídicas como gubernamentales, que incluyen en sus actividades y normas la procuración de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se evidencia un vacío importante, ya que su quehacer no representa para ellos un factor determinante en su incorporación, permanencia y desarrollo laboral, porque sus experiencias no señalan una

¹⁴⁴ *Ibidem.* pp. 13 y 14.

¹⁴⁵ *Ibidem.* p. 9.

intervención sistemática, estructurada e integral, enfocada hacia el desarrollo pleno en todas las áreas de su vida.

Sin embargo, a partir de los comentarios realizados por los participantes se percibe un aporte indirecto de instituciones públicas para hacer posible el ejercicio de su derecho al trabajo de estas personas, tales como servicios de salud y educación, los cuales han recibido durante su proceso de inclusión laboral. Esto denota el poco conocimiento que los participantes tienen de las normas y las políticas públicas que tutelan su derecho al trabajo y sus respectivos procesos de inclusión laboral. Al respecto podemos concluir que esto no es consecuencia de la ausencia de programas y proyectos de orden laboral dirigidos a esta población, se debe a la escasa cobertura o efectividad, por causa de la poca divulgación de éstos, o porque bien, si están tan integrados a la cotidianidad de los participantes de manera que no los identifican o reconocen. En el caso de los participantes, la incorporación laboral de las personas con discapacidad es la culminación de un proceso en el que antecede la intervención de instituciones en aspectos tales como rehabilitación física, educación y formación, no propiamente a causa de un programa cuyo fin específico sea la inclusión laboral de la persona con discapacidad.

4.5. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

El lunes 20 de mayo de 2013, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el cual tiene como objetivo primordial llevar a México a su máximo potencial, para ello se establecen cinco Metas Nacionales y tres Estrategias Transversales. Fue el 28 de febrero de 2013 se cuándo se inició la consulta nacional ciudadana para la elaboración del plan nacional de desarrollo 2013-2018, durante el proceso de consulta se recibieron 228 mil 949 participaciones, cifra que es el mayor registro de participación ciudadana en la historia del sistema nacional de planeación democrática del desarrollo.

El presente Plan Nacional de Desarrollo se elaboró observando en todo momento el cumplimiento del marco legal. La Constitución así como la Ley de

Planeación establecen que le corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional, para garantizar que éste sea integral y sustentable, para fortalecer la soberanía de la nación y su régimen democrático, y para que mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo, mejore la equidad social y el bienestar de las familias mexicanas. Específicamente, el artículo 26 de la Constitución establece que habrá un Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetarán, obligatoriamente, los programas de la Administración Pública Federal.

El Plan Nacional de Desarrollo es un documento de trabajo que rige la programación y presupuestación de toda la Administración Pública Federal. De acuerdo con la Ley de Planeación, todos los Programas Sectoriales, Especiales, Institucionales y Regionales que definen las acciones del gobierno, deberán elaborarse en congruencia con el Plan. Asimismo, la Ley de Planeación requiere que la iniciativa de Ley de Ingresos de la Federación y el Proyecto de Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación compaginen con los programas anuales de ejecución que emanan de éste.

De acuerdo con diversos participantes de los foros de consulta del Plan Nacional de Desarrollo 2013 2018, el desempleo destaca como la principal preocupación de personas con discapacidad. Ante esta problemática, la falta de accesibilidad a la infraestructura pública y privada fue señalada de oportunidades que este sector de la población enfrenta. Al respecto del tema, en el apartado II.2. Plan de acción: Integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades de la Meta Nacional: México Incluyente del Plan Nacional de Desarrollo 2013 2018, se manifiesta que se buscará asegurar la vigencia efectiva de los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral, lo que transita por su inclusión al mercado de trabajo y la dinámica social, además de impulsar, con el apoyo de los medios de comunicación y la sociedad civil, estrategias que coadyuven a transformar la actual cultura excluyente y discriminatoria en una abierta.

A su vez, dentro de las líneas de acción de la estrategia 1.5.4. Establecer una política de igualdad y no discriminación, del Objetivo 1.5. Garantizar el respeto

y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación, del apartado VI.1. México en Paz, del apartado VI.A. Estrategias y líneas de acción transversales, del numeral VI. Objetivos, estrategias y líneas de acción, del Plan nacional de desarrollo 2013 2018, se encuentra la de promover una legislación nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Y dentro de las líneas de acción de la Estrategia 2.2.4. Proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena, del Objetivo 2.2. Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente, del apartado VI.2. México Incluyente, del apartado VI.A. Estrategias y líneas de acción transversales, del numeral VI. Objetivos, estrategias y líneas de acción, del Plan nacional de desarrollo 2013 2018, se encuentra la de diseñar y ejecutar estrategias para incrementar la inclusión productiva de las personas con discapacidad, mediante esquemas de capacitación laboral y de vinculación con el sector productivo.

Teniendo como base estas estrategias y objetivos, con fundamento en el artículo 24 fracción segunda de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el CONADIS debe elaborar y presentar el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (PRONADIS) 2013-2018, en el cual se definirán las estrategias, acciones y programas a seguir, buscando la inclusión laboral y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, para el periodo de la administración Federal actual.

4.6. Propuesta de la adición del Título Quinto ter, Trabajo de las Personas con Discapacidad a la Ley Federal del Trabajo

Se han conseguido avances importantes para la población con discapacidad en áreas como la educación y la salud, también se han impulsado cambios legales que prohíben la discriminación o distinción hacia cualquier persona que trabaje o desee realizar algún empleo en razón de su discapacidad. A diferencia de lo que ocurre respecto en el rubro asistencial, la definición de persona con discapacidad en el área de la integración laboral, profesional y el

ejercicio del derecho al trabajo trata de subrayar los efectos evitables y corregibles de la misma. De hecho, se pretende eliminar, a través de medidas de rehabilitación, capacitación y políticas de mercado de trabajo activas, las desventajas profesionales relacionadas con la discapacidad. La integración profesional de las personas con discapacidad se fomenta mediante la concesión de ayuda económica, la realización de medidas en favor de la formación profesional y la adaptación del lugar de trabajo a las necesidades especiales de dichas personas. Se le da mucho valor al país que concede la formación profesional de las personas con discapacidad. Esta formación puede impartirse en centros ordinarios o especiales, dirigidos por organismos públicos o entidades privadas, así como en las propias empresas. En ocasiones, la formación profesional se lleva a cabo en un taller o curso específico o se da como formación en el puesto de trabajo reservada para un trabajador con discapacidad.

En lo que respecta a la participación de personas con discapacidad como trabajadores profesionistas o con un oficio por sectores, el que concentra a la mayor proporción de personas ocupadas con discapacidad son los servicios y el comercio con 48.5%, seguido por la industria con 24.5% y la explotación forestal, agricultura, ganadería, pesca, extracción de minerales con 23.8%. De cada 100 personas con discapacidad, 27 dedican menos de 34 horas a la semana a su empleo, 39 trabajan entre 35 y 48 horas y 30 laboran más de 48 horas. Los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2010, en materia de discapacidad revelan una clara desventaja de este sector de población en el acceso a la educación, la salud y los servicios, ya que el 54.9 por ciento de las personas con discapacidad consideran que sus ingresos no son suficientes para cubrir sus necesidades y el 52.3 por ciento dijeron que sus ingresos provienen sólo de su familia.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2010 es un instrumento de diseño, ejecución y monitoreo de políticas públicas que debe servir para plantear y llevar a cabo acciones que garanticen acelerada y progresivamente los derechos de las personas con discapacidad.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Cfr. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2010

Durante el desarrollo de esta investigación, ha surgido la duda al respecto de que si los trabajadores con discapacidad, deberían de contar con alguna ley por separado de la Ley Federal del Trabajo, que regulara su derecho al trabajo y todas las prerrogativas y obligaciones alrededor del mismo. Hemos concluido que sería discriminatorio y perjudicaría la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que todos los trabajadores, el hecho de que se les considerara en una ley o normatividad a parte del resto de trabajadores. Consideramos que sería más viable para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, adicionar a la Ley Federal del Trabajo, un título que dispusiera las normas en torno al trabajo de las personas con discapacidad, tal y como lo dispone con los derechos laborales de mujeres, niños y diversos trabajos especiales, sin que esto merme sus derechos y obligaciones como trabajadores, al contrario se brindaría una tutela más apropiada a su derecho al trabajo.

Por lo tanto, proponemos la adición del Título Quinto Ter que incluye los artículos 180 A, 180 B, 180 C, 180 D, 180 E, 180 F, 180 G de la Ley Federal del Trabajo, los cuales versan:

TÍTULO QUINTO TER.

TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Artículo 180-A. Las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos y obligaciones que ésta Ley establece para los trabajadores, con el propósito de incorporar en condiciones de igualdad y equidad a las personas con discapacidad al trabajo, evitando así situaciones de discriminación, segregación, negación o explotación.

Artículo 180-B. Trabajador con discapacidad es aquél que presenta una disminución de sus facultades físicas, mentales o sensoriales, que no le impide la realización o desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 180-C. La contratación de las personas con discapacidad se sujetará a las reglas siguientes:

I. Deberán ser consideradas en igualdad de condiciones respecto de cualquier otra persona, siempre y cuando la persona con discapacidad acredite su aptitud para ocupar el empleo que pretende y no se ponga en riesgo la salud o la vida de él o de sus compañeros de trabajo, ni se comprometa la seguridad del centro de trabajo.

II. Lo dispuesto por el artículo 134, fracción X, no será considerado como motivo o causa para negar el trabajo a personas con discapacidad, salvo lo dispuesto en la fracción anterior.

El patrón que utilice los servicios de una persona con discapacidad solicitará una certificación de la condición, grado, aptitudes y habilidades laborales al Instituto Mexicano del Seguro Social o los Sistemas Nacional y Estatales para el Desarrollo Integral de la Familia.

III. Las personas con discapacidad tendrán derecho a trabajos compatibles de acuerdo con su condición de discapacidad y aptitudes, siendo el patrón quien informe de forma clara, oportuna y precisa las condiciones del tipo y características del trabajo, considerando las facilidades de accesibilidad, libre desplazamiento y ubicación del trabajo ofertado.

Artículo 180-D. Las empresas adecuarán sus instalaciones de trabajo, de acuerdo a las normas y reglamentos vigentes, para proporcionar a los trabajadores con discapacidad las condiciones necesarias de acceso, seguridad y libre desplazamiento, que les permitan efectuar con normalidad sus actividades laborales.

Los patrones que realicen en sus instalaciones y equipos las adecuaciones a que se refiere el párrafo anterior serán sujetos de los beneficios fiscales que determinen las disposiciones relativas.

Artículo 180-E. El trabajo de las personas con discapacidad quedará sujeto a vigilancia de la inspección del trabajo, y a las disposiciones establecidas en las leyes vigentes para la atención e integración de las personas con discapacidad de carácter estatal.

Artículo 180-F. No se podrá dar preferencia a una persona íntegra en sus capacidades físicas, mentales o sensoriales, sobre una persona con

discapacidad que califique por encima de la primera para ocupar un puesto vacante.

Artículo 180-G. Para la promoción de empleo, asesoría en capacitación laboral, asesoría de agencias especializadas en bolsa de empleo, asesoría en las categorías o grados de una discapacidad y asistencia técnica para adecuación de instalaciones, los patrones contarán con la asistencia de las instituciones públicas, privadas o sociales que participan con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Con esta adición del Título quinto ter, Trabajo de las Personas con Discapacidad, a la Ley Federal del Trabajo, se estaría reconociendo formalmente el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ya que por encima de los demás atributos y facultades legales, primero serían trabajadores, en igualdad de condiciones que los demás y el hecho de que tengan una discapacidad, no sería impedimento para que disfrutaran de los derechos y obligaciones como tales. Además de que se estaría acorde a las disposiciones de las normatividades internacionales y nacionales, en el sentido de que se debe legislar, en materia de trabajo de las personas con discapacidad, de manera coherente e integral y que más que esto que la propia Ley Federal del Trabajo.

Aunado a esto, como opción para mejorar la inclusión laboral y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, una vez ya contemplados en la Ley Federal del Trabajo, propiamente como trabajadores, consideramos que su proliferación debe fomentarse institucionalmente, una forma de hacerlo es difundirla, por medio de una política integral de Estado, con un enfoque que involucre como sistemas clave a los sectores salud, educativo, laboral, productivo, regional y hacendario, con el objetivo de implementar apropiadamente su aplicación entre los diversos tipos de discapacidad que existan entre los mexicanos a lo largo de todo el territorio nacional. Para alcanzar este objetivo, se debe promover y respaldar radicalmente la creación de un principio de diseño universal de fomento al trabajo, a través de la información y la comunicación en las que los trabajadores con discapacidad y las organizaciones que les representan deben poder participar plenamente y en

condiciones de igualdad con los trabajadores sin discapacidad. El Estado ahora debe proporcionar políticas públicas que además de formar e incrementar el acervo de la persona, estas coadyuven al desarrollo de sus capacidades para enfrentar sus problemas de desarrollo para incorporarlo competitivamente en el mercado laboral y con calidad humana en la comunidad.

Por su parte la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Salud deben sumar esfuerzos para motivar a las personas con discapacidad con fuertes dosis de manejo psicológico con el fin de despertar en ella su interés por superarse académicamente en el mejor estado de salud, con un objetivo de ser autosuficiente para incursionar en la economía real como trabajador o como empresario. A su vez la Secretaría de Economía y Secretaría del Trabajo y Previsión Social deben despertar su interés duradero como agente económico productivo y rentable, como subordinado o como hombre de negocios en los lugares que indique el mercado.

Una vez definida la política pública para la superación e inclusión competitiva laboral de las personas con discapacidad, sería conveniente desarrollar un perfil laboral en cada persona con discapacidad, lo que contribuirá a su inclusión laboral exitosa ya sea como empresario o como trabajador en el mercado laboral. los programas sectoriales en la materia, deberán ser modificados sustancialmente y acordes a las señales del mercado laboral, que periódicamente identifiquen la Secretaría de Economía y Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a su vez, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público elabore y brinde un programa de estímulos fiscales para los empresarios que además de fabricar y ofrecer los bienes y servicios prioritarios para la política económica que busca satisfacer las necesidades de los consumidores, también contraten personas con discapacidad como obreros para que en el caso de la industria, puedan operar la maquinaria y equipo que transformará sus materias primas en productos, así como para ejecutar los procesos de fabricación con eficacia.

En el caso de las personas que actúen iniciando su propio negocio sea en el sector industrial o agropecuario, el comercio, o los servicios, se les debe proporcionar asesoría y apoyo suficiente para formular su plan de negocios,

para instrumentarlo y para hacer los ajustes adecuados de acuerdo la oferta y la demanda.

De igual forma, los tres órdenes de gobierno al igual que las asociaciones privadas, deben elaborar políticas públicas de apoyo al ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, que se caractericen por ser objetivas y que optimicen su finalidad en el beneficio de los trabajadores con discapacidad. Se debe revolucionar los programas de las dependencias de la Administración Pública Federal, en la materia, ya que lejos de ser dinámicos son estáticos, se debe romper con la uniformidad que tienen en la actualidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El término discapacidad se utiliza en general para indicar una disminución o una desviación respecto de lo normal, una insuficiencia de un individuo que la sociedad debe asumir, por consiguiente, la discapacidad es un concepto social y no exclusivamente el atributo de una persona. En casi todas las lenguas, los términos equivalentes al de discapacidad contienen las nociones de menor valor, menor capacidad, estado de limitación, privación o desviación. El malentendido más frecuente consiste en equiparar discapacidad con enfermedad.

SEGUNDA. El Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, le da un concepto formal y legal a la discapacidad, definiéndola como: La consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

TERCERA. Ya no es correcto decir o escribir, personas con capacidades diferentes o especiales, discapacitados, inválidos, disminuidos, minusválido, incapaz, impedido, sordomudo o sordito, invidente o cieguito, retrasado mental, mongol, tonto o tarado, deficiente, loco, loquito, demente, entre otros, la manera correcta de decir o escribir estos términos, es persona con discapacidad, persona con discapacidad motriz, persona con discapacidad auditiva, persona con discapacidad visual, persona con discapacidad intelectual, persona con discapacidad psicosocial, dependiendo de la discapacidad de que se trate. El lenguaje equivocado o peyorativo es también discriminatorio y desafortunadamente se sigue usando, aun cuando, cimentado en los derechos humanos y la Inclusión social, existe un nuevo paradigma en el tema de la discapacidad.

CUARTA. Con las reformas a la Ley General de Salud, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 8 de abril de 2013, se sustituyó en el texto de la ley los términos inválido e invalidez por persona con discapacidad y discapacidad, respectivamente.

QUINTA. El trabajador con discapacidad es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva, en el trabajo, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

SEXTA. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010, las personas con discapacidad, las cuales casi llegan a los 6 millones de individuos, se enfrentan a problemas de inclusión laboral, como la discriminación y la falta de infraestructura adecuada en los centros de trabajo, entre otros.

SÉPTIMA. Antes de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, en las leyes en materia del trabajo, a las personas con discapacidad sólo se les consideraba para ser asistidas en caso de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, no como trabajadores que se desempeñan con la misma eficacia y productividad que los demás.

OCTAVA. Actualmente en el país, el hecho de las personas con discapacidad, a pesar de un marco jurídico tan amplio de su derecho al trabajo, enfrenten serias barreras para incorporarse a una actividad laboral formal, permanente y remunerada, constituye una violación a sus derechos y no los hace partícipes en principales aspectos de la vida económica.

NOVENA. Sería adecuada y benéfica para mejorar la inclusión laboral y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, la adición del Título Quinto Ter, Trabajo de las Personas con Discapacidad, que incluye los artículos 180 A, 180 B, 180 C, 180 D, 180 E, 180 F, 180 G a la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA. En el presente, acciones y actividades de las instituciones públicas no representa para las personas con discapacidad un elemento determinante para su incorporación y permanencia laboral.

DÉCIMA PRIMERA. Las acciones a seguir por parte de la que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de trabajo de las personas con

discapacidad, dispuestas en el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en la actualidad no cubren la totalidad de las necesidades laborales de las personas con discapacidad.

DÉCIMA SEGUNDA. El Poder Ejecutivo Federal dio a conocer el plan nacional de desarrollo para la administración federal 2013-2018, en el cual se hace mención de las acciones y estrategias, que en materia de empleo de las personas con discapacidad, se llevarán a cabo en la administración presente, bajo la consigna de un México incluyente para todos.

DÉCIMA TERCERA. Con fundamento en el artículo 24 fracción II de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el CONADIS debe dar a conocer el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (PRONADIS) 2013-2018, o su equivalente, el cual debe de ir acorde al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

DÉCIMA CUARTA. Para mejorar la inclusión laboral y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, debe fomentarse institucionalmente políticas de Estado integrales que involucren a los sectores de salud, educativo, laboral, productivo, regional y hacendario, para implementar su aplicación entre los diversos tipos de discapacidad que existan entre los mexicanos.

DÉCIMA QUINTA. Se debe crear a través de la información y la comunicación de todos los sectores de la población y el Estado un principio de diseño universal de fomento al trabajo, en las que los trabajadores con discapacidad y las organizaciones que les representan puedan participar plenamente y en condiciones de igualdad con los trabajadores sin discapacidad.

DÉCIMA SEXTA. El Estado debe proporcionar políticas públicas que coadyuven al desarrollo del acervo de la persona con discapacidad, con el fin de acentuar su capacidades para que enfrentar sus problemas de desarrollo y se incorpore competitivamente en el mercado laboral, preservando su calidad humana y de miembro de la comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALVARADO R, Maríanela. ***Construcción de una pedagogía para la integración***, (Serie Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: un Proceso de Inclusión Social), CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA, Uruguay, 1998.
2. ASATASHVILI, Aleksí e Inés Borjón Lopez-Coterilla. Panorama actual de los derechos humanos de las personas con discapacidad: la situación de México frente a los compromisos internacionales. CNDH, México, 2003.
3. ASTORGA GATJENS, Luis Fernando. Siniestralidad Laboral y Política Institucional en Materia de Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Costa Rica, 2000.
4. BARRETO ESTRADA, Celia Alejandra. ***El Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad: Acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social***, STPS. Subsecretaría del Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo, Dirección General de Equidad de Género, México, 2008.
5. BEATTIE, Melody. ***libérate de la codependencia***, séptima edición, SIRIO, España 2009.
6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo, Col. Textos Jurídicos Universitarios, Oxford, México, 2010.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. ***40 lecciones de Derecho Laboral***, novena edición, Trillas, México, 2007.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. ***Síntesis de Derecho Laboral Comparado***, Trillas, México, 1991.
9. CHACÓN Carmen. ***Enfoques sobre discapacidad***. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Heredia, Costa Rica, 2001.
10. COMISIÓN CIUDADANA DE ESTUDIOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. ***La discriminación en México: por una cultura de la igualdad, México***, Formación Gráfica, México, 2001.
11. DÁVALOS, José. ***Derecho Individual del Trabajo***, décima segunda edición, Porrúa, México, 2002.

12. DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo**, Tomo I, décima octava edición, Porrúa, México, 2008.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. **El Desarrollo del Derecho del Trabajo y su Decadencia**, Porrúa, México, 2005.
14. GANZENMULLER Carlos y Roig José Francisco. **Discapacidad y Derecho tratamiento jurídico y sociológico**, Bosch, España, 2005.
15. HIDALGO BALLINA, Antonio. **Los derechos humanos: protecciones de grupos discapacitados**, segunda edición, Porrúa, México, 2006.
16. INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA. **Derecho Laboral**, segunda edición, INITE, México.
17. KUHN, Thomas Samuel. **La Estructura de las Revoluciones Científicas**, Tr. Agustín Contin, (Breviarios), Fondo de Cultura Económica, México, 1971.
18. LAJUGIE, Joseph. **Los sistemas económicos**, volumen 22, vigésima sexta edición, Col. Cuadernos, EUDEBA, Argentina, 1997.
19. LINACERO DE LA FUENTE María. **Protección jurídica de personas con discapacidad, menores desfavorecidos y personas mayores**. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, servicio de publicaciones, España, 2004.
20. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. **La libertad sindical en México**, “en Obras Completas”, vol. III, Gobierno del Estado de Puebla, México, 1990.
21. LÓPEZ DURAN, Rosalio. **Sociología General y Jurídica**, IURE, México, 2005.
22. MARTÍNEZ M. Miguel. **Comportamiento Humano. Métodos de Investigación**, segunda edición, Trillas, México, 1996.
23. MARX, Karl. **El capital**, “Crítica de la economía política”, volumen 1, vigésima séptima edición, (Biblioteca del pensamiento Socialista, Serie los clásicos), Siglo XXI, México, 2007.
24. MORO, Tomás. **Utopía**, Tr. Guillermo Rovirosa, La Editorial Virtual, Argentina, 2005.
25. MUÑOZ, Virgilio y Mario Ruíz Massieu. **Elementos jurídicos históricos del municipio en México**, UNAM, México, 1979.

26. MURRAY, Bárbara y Robert Heron. ***Cómo Ayudar a las Personas Discapacitadas a Encontrar un Empleo***, “Guía práctica”, Edición de América Latina, Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay, 2003.
27. MURRAY, Bárbara y Robert Heron. ***La Vinculación Laboral de las Personas Discapacitadas que Buscan Empleo***, “Elementos para un servicio efectivo”, Edición de América Latina, Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay, 2003.
28. OBANDO, Felipe y Afu Li Ligia. ***Introducción al Estudio de la Invalidez***. EUNED, Costa Rica, 1989.
29. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ***Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación***, “Directrices”, OIT, Suiza, 2007.
30. O'REILLY, Arthur. ***El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades***, “Temas relacionados con la Equidad”, Oficina Internacional del Trabajo, Suiza, 2003.
31. RODRÍGUEZ HERRERA, Miguel Ángel. ***Derecho Individual del Trabajo***, “Curso Académico”, Porrúa, México, 2011.
32. ROJAS SORIANO, Raúl. ***Guía para realizar investigaciones sociales***, cuadragésima edición, (Folios universitarios), Plaza y Valdés, México, 2007.
33. SAN MIGUEL AGUIRRE Eduardo y Glenda Fernández Bañuelos. ***Leyes de integración social para las personas con discapacidad en las entidades federativas***, CNDH, México, 1999.
34. SARAZOLA, Silvia y María José Machado, ***Integración Laboral***, (Serie Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: un Proceso de Inclusión Social), CTP Proyecto RLA/94/MO5/SPA, Uruguay, 1998.
35. SOTO CERBÓN, Juan. ***Teoría General del Derecho del Trabajo***, Trillas, México, 1992.
36. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. ***Derecho de la Seguridad Social***, segunda edición, PAC, México, 1990.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml
3. Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas.
http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO5018/declaracion_dchos_impelidos.pdf
4. Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.
<http://dhpedia.wikispaces.com/Declaraci%C3%B3n+de+los+Derechos+del+Retrasado+Mental>
5. Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud.
http://www.oas.org/dil/esp/Declaracion_de_Caracas.pdf
6. Declaración de Copenhague.
www.lacult.org/doc/Copenhague.doc
7. Declaración de Estambul sobre los Asentamientos Humanos, Hábitat II.
<http://www.un.org/spanish/conferences/habitat.htm>
8. Declaración de Managua.
www.oas.org/juridico/spanish/corr_managua_declsp.doc
9. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
<http://base.d-p-h.info/fr/fiches/premierdph/fiche-premierdph-2382.html>
10. Declaración y programa de acción de Viena.
[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp)
11. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
12. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.
http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

13. Convenio 142 de la Organización Internacional del Trabajo sobre desarrollo de los recursos humanos.

<http://discapacidadbolivia.org/index.php/j-stuff/normativa-internacional/565-trabajo-convenio-142-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo->

14. Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas.

<http://www.down21.org/legislacion/internacionales/convenio159.asp>

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

<https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosRecomendacion/PAG0125.pdf>

16. Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).

<https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosRecomendacion/PAG0593.pdf>

17. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

http://www.dgri.sep.gob.mx/formatos/4_oea_11.pdf

18. Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad.

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>

19. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidcp.htm>

20. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ceschr.htm>

21. Programa de Acción del Cairo.

<http://estudiosdelamujer.wordpress.com/2010/09/26/programa-de-accion-de-la-conferencia-internacional-sobre-la-poblacion-y-el-desarrollo-el-cairo-1994/>

22. Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad las Naciones Unidas.

http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/convencion/programa_mundial.htm

23. Programa de Acción para el Decenio de las Américas, por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016.
www.coddehumgro.org.mx/cedh/leyes_conveniosdh/ninos/...
24. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/disabilities-op.htm>
25. Recomendación No. 99 sobre la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos OIT.
<https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosRecomendacion/PAG0125.pdf>
26. Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano.
<http://www.oas.org/juridico/spanish/ag-res96/Res-1369.htm>
27. Declaración del Decenio de la Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con discapacidad 2006-2016.
http://www.pacientesonline.com.ar/medicina/articulos_medicina/declaracion_del_decenio.php
28. Ley Federal del Trabajo.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
29. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>
30. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5191516&fecha=30/05/2011
31. Ley General de Salud.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142.pdf>
32. Ley General de Educación.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137.pdf>
33. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/14.pdf>
34. Ley del Impuesto sobre la renta.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/82.pdf>
35. Ley del Seguro Social.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

36. Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social.
<http://www.cgesson.gob.mx/servicios/leyes/federales/leyes/Ley%20Sobre%20el%20Sistema%20Nacional%20de%20Asistencia%20Social.pdf>
37. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52.pdf>
38. Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/56.pdf>
39. Código Civil Federal.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2.pdf>
40. Código Penal Federal.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9.pdf>
41. Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
http://normatecainterna.sep.gob.mx/work/models/normateca/Resource/229/1/images/reglamento_ley_general_inclusion_personas_discapacidad.pdf
42. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
<http://stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/n152.pdf>
43. Decreto por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican.
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4965207&fecha=08/03/2007
44. Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA1-1998, Para la atención integral de las personas con discapacidad, la cual establece las reglas de operación y aplicación de la legislación en materia de discapacidad.
<http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/173ssa18.html>
45. Norma Oficial Mexicana NOM-197-SSA1-2000, Que establece los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento de hospitales y consultorios de atención médica especializada.
<http://dgis.salud.gob.mx/descargas/pdf/NOM-197-SSA1-2000.pdf>

46. Norma Oficial Mexicana NOM-233-SSA1-2003, Que establece los requisitos arquitectónicos para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos de atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=661648&fecha=15/09/2004

47. Norma Oficial Mexicana NOM-005-SSA3-2010, Que establece los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento de establecimientos para la atención médica de pacientes ambulatorios.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5155477&fecha=16/08/2010

48. Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013, Que establece las características arquitectónicas para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos para la atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud.

http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Programas/Discapacidad/NOM_233_SSA1_2003.pdf

49. Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público-Especificaciones de Seguridad.

<http://www.dof.gob.mx/normasOficiales/1597/seeco/seeco.htm>

50. Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED).

<http://www.dvimss.org.mx/pdf/programanacionalconapred.pdf>

51. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.

http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/conevyt/plan_desarrollo.pdf

52. Programa Abriendo Espacios para el Empleo, Secretaria del Trabajo y Previsión social. Programa de Capacitación a Distancia (PROCADIST).

<http://procadist.stps.gob.mx/aulavirtual/index.php>

53. Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA).

http://www.sems.gob.mx/es/sems/programa_oportunidades_empleo_poeta

54. Programa Nacional de Accesibilidad a Inmuebles Públicos.

<http://leyes.gabrielcastillo.com/documentos/Programa-nacional-accesibilidad/Programa-nacional-accesibilidad.pdf>

55. Programa Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad (FONAES).
http://archivos.diputados.gob.mx/Comites/Inf_Gest_Quejas/Taller_emprendedores/FONAES.pdf
56. Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las personas con Discapacidad (CONVIVE).
<http://conadis.salud.gob.mx/interior/acerca/historia1.html>
57. Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012 (PRONADDIS).
http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis_2009_2012.pdf
58. Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal.
<http://www.aldf.gob.mx/archivo-719689e362d7d579572eb5c706667e23.pdf>
59. Código Civil para el Distrito Federal.
<http://www.iedf.org.mx/transparencia/art.14/14.f.01/marco.legal/CCDF.pdf>

HEMEROGRAFÍA

1. BROGNA, Patricia. “El derecho a la igualdad... ¿o el derecho a la diferencia?”, *El cotidiano*, vol. 2, número 134, publicación de la UAM número coeditado con el CONAPRED, México, noviembre-diciembre, 2005.
2. CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. **CONADIS insta a profesionales de la comunicación a dirigirse correctamente hacia las PcD**, CONADIS, Sala de Prensa, Boletín 86, 14 de febrero de 2011, México.
3. GUTIÉRREZ, Noemí y Sergio Javier Jiménez,” En México, 50% de discapacitados se siente discriminado”, *Kiosco*, México, Viernes 24 de julio de 2009.
4. PELÁEZ RAMOS, Gerardo.” En el 80° aniversario La Ley Federal del Trabajo de 1931”. *Rebelión*, México, 18 de agosto de 2011.
5. TREJO, Zulema. “Estatuto Provisional del Imperio Mexicano: su aplicación al gobierno departamental sonorenses, 1865–1866”, *Región y sociedad*, vol.19, no. 40, México, sep. /dic. 2007.

DICCIONARIOS

1. DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. **Diccionario de Derecho**, trigésimo sexta edición, Porrúa, México, 2007.
2. **Diccionario enciclopédico Ilustrado**. Océano Uno, Océano, España, 2002.
3. PALLARES, Eduardo. **Diccionario de Derecho Procesal Civil**, vigésima novena edición, Porrúa, México, 2008.

OTRAS FUENTES

1. Base de datos del Censo de Población y Vivienda, realizada por el Instituto - Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010.
2. BLANCAS, A. **Creando Empleos**, "Memorias del Tercer Congreso Internacional: La discapacidad en el año 2000", Ciudad de México 14 al 16 de febrero del año 2000.
3. BUERBA, R. **Discapacidad y Liderazgo**, "Memorias del Tercer Congreso Internacional: La discapacidad en el año 2000", Ciudad de México, 14 al 16 de febrero del año 2000.
4. CASTRO CUE, L. **Opciones Laborales**, "Memorias del Tercer Congreso Internacional: La discapacidad en el año 2000", Ciudad de México 14 al 16 de febrero del año 2000.
5. GUILLEN, R. **La lucha por alcanzar la integración social**, "Memorias del Tercer Congreso Internacional: La discapacidad en el año 2000", Ciudad de México 14 al 16 de febrero del año 2000.
6. Censo de Población y Vivienda, realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010, el cual está basado conceptualmente en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF 2001).
7. CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. **Cómo tratar a una Persona con Discapacidad**, CONADIS, México, 2012.

8. CHALKLEN, Shuaib. ***Informe de la Relatora Especial de la Comisión de Desarrollo Social sobre discapacidad, relativo a la vigilancia de la aplicación de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad***, “Seguimiento de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social, consejo Económico y social, Comisión de Desarrollo Social, ONU, cuadragésimo séptimo período de sesiones, Estados Unidos, 4 a 13 febrero de 2009.
9. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, (INEGI) en el 2010.
10. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS), 2010.
11. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), ***Encuesta sobre Discapacidad***, 2000.
12. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ***Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo***, “Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT”, OIT., Suiza, 2002.
13. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. ***Informe Mundial Sobre la Discapacidad***, “Resumen”, Ediciones de la OMS, Suiza, 2011.
14. Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-015-SSA3-2007, Para la atención integral a personas con discapacidad.
15. Proyecto de Modificación de la Norma Oficial Mexicana NOM-233-SSA1-2003, Que establece los requisitos arquitectónicos para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos de atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud, para quedar como PROY-NOM-030-SSA3-2011, Que establece las características arquitectónicas para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos para la atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud.
16. Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, CONAPRED-SEDESOL, México, 2005.
17. REHABILITACIÓN INTERNACIONAL (RI) y el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad de México (CONADIS), ***Informe Final del Seminario sobre Capacidad Jurídica y Acceso a la Justicia de las***

Personas con Discapacidad, “Capacidad Jurídica y Estado de Interdicción de las Personas con Discapacidad en México”, Ciudad de México, 10 y 11 de junio de 2010.

18. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Quinto Informe de Labores**, STPS, México, 2011.

19. SZÉKELY PARDO, Miguel, **Estrategia de Educación Media Superior Orientada a Personas con Discapacidad**, Secretaría de Educación Pública, Subsecretaría de Educación Media Superior, México, Enero, 2009.

20. ZUÑIGA MACIAS Esther, **¿Deficiencia, Discapacidad, Minusvalía?**, “Concurso Nacional de Ensayo sobre discapacidad”, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Cámara de Diputados, México, 2000.

21. Convenio de Colaboración de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual A.C (CONFE), para el Impulso y Fortalecimiento de la Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad y Adultos Mayores en las Entidades Federativas.
<http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2004/11/11/115813/impulsa-stps-integracion-laboral-personas-discapacidad.pdf>