



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“LA DISCAPACIDAD
DESDE EL ENFOQUE DEL DERECHO DEL TRABAJO”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A:
PAULINA DEL ROCIO GALICIA VILLARREAL**

**DIRECTOR DE TESIS:
DR. ALFREDO SÁNCHEZ CASTAÑEDA**



CIUDAD UNIVERSITARIA, CD.MX., 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

La alumna: **PAULINA DEL ROCIO GALICIA VILLARREAL**, con número de cuenta: **409037595** inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**LA DISCAPACIDAD DESDE EL ENFOQUE DEL DERECHO DEL TRABAJO**", bajo la dirección del **DR. ALFREDO SÁNCHEZ CASTAÑEDA**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 25 de octubre del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Ciudad Universitaria, Cd.Mx. a 6 de Noviembre de 2019.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



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

C.c.p.-Seminario.

C.c.p. - Alumno.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	2
---------------------	---

INTRODUCCIÓN	5
---------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL

1.CONCEPTOS FUNDAMENTALES	8
1.1.Noción de trabajo	8
1.2. Derecho del Trabajo	11
1.3. Elementos de Derecho del Trabajo	13
1.3.1. Relación y contrato de trabajo	13
1.3.2. Salario	15
1.4. Sujetos en la relación de trabajo	19
1.4.1. Patrón	19
1.4.2. Trabajador	20
1.4.3. Empresa	21
1.5. Concepto de subordinación	23
2. Personas con discapacidad: un término incluyente	25
3. Tipos de discapacidad: descripción en un entorno de desarrollo psicológico, clínico y social	32
3.1. Psicológico	32
3.2. Médico	33
3.3. Social	36
4. Jurídico	37
4.1. La capacidad	37
4.2. La tutela	39
5. El trabajo y la discapacidad en México: cifras	41

CAPÍTULO SEGUNDO ANÁLISIS NORMATIVO DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO

1.Derecho Internacional del Trabajo	56
1.1.El Derecho Internacional del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo	56
2.Organización de las Naciones Unidas	57
2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948	59
2.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006	61

2.3. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, 1993	75
3. Organización de los Estados Americanos	76
3.1. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas de discapacidad	78
4. Organización Internacional del Trabajo	80
4.1. Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	82
4.2. Convenio 159, relativo a la readaptación profesional de personas inválidas	84
4.3. Recomendación 168, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	86
5. Organización Panamericana de la Salud	87
5.1. Resolución CD47.R1. La discapacidad: Prevención y rehabilitación en el contexto del derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y otros derechos relacionados	89

CAPÍTULO TERCERO

INSTRUMENTOS JURÍDICOS A NIVEL FEDERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO

1. La noción de Trabajo Decente y su inclusión en la Ley Federal del Trabajo	91
2. Antecedentes legislativos y de política pública	96
2.1. Legislación	96
a. Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social	96
b. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	98
c. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	104
2.2. Planes, programas e instituciones	106
a. Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988	107
b. Programa de Asistencia a Minusválidos 1988-1994	108
c. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000	109
d. 1995. Convive: 8 subprogramas	111
e. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006	112
f. Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad	113
g. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	114
h. Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012	116
i. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	121
j. Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018	123

k.Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2014-2018	137
2.3. Normas Oficiales Mexicanas en materia de discapacidad	139
a.Norma Oficial Mexicana NOM-035-SSA-2012, en materia de información en salud	139
b.Norma Oficial Mexicana NOM-015-SSA3-2012, para la atención integral a personas con discapacidad	139
c.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	140

CAPÍTULO CUARTO
INSTRUMENTOS JURÍDICOS A NIVEL LOCAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO

1.Aguascalientes	142
2.Baja California	145
3.Baja California Sur	146
4.Campeche	148
5.Chiapas	150
6.Chihuahua	151
7.Ciudad de México	152
8.Coahuila de Zaragoza	154
9.Colima	155
10.Durango	156
11.Guanajuato	157
12. Guerrero	158
13.Hidalgo	159
14.Jalisco	160
15.Estado de México	161
16.Michoacán de Ocampo	162
17.Morelos	163
18.Nayarit	165
19.Nuevo León	166
20.Oaxaca	167
21.Puebla	168
22.Querétaro	169
23.Quintana Roo	170
24.San Luis Potosí	171
25.Sinaloa	172

26.Sonora	173
27.Tabasco	175
28.Tamaulipas	176
29.Tlaxcala	176
30.Veracruz	177
31. Yucatán	178
32.Zacatecas	179
CONCLUSIONES	181
BIBLIOGRAFÍA	183

***FECI QUOD POTUI,
FACIANT MELIORA POTENTES***

ABREVIATURAS

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
RAE	Real Academia Española.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
JCA	Juntas de Conciliación y Arbitraje.
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación.
CIDDM	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad.
NUIOPD	Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
CCDF	Código Civil para el Distrito Federal.
EMS	Encuesta Mundial de Salud.
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

ENI	Encuesta Nacional de Inválidos.
CGPV	Censo General de Población y Vivienda.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
PEA	Población Económicamente Activa.
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
OEA	Organización de los Estados Americanos.
OPS	Organización Panamericana de la Salud.
DIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral para la Familia.
CONADIS	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad.
SIPD	Sistema de Información sobre Población con Discapacidad.
CONVIVE	Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
CODIS	Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.

STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
NOM	Norma Oficial Mexicana.
CIFDS	Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud.

INTRODUCCIÓN

La actual política en materia de discapacidad ha sido el resultado de la evolución registrada a lo largo de los últimos años, viendo un gran avance desde el 2008, año de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ha sido el reflejo de condiciones de vida, como lo son la ignorancia, el abandono, pero también de los avances médicos, que han permitido ver a la discapacidad como una condición de la persona y nada más, no con un atributo de carácter negativo.

Con el tiempo, en el mundo la política en materia de discapacidad pasó de ser innecesaria, ya que no eran considerados como personas, a la visibilización de este sector de la población, a través de términos denotativos y que eventualmente, se han introducido conceptos que integran y normalizan a este sector de la población.

El propósito de este trabajo es hacer un análisis descriptivo de la evolución de la normativa en materia de discapacidad y trabajo. Si bien es facultad del Congreso de la Unión expedir las leyes sobre trabajo, es importante analizar el contexto conceptual, nacional e internacional, de carácter social y jurídico, que ha impactado en la elaboración de políticas públicas en materia de discapacidad y empleo.

En ese sentido, el primer capítulo de esta tesis, titulado “Marco conceptual”, analiza los conceptos jurídicos fundamentales en materia de trabajo y discapacidad, para entender el avance y evolución del estudio de la materia. El segundo capítulo, que lleva por nombre “Análisis normativo de los instrumentos jurídicos internacionales de las personas con discapacidad y empleo”, como lo su nombre lo indica, hace un estudio de las normas que han impulsado la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. El tercer capítulo, “Instrumentos jurídicos a nivel federal de las personas con discapacidad y el empleo”, verifica cuál es el sentido que toma la legislación interna para ejercer (o no) los derechos de las personas con discapacidad; y finalmente el cuarto capítulo “Instrumentos jurídicos a nivel local de

las personas con discapacidad y el empleo”, en el marco de la autonomía conferida a las entidades federativas, analiza cómo ejercen este derecho.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

Es necesario conocer los conceptos jurídicos fundamentales de la materia que nos ocupa, para que encontrar una relación con el tema de esta tesis: la discapacidad y el trabajo. Esto, a través del estudio de las posturas de diferentes juristas y estudiosos del derecho del trabajo, y sobre todo, de lo que señala la ley.

Asimismo, este capítulo pretende dar una introducción sobre qué es la discapacidad. Los planteamientos sobre qué es y cómo se describe la discapacidad, se han visto sometidos a grandes transformaciones en los últimos años¹. En primer lugar, se revisan sus definiciones desde diferentes puntos de vista, como lo es el clínico, psicológico, social y jurídico. También se incluyen números de la discapacidad en México, desde cuándo se empezó a tomar en cuenta dentro de los censos de población nacionales, así como el punto de vista desde el cuál se tomó en cuenta. Esto resulta importante, debido a que ha tenido un impacto en cómo se estudia el día de hoy.

Un aspecto fundamental para las personas con discapacidad, es el empleo, herramienta que no solo les permite percibir un ingreso para su sustento, sino también como instrumento de integración social, y sentirse productivos y autosuficientes². En ese sentido, el trabajo es un fenómeno psicosocial, ya que proporciona un rol activo en la sociedad³, e implica alcanzar un estatus de persona

¹ Pérez Bueno, Luis Cayo, *Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión*, España, Cinca, 2010. p. 13.

² Díaz Santana, Héctor, *Discapacidad y empleo en México*, Plaza y Valdés, 2012. p. 15.

³ De Alba Galván, Cristina, *Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*, España, Paraninfo, 2015. p. 4.

adulta, adquisición de nuevos roles en sociedad e independencia económica⁴. Aunque algunas personas con discapacidad disfrutaran de un empleo, la mayoría se enfrenta a situaciones de pobreza y desempleo⁵; por lo que, es necesario implementar cambios que permitan que se integren en trayectorias laborales y sociales que favorezcan su plena inclusión, la equiparación de oportunidades y por ende, la determinación de su propia vida⁶.

Hoy, al menos es posible verificar cuántas personas con discapacidad tienen una ocupación económica. Es necesario conocer estos números para tener un acercamiento para saber en realidad cuántos son trabajadores con discapacidad.

Finalmente, se hace un acercamiento a los primeros documentos que abordaron la discapacidad para tomarlo en cuenta para introducirlo en la legislación internacional (y posteriormente, se lograra la inserción en la norma local).

1. Conceptos fundamentales.

Como se señaló al inicio de este capítulo, en este apartado se hablarán de los conceptos jurídicos fundamentales en materia de derecho del trabajo.

1.1. Noción de trabajo.

En este apartado, se hablará de la noción de trabajo, desde el punto de vista gramatical, así como de algunos de los más importantes tratadistas y doctrinarios del Derecho del Trabajo y la legislación.

⁴ *Ibidem*, p. 3.

⁵ Garrido Cumbreña, Marco, *Atlas Laboral de Personas con Discapacidad en España*, España, Bosch Editor, 2016. p. 17

⁶ Brogna, Patricia, *Adulterez, Trabajo y Discapacidad*, México, Trillas, 2014. p. 63

En primer lugar, es preciso mencionar lo que “trabajo” significa desde un punto de vista estrictamente gramatical. El Diccionario de la Real Academia Española (RAE)⁷ lo define como “obra, resultado de la actividad humana”.

De acuerdo a los comentarios de Don Néstor de Buen⁸, esta definición supone una actividad humana, que tendría como consecuencia un provecho, que tiende a la producción de la riqueza.

Para Don Manuel Alonso García, *trabajo* es el eje de una serie de relaciones sociales⁹, las cuáles son:

- a. *Relaciones con otra persona*: la relación que existe entre el empleador y el trabajador.
- b. *Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial*: la relación entre la empresa y el trabajador. Esta idea, supone que no necesariamente la figura del patrón es una persona física, sino que también puede ser una persona moral.
- c. *Relaciones entre grupos sociales*: las relaciones del trabajador o los trabajadores con otros trabajadores. Asimismo, como parte de una asociación constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.
- d. *Relaciones con el Estado*: que pueden ser como empleador, como autoridad, o como juzgador.

Además de estas consideraciones doctrinarias, también se debe precisar lo que dice la legislación.

⁷ “Trabajo”, en *Diccionario de la Real Academia Española*, www.rae.es.

⁸ Buen, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 13a. ed., México, Porrúa, 2000. p. 19.

⁹ Alonso García, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, España, Bosch, 1964, p. 15.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil. A su vez, es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo (LFT) sufrió una gran reforma sustantiva el 30 de noviembre de 2012, por lo que se adicionaron y reformaron a la ley algunos conceptos, mientras que otros permanecieron igual. En el caso de la noción de *trabajo*, desde su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de la LFT el día 1 de abril de 1970¹⁰ hasta hoy, no ha cambiado. El artículo tercero de esta ley, en su primer párrafo, menciona que el trabajo es un derecho y un deber social. El artículo octavo hace una anotación más sobre lo que significa trabajo, que dice lo siguiente:

Artículo 8o.- (...)

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.

Sin embargo, cabe resaltar que el trabajo solamente va a estar bajo la protección del Derecho del Trabajo cuando tenga el siguiente elemento: la subordinación.

Por otro lado, es importante resaltar esta noción desde un punto de vista psicosocial, dirigido a las personas con discapacidad. Generalmente, se considera que el trabajo únicamente tiene como función generar ingresos económicos. Sin embargo, tiene otras funciones, y en específico importantes para las personas con discapacidad, como: mejora la autoestima y el sentimiento de autorealización, favorece el establecimiento de relaciones sociales, así como oportunidad de desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole, y establece una actividad regular y obligatoria, que actúa como marco de referencia para la vida de las

¹⁰ *Ley Federal del Trabajo.*

personas¹¹. Así como señaló Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “todos los días, se nos recuerda que, para todos, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el sustento y satisfacción de necesidades básicas”¹². Y como también señaló Umberto Romagnoli: “quien no trabaja, no es”¹³.

1.2. Derecho del Trabajo.

Definir este concepto es sumamente importante, ya que esta tesis versa sobre esta materia.

En primer lugar, Mario de la Cueva señala como característica primordial que el “Derecho del Trabajo es un derecho de clase, ya que es la primera expresión del reconocimiento jurídico de una clase social en específico, como lo es la clase trabajadora”¹⁴. Asimismo, este reconocimiento jurídico de clase conlleva una característica fundamental, que es la *envoltura protectora*¹⁵.

Por otro lado, Néstor de Buen¹⁶ nos señala que el Derecho del Trabajo debe ser estudiado desde el punto de vista de cada sistema jurídico. En México, puede ser considerado como un derecho tutelar de los trabajadores, a nivel individual, administrativo y procesal. Funciona sobre una base de garantías sociales mínimas, además de ser un derecho irrenunciable.

¹¹ De Alba Galván, Cristina, *op. cit.*, p. 5.

¹² Peressoti Cynthia, *Inclusión laboral de personas con discapacidad*, Argentina, Brujas, 2017. p. 29.

¹³ *Idem.*

¹⁴ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho del trabajo mexicano*, 22a. ed., México, Porrúa, 2009, p. 89.

¹⁵ De acuerdo a Mario de la Cueva, la envoltura protectora se refiere a una serie de principios, normas e instituciones que le dan vigencia al Derecho del Trabajo, que son: las autoridades del trabajo, el derecho colectivo y el derecho procesal del trabajo. Véase, *Ibidem*, p. 897.

¹⁶ *Ibidem*, p. 74.

El tratadista Alberto Trueba Urbina, en su libro *El Nuevo Derecho del Trabajo*, nos da una definición integral de Derecho del Trabajo. Para él, es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”¹⁷.

Por otro lado, Baltazar Cavazos Flores¹⁸ propone una clasificación de los fines del Derecho del Trabajo:

- Fin sustancial y primario: se refiere al que trabaja, es decir, al trabajador.
- Fin sustancial de carácter individual: se refiere a las condiciones generales de trabajo.
- Fin sustancial de carácter colectivo: es la coordinación de los intereses que convergen en cada empresa.

Otra aportación que realiza este destacado doctrinario para contribuir al entendimiento del Derecho de Trabajo, es la sistematización de tres principios esenciales, que son: El respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades, y la coordinación técnica de esfuerzos¹⁹.

Por otro lado, Héctor Hugo Barbagelata²⁰, destacado laboralista uruguayo, expone que el Derecho del Trabajo se ocupa fundamentalmente de quienes prestan un trabajo en un régimen de subordinación, por ende, bajo un contrato y relación de trabajo. Al respecto, lo define como “el conjunto de disposiciones legales y reglamentarias que tratan o regulan la situación de quienes trabajan bajo la

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo. Teoría integral*, 6a. ed., México, Porrúa, 1981, p. 135.

¹⁸ Cavazos Flores, Baltazar, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, México, Trillas, 1994, p. 25.

¹⁹ *Ibidem*, p. 33.

²⁰ Barbagelata, Hugo, *Derecho del trabajo*, Uruguay, Fundación de Cultura Universitaria, 1977, p. 64.

subordinación de un tercero, y por extensión, de ciertos trabajadores independientes”²¹.

1.3. Elementos de Derecho del Trabajo.

En este apartado, se señalan los elementos que integran el Derecho del Trabajo, con lo son la relación y contrato de trabajo, así como el salario.

1.3.1. Relación y contrato de trabajo.

El artículo 20 de la LFT define a la relación y contrato de trabajo de la siguiente manera:

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.

De acuerdo a Alfredo Sánchez-Castañeda²², son diversos los requisitos que debe contener un contrato de trabajo para que opere su validez, como lo son: edad, sexo, estado civil y domicilio de ambas partes, el señalamiento de la relación de trabajo por obra o tiempo determinado o indeterminado, el trabajo o actividades a desempeñar en el puesto de trabajo, el lugar o lugares donde se desempeñará el trabajo, la duración de la jornada, la forma, el monto, el día y el lugar de pago del salario, los términos de la capacitación y/o adiestramiento.

²¹ *Ibidem*, p. 65.

²² Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral*, 2a. ed., México, Oxford University Press, 2013, p. 38.

Al respecto, Alberto Trueba Urbina²³, nos introduce a la Teoría del Contrato de Trabajo, se refiere a que, derivado del artículo 123 de la CPEUM, se estructuró el contrato de trabajo, que tiene una naturaleza social, sin tomar en cuenta la tradición civilista en cuanto a las obligaciones contractuales y a la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo se funda en los principios de justicia social.

Asimismo, el Maestro Mario de la Cueva nos dice que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el empleador, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen²⁴.

Por otro lado, de acuerdo a la definición que el legislador enunció en el artículo 20 de la LFT, Santiago Barajas Montes de Oca²⁵, señala que el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades que se pacta entre un patrón y un trabajador, para llevar a cabo una determinada actividad a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender sus necesidades.²⁶ Es por esa razón, que el esfuerzo productivo que resulta de la actividad económica es el elemento constitutivo de la contratación. En cambio, relación de trabajo es la prestación del servicio en sí mismo, independientemente de la existencia o no es un contrato de trabajo. Sin embargo, siempre hay que resaltar que tanto el contrato de trabajo y la relación de trabajo, producen efectos jurídicos.

A su vez, de acuerdo a Baltazar Cavazos Flores²⁷, la relación de trabajo empieza en el momento en el que se presta el servicio, y por otro lado, el contrato de trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades. Pero, la existencia

²³ Trueba Urbina, Alberto, *op. cit*, p. 277

²⁴ Cueva, Mario de la, *op. cit*, p.187.

²⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo*, México, McGraw-Hill, 1997, p. 7.

²⁶ *Idem*.

²⁷ Cavazos Flores, Baltazar, *op. cit*, p. 161.

de una relación de trabajo presupone la existencia de un contrato de trabajo, ya que se presume un vínculo laboral.

Dicho esto, es importante mencionar que Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como “*la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen*”²⁸. Es decir, no es necesario probar la existencia de una relación de trabajo a través de un contrato de trabajo.

Ermida Uriarte y Hernández Álvarez²⁹ hacen el siguiente comentario sobre la relación de trabajo: el trabajador no se encuentra en posibilidad de concertar libremente sus condiciones de trabajo, sino que se ve obligado a aceptar las condiciones que unilateralmente impone el patrón, ya que el trabajador tiene una cierta debilidad económica y sobre todo, un vital requerimiento de obtener y asegurar un puesto de trabajo. En este trabajo de investigación, no se comparte dicha opinión, debido a que en el Derecho del Trabajo la autonomía de la voluntad no significa que las partes no puedan contratar libremente, sino se refiere a que no opera la autonomía de la voluntad en cuanto a que no se pueden establecer condiciones de trabajo inferiores a las que marque la ley, independientemente de que las partes así lo convengan. El artículo 56 de la LFT dice que toda cláusula que tenga esta naturaleza, será nula.

1.3.2. Salario.

Salario proviene del latín *salarium*, que se refiere a la “paga hecha al doméstico”³⁰, que obedecía al estipendio por haber realizado alguna actividad. Es a lo que está

²⁸ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 187.

²⁹ Ermida Uriarte, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar, “Crítica a la subordinación”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puis Hernández, Carlos Alberto, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, 2003. pp.269

³⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford University Press, 2000, p. 135.

sujeto el trabajador, la prestación de la subordinación. Es decir, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por haber hecho algún trabajo³¹, bajo su dirección y dependencia económica.

De acuerdo al Maestro Mario de la Cueva, el salario consiste en una suma determinada de moneda de curso legal³².

Miguel Cisneros Bermúdez³³, enuncia las características del salario, entre las que se encuentran:

- *Carácter autónomo*: el salario se fija independientemente de la utilidad que la empresa logre. Es decir, el pago del salario no se condiciona si la empresa genera ingresos o no.
- *La naturaleza integrada del salario*: en algunas relaciones de trabajo, el salario no se presenta en un pago pecuniario, sino que se acompaña de diversas prestaciones en especie, que integran el salario. Al respecto, la LFT menciona que el salario se integra por "...los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo". Siempre y cuando, esa contraprestación al trabajo sea lícita.

Asimismo, se consideran otras características:

- *El salario debe ser remunerador*: se señala en el apartado B del artículo 123 de la CPEUM, en el que se decía que será nula la cláusula en donde

³¹ *Idem*.

³² Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 20a ed., México, Porrúa, 2005. p. 30.

³³ Bermúdez Cisneros, Miguel, *op. cit.* p. 136.

no se fije un salario remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA). De acuerdo a la jurisprudencia³⁴, el salario remunerador se refiere a si el patrón ha consentido pagar cierta retribución a un trabajador, deberá hacerlo a los demás que laboren en las mismas condiciones. Las JCA, cuando se señale el caso, deberán determinar si un salario es remunerador o no tomando en cuenta la igualdad de trabajo en cantidad, calidad, jornada, puesto y eficiencia. No siendo necesario el cumplimiento sistemático de estos elementos para que sea procedente la modificación del salario.

- *El salario debe ser justo*: De acuerdo a Mario de la Cueva³⁵, el salario justo es aquél que satisface las necesidades humanas de orden material, moral, social e intelectual.

Por otro lado, se enumeran al respecto los siguientes principios:

- *Principio de irrenunciabilidad del salario*: Los trabajadores, aunque tengan la voluntad (inclusive con vicios), no pueden renunciar a la percepción del salario, ya que esa renuncia sería nula, por lo que no causaría efecto legal alguno.
- *Principio de igualdad de salarios*: el artículo 86 de la LFT renuncia dicho principio, que establece que a trabajo igual, desempeñado en las mismas condiciones de eficacia, debe corresponder salario igual. De acuerdo a comentarios de Mario de la Cueva³⁶, la igualdad del trabajo no se refiere al tipo de *puesto* que emplea un trabajador, sino a la naturaleza de las actividades que desempeña.

³⁴Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. CXXVI, p. 639.

³⁵ *Ídem*.

³⁶ Cueva, Mario de la, *op. cit*, p. 302.

- *El salario es inembargable*: De acuerdo a jurisprudencia emitida por la SCJN, el salario es inembargable, ya sea por la vía judicial o administrativa, y no está sujeto a compensación o descuento alguno³⁷.

De acuerdo a José Dávalos, el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón³⁸. Asimismo, considera que el salario no es una contraprestación, sino un instrumento de justicia social. No es un derecho recíproco porque a pesar de que no haya labores en el centro de trabajo, o el trabajador se encuentre de vacaciones o en su día de descanso, el patrón está obligado a hacer el pago de salario³⁹.

La LFT, en su artículo 83, enumera las formas en las que puede fijarse el salario en una relación individual de trabajo, que son por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando se trate por unidad de tiempo, se establecerá esa misma naturaleza. Es aquél que se mide en cuanto al número de horas que el trabajador está a disposición del patrón. Podrá convenirse que se pague al trabajador por prestar su trabajo de esa forma, siempre y cuando no sobrepase de los límites que impone a la ley, como lo son que la jornada de trabajo no sobrepase de ocho horas, y que se respeten los derechos laborales y de seguridad social del trabajador. Cuando se trate por unidad de obra, será en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador. A su vez deberá especificarse dicha naturaleza, así como la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón proporcione para ejecutar la obra.

³⁷ Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. LXXI, p. 1405.

³⁸ Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, Porrúa, México, p. 199.

³⁹ *Ibidem*, p. 45

De acuerdo a Mario de la Cueva, el salario a comisión es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa que han sido vendidos o colocados por el trabajador⁴⁰. Asimismo, el salario a precio alzado es aquél que se calcula por unidad de tiempo y unidad de obra, por lo que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar⁴¹.

1.4. Sujetos en la relación de trabajo.

En este apartado, se explica el concepto de los sujetos en la relación de trabajo, como lo son el patrón y el trabajador.

1.4.1. Patrón.

La LFT dice lo siguiente:

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

Esta definición de patrón que expone la LFT, no ha cambiado desde su promulgación. Al respecto, Néstor de Buen comenta que esta definición no toma en cuenta el elemento de la subordinación y hace caso omiso de la obligación de prestar un salario, por lo que resulta insuficiente⁴².

Juan José Ríos Estavillo, menciona en su libro *Derechos de los patronos*⁴³ que el patrón puede ser "...toda persona física o moral, sea ésta de derecho privado

⁴⁰ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p 305.

⁴¹ Lemus Raya, *Derecho del trabajo*, México, McGraw-Hill, 1997, p. 32.

⁴² Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 20a edición, México, 2009, t. 1, p. 508.

⁴³ Ríos Estavillo, Juan José, *Derechos de los patronos*, Colección "Nuestros Derechos", México, UNAM-Cámara de Diputados, LVII Legislatura, 2000, p. 81.

o de derecho público”. Es importante resaltar que los trabajadores pueden estar subordinados bajo un patrón privado, como lo es una empresa o establecimiento mercantil, así como un patrón público, como lo es cualquier dependencia del Estado que se rija bajo el apartado B del artículo 123 de la CPEUM.

1.4.2. Trabajador.

De acuerdo a Néstor de Buen, la protección a los trabajadores inició a partir de la Revolución Industrial, por lo que resultó esencial definir el término *trabajador*, para delimitar el alcance de la protección de la ley⁴⁴.

La LFT de 1931 señalaba en el artículo tercero que “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”. De acuerdo a los comentarios de Baltazar Cavazos Flores⁴⁵, este precepto era inexacto, y atentaba contra la dignidad de los trabajadores. Era inexacto porque no toda “persona” puede ser trabajador, es decir, sólo las personas físicas; atentaba contra la dignidad ya que al prestar un “servicio material, intelectual o de ambos géneros”, implica que podía ser sólo uno u otro, y en caso de que se llegara a categorizar el trabajo como material, se podría interpretar a que se equipara al trabajador con una máquina.

En la LFT promulgada el 1 de abril de 1970, se definió trabajador de la siguiente manera:

⁴⁴ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 148-150.

⁴⁵ Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 135.

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

De acuerdo a Néstor de Buen, lo fundamental de esta característica es que el trabajador debe prestar *personalmente* el trabajo, es decir, sin conducto de otras personas, como lo podría ser un mandatario o gestor. Esto, sin perjuicio de que se realice eventualmente se auxilie de otros trabajadores⁴⁶.

Por otro lado, Héctor Hugo Barbagelata, para definir trabajador, considera necesario tomar en cuenta que, debido a que el trabajo es el objeto de estudio y regulación del Derecho del Trabajo, éstos son los sujetos originales y primarios de esta materia. Así, para este autor, trabajador es en sentido llano, "...todo aquél que aplica sus energías corporales o intelectuales, en los términos oportunamente analizados, o dicho más sencillamente, todo aquél que *trabaja*"⁴⁷. Sin embargo, en sentido estricto, son trabajadores aquellos que se encuentran dentro de una relación de trabajo, o que trabajan bajo subordinación o dependencia⁴⁸ de otra persona, ya sea física o jurídica.

Para José Dávalos⁴⁹, aunado al concepto de trabajador, se encuentran los siguientes elementos:

- El trabajador será siempre una persona física; ya que es imposible que la persona jurídica realice un trabajo.
- La persona física deberá prestar un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral.

1.4.3. Empresa.

⁴⁶ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 496.

⁴⁷ Barbagelata, Héctor, *op. cit.*, p. 69.

⁴⁸ *Íbidem.* p. 71.

⁴⁹ Dávalos, José, *op., cit.*, p. 58.

La palabra empresa proviene del latín *in prehensa*, que significa cogida, tomada⁵⁰.

De acuerdo a la RAE, empresa es la "unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos⁵¹".

La empresa es una "organización con fines lucrativos que realiza actividades dirigidas a la satisfacción de las necesidades del mercado"⁵².

De acuerdo al artículo 16 de la LFT, empresa:

Artículo 16: Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Para Néstor de Buen, esta definición carece de elementos. Por lo que él propone dividirlos en esenciales y accidentales. Los elementos esenciales son aquellos que, si no existieran, la empresa no podría formarse. En principio, son el empresario y trabajador, el vínculo jurídico y el deber de obediencia. Los elementos accidentales son aquellos que hacen suponer la existencia de la unidad económica empresarial, como lo es el domicilio, el nombre o razón social, entre otros⁵³.

De parte de la doctrina española, Antonio Martín Velarde⁵⁴ define a la empresa como "... una organización de medios humanos y materiales que tiene como objetivo el ofrecer bienes y servicios al mercado". A su vez, las clasifica por

⁵⁰ Sánchez-Castañeda, Alfredo, *op. cit*, p. 58.

⁵¹ "Empresa", en *Diccionario de la Real Academia Española*, www.rae.es.

⁵² De Alba Galván, Cristina, *op. cit.*, p. 87.

⁵³ Buen, Néstor de, *op.*, *cit*, p. 521.

⁵⁴ Martín Velarde, Antonio, *Derecho del Trabajo*, España, Tecnos, 1991, p. 193.

su dimensión o tamaño (pequeñas, medianas y grandes) y por el sector de la actividad económica.

Se concibe como una colectividad que realiza una producción en masa, basada en una especialización que es rigurosa respecto a las tareas y a las calificaciones⁵⁵.

De acuerdo con Alfredo Sánchez-Castañeda, la empresa proporciona los bienes y servicios necesarios para que el hombre satisfaga sus necesidades⁵⁶. Asimismo, la noción de empresa tiene, entre otras, una acepción económica y una jurídica.

A partir de la acepción económica, se pueden distinguir tres elementos: personales, materiales y administrativos. Dentro de los elementos personales, se encuentran las personas que intervienen en una empresa: los trabajadores y empresarios. Como parte de los materiales, están el capital y los bienes muebles e inmuebles. Los administrativos son los elementos que coordina el empresario, a través de la producción y la planeación.

1.5. Concepto de subordinación.

A lo largo de este trabajo, se ha hablado de que se trata de un elemento importante de la relación de trabajo, sin embargo, no se le ha dado una explicación más detallada.

La subordinación es el elemento fundamental para la existencia de la relación de trabajo, ya que, si no se determina, el Derecho del Trabajo no se podrá aplicar.

⁵⁵ Supiot, Alain, "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa", Suiza, *Revista Internacional del Trabajo*, 1999, vol. 118, núm. 1. p. 23

⁵⁶ Sánchez-Castañeda, Alfredo, *op. cit*, p. 58.

Incluso, se puede decir que la subordinación fue el elemento que dotó de autonomía a la legislación laboral. Operó como elemento de diferenciación del contrato de naturaleza civil con el contrato de trabajo. Asimismo, tiene como finalidad la protección de la persona como trabajador, así como de las funciones económicas que están aparejadas al empleo de la energía del subordinado con fines productivos⁵⁷. Está amparado por el Estado a través de su legislación laboral.

Existen diversas definiciones de lo que es la subordinación. El primero en hablar de dicho término fue Ludovico Barassi, que definió a la subordinación como la "sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y control del empleador"⁵⁸. De acuerdo con Alfredo Sánchez Castañeda, la subordinación es el vínculo de dependencia entre un trabajador y un empleador, basada en la prestación de un servicio a cambio de un salario. Para Ferrari, el trabajo subordinado es la disposición del trabajador en provecho económico del empleador, mediante una retribución por la cual se encuentra ligado por el vínculo de subordinación⁵⁹. En general, se puede decir que es la obligación del trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador, en virtud de una relación de trabajo. Algunos autores señalan que el objeto de la subordinación está constituido por la energía del trabajador, ya sea manual o intelectual, para prestar el trabajo al que fue encomendado. Asimismo, es el elemento para establecer la distinción entre un contrato de trabajo y un contrato de naturaleza civil, así como el acceso del trabajador a la seguridad social.

Podemos encontrar diversos elementos que caracterizan la subordinación, que son:

- La subordinación es eminentemente jurídica.

⁵⁷ Ferrari Costa, Edgardo, *El concepto de subordinación*, Argentina, Abeledo-Perrot, 1967, p. 31.

⁵⁸ Barassi, Ludovico, *Tratado de derecho del trabajo*, Argentina, Alfa, 1953. p. 22.

⁵⁹ Ferrari Costa, Edgardo, *op. cit.*, p. 34.

- La subordinación se refiere únicamente al ejercicio jurídico de las actividades del trabajador en virtud de una relación de trabajo.
- Dichas actividades sólo podrán realizarse dentro de la jornada laboral que se convino con el empleador.
- Existe subordinación si el trabajador es de confianza, si sus funciones están sujetas a las instrucciones del patrón.

Asimismo, existe jurisprudencia que determina que la subordinación es el "poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio"⁶⁰.

De acuerdo a Mario de la Cueva⁶¹, la subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo con la prestación de servicios. La subordinación es el elemento esencial de la relación de trabajo, que se compone por la dirección del patrón y la dependencia del trabajador. La dirección del patrón obliga al trabajador a trabajar bajo los lineamientos que el primero indique, mientras que el segundo se refiere a la dependencia económica del trabajador.

2. Personas con discapacidad: un término incluyente.

El término *discapacidad* no se usó siempre para referirse a este sector de la población, ya que se ha caracterizado por la mudanza terminológica en la asignación de nombres, etiquetas y denominaciones referidas tanto a las personas como al proceso de atención de las mismas⁶². Por lo que es importante estudiar la contribución del término para lograr la inclusión de las mismas a las actividades de la sociedad, específicamente en el trabajo. Los conceptos de la discapacidad no

⁶⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis XX.18L, Novena Época, t. II, noviembre de 1995, p. 590.

⁶¹ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 79.

⁶² Victoria Maldonado, Jorge Alfonso, *Hablemos sobre discapacidad y derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán, 2015. p. 1.

son simples cambios en la terminología, sino que reflejan los avances en los estudios de ésta⁶³.

El término discapacidad como principio universal fue enunciado por primera vez en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980⁶⁴. En este documento se dice que se tomará en cuenta la discapacidad como un hecho multifactorial en el que juegan un papel importante no sólo el déficit del individuo, sino la interacción con la sociedad y el ambiente.

Esta clasificación establece tres niveles de reconocimientos de la discapacidad, con los términos de deficiencia, discapacidad y minusvalía. Cada uno de ellos significa:

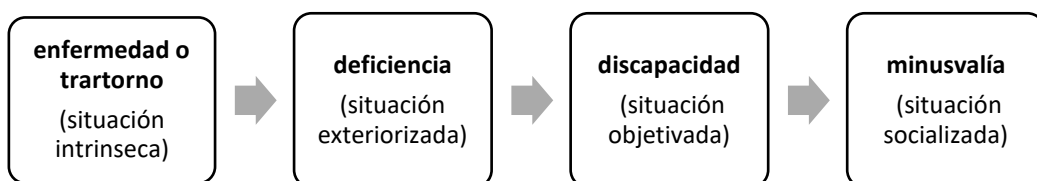
- *Deficiencia*: cualquier pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias representan trastornos de carácter orgánico.
- *Discapacidad*: es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- *Minusvalía*: se dice como una situación que pone en desventaja un individuo determinado, a consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales. Esta palabra viene del latín *minus validum*, por lo que se entiende que tiene “menor valor”⁶⁵.

⁶³ Gallegos Flores, Joaquín, “Los derechos humanos de las personas con discapacidad. Análisis teórico y normativo del sistema universal, a la luz de los principios de libertad, igualdad y solidaridad”, *Discapacidad y Derecho VII*, México, SCJN, 2016. p. 41.

⁶⁴ Organización de las Naciones Unidas, *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de la Organización Mundial de la Salud*, ONU, 1981.

⁶⁵ Moreno Rodríguez, Ricardo (coord.), *op. cit*, p. 20.

Por lo que, la misma CIDDM, explica que se trata del siguiente proceso:



En ese sentido, se entiende que la discapacidad es un trastorno a nivel persona, deficiencia a nivel orgánico y minusvalía como trastorno en un contexto social⁶⁶.

A pesar de los esfuerzos de inclusión, la CIDDM no tuvo una gran aceptación en la comunidad internacional, ya que se consideró que esta clasificación era un instrumento que estigmatizó la discapacidad, en lugar de enfatizar los elementos positivos de la persona. Entre las carencias en este modelo, se encuentran⁶⁷:

- Falta de información sobre la relación entre deficiencia, discapacidad y minusvalía.
- Modelo lineal, que proponía causalidad directa.
- No contemplo elementos como factores contextuales o circunstanciales.
- Perspectiva negativa del modelo, centrándose en carencias.

Por esa razón que, en el 2001, la OMS reformuló la CIDDM para crear la *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIF)*.

⁶⁶ De Alba Galván, Cristina, *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad*, España, Paraninfo, 2015. p. 3.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 4.

La CIF tuvo como objetivos brindar un lenguaje común para describir la discapacidad y la salud, permitir la comparación de datos entre países y proporcionar un esquema de codificación sistematizado para la elaboración de estadísticas. Para hacer esto, la CIF se organiza en dos partes: el funcionamiento de la discapacidad y los factores contextuales.

La primera parte, se refiere a los componentes de funcionamiento y discapacidad, los cuáles son:

- *Cuerpo*: se refiere a los sistemas corporales y a las estructuras del cuerpo. Se dividen en factores corporales (funciones mentales, sensoriales, entre otros) y estructuras corporales (partes anatómicas).
- *Actividades y participación*: cubre el rango completo de elementos relacionados con el funcionamiento, desde una perspectiva individual como social. Actividad es la realización de una tarea o acción por una persona. Participación es el acto de involucrarse en una opción vital⁶⁸.

La segunda parte se refiere a los factores contextuales, y señala:

- *Factores ambientales*: se refieren a los elementos del entorno que rodean a una persona. Son factores externos que componen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven⁶⁹.
- *Factores personales*: involucran a la persona, como la variabilidad del estilo de vida y cultural. Son difíciles de clasificar.

Es gracias a la división de la CIF y de sus factores, que la discapacidad se estudia como un proceso. Como consecuencia, la discapacidad se entiende como una relación compleja o interacción entre la condición de salud y los factores contextuales (estilo de vida) de una persona, en el que las limitaciones (que se

⁶⁸ De Alba Galván, Cristina, *op. cit.* p. 7.

⁶⁹ *Ídem.*

refieren a las dificultades que un individuo puede llegar a tener) de ésta deben integrarse a la sociedad. Fue así como la Organización Mundial de la Salud (OMS) creó una definición incluyente de lo que es la discapacidad⁷⁰.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), creó las *Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* (NUIOPD) en 1993⁷¹. Las NUIOPD no fueron vinculantes ni obligatorias para los Estados, sin embargo, pretendieron que, por práctica consuetudinaria, se llevaran a cabo sus directrices.

Las Normas definieron a la discapacidad como la deficiencia física, intelectual o sensorial que requiere de una atención médica, ya sea de manera permanente o transitoria y su representación en la sociedad como la definió como *minusvalía*, que se refiere a la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la sociedad en condiciones de igualdad con los demás⁷².

La definición que dieron las NUIOPD de la discapacidad quizá no fue la más incluyente, sin embargo, las normas en su conjunto lo fueron. La finalidad de las NUIOPD fue garantizar que todas las personas con discapacidad, en calidad de miembros de sus respectivas sociedades, tuvieran los mismos derechos y obligaciones que cualquier persona

⁷⁰ *Discapacidad, definición*, en <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>, consultado el 1 de junio de 2018.

⁷¹ Defensoría del Pueblo, *La integración educativa de los niños y niñas con discapacidad: una evaluación en Bogotá desde la perspectiva del derecho a la educación*, Bogotá, Imprenta Nacional, 2004, pp. 8-9, <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26112.pdf>.

⁷² 17. *Discapacidad y minusvalía*, en Asamblea General, “Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, ONU, 1994. p. 7.

Entre las directrices para la inclusión de las personas con discapacidad, se mencionan el acceso a la salud, el acceso al entorno físico, el acceso a la información, el acceso a la educación y a la comunicación, y el acceso al empleo.

Sobre el acceso al empleo, las NUIOPD mencionan que los Estados deben reconocer que las personas con discapacidad están facultadas para ejercer su derecho humano en materia de empleo. Sobre todo, se debe fomentar la inclusión, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo. A través de las siguientes medidas⁷³:

- Diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo para que sean accesibles físicamente para las personas con discapacidad.
- Apoyar la utilización de nuevas tecnologías.
- Crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.
- Cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso del personal con discapacidad.
- Prestar el apoyo para la rehabilitación de los empleados que han sufrido accidentes de trabajo.

Por otro lado, a pesar de que el análisis de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se hará en el siguiente capítulo, es necesario mencionarlo en este momento debido a la importancia que tiene en cuanto al término *personas con discapacidad*.

La Convención, en su artículo primero, define a las personas con discapacidad como aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir

⁷³ Asamblea General, *op. cit.* p. 18.

su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás⁷⁴.

Los objetivos de la Convención para la inclusión en general de las personas con discapacidad son muy claros, y podemos dividirlos en dos: en lo general y en lo particular. Tomando en cuenta en lo particular para este estudio, lo que se refiere al Derecho del Trabajo.

Para lograr la inclusión en lo general, la Convención marca lo siguiente:

- Reafirmar la universalidad e interrelación de los derechos humanos, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación.
- Destacar la importancia de las personas con discapacidad como parte fundamental de la sociedad para lograr un desarrollo sostenible.
- Reconocer y apoyar la accesibilidad a todos los entornos, para que puedan gozar plenamente de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Reconocer a las personas con discapacidad el respeto a la dignidad, autonomía individual, no discriminación, participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.
- Favorecer el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad.
- Priorizar el derecho de las personas con discapacidad a la educación, mediante un sistema de educación inclusivo.

En cuanto al Derecho del Trabajo, la Convención señala en el artículo 27, lo siguiente:

⁷⁴ *Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008.*

- El derecho a trabajar, en igualdad de condiciones.
- Prohibición de la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad.
- Ejercicio de sus derechos laborales.
- Garantizar el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional.
- Promover oportunidades empresariales.
- Emplear a las personas con discapacidad en el sector público.

3. Tipos de discapacidad: descripción en un entorno de desarrollo psicológico, médico y social.

La discapacidad debe estudiarse desde diversos enfoques, y cada uno de ellos tiene una definición de lo que ésta significa. A pesar de eso, se considera que la definición que integra todos los puntos de vista de la discapacidad, es la de la ONU, que considera que *“las personas con discapacidad incluyen todas aquellas que tienen deficiencias de tipo físico, mental, intelectual, sensorial, las cuales en interacción con varias barreras pueden obstaculizar la participación completa y efectiva en la sociedad sobre bases de igualdad con otras personas”*⁷⁵. Dicho esto, se enumerarán los diversos puntos de vista sobre los que se estudia la discapacidad.

3.1. Psicológico.

Desde esta perspectiva, la discapacidad se configura en las fallas y bajo desarrollo de la cognición y se le conoce como deficiencia mental o discapacidad psíquica. Por lo que, se demuestra la dificultad de relacionarse e introducirse a la dinámica social del mundo que los rodea⁷⁶.

⁷⁵ *Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008.*

⁷⁶ Pastor Fayos, Ana, *Enfoque multidisciplinar sobre el discapacitado*, España, S.L. Formación Alcalá, 2007. p. 112.

Es un hecho que los diferentes tipos de discapacidad dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad⁷⁷. Por lo que, es necesario identificar y evaluar sus habilidades y competencias para fortalecer con las que cuentan.

Entre las características de las fallas cognitivas, se pueden encontrar⁷⁸:

- *Pensamiento*: dificultad para organizarlo, relacionar imágenes mentales, darles contenido y abstracción.
- *Comprensión*: problema para establecer lazos de relación objetiva de lo que se procesa mentalmente.
- *Identificación*: falla en el reconocimiento del yo.
- *Falla en el lenguaje*: vocabulario limitado, así como imprecisión y falta de fluidez; comprensión de los términos verbales en relación con su grado de abstracción, dificultad con la polisemia, errores semánticos y fonológicos.
- *Psicomotricidad*: carencia de destrezas en motricidad, en equilibrio, conductas perceptivas-motrices y en la integración del sistema corporal.

Para detectar y que se configure el diagnóstico, se debe realizar⁷⁹:

- *Criterio psicométrico*: se refiere a la medición del coeficiente intelectual a través de diversos *tests* y exámenes; y de la conducta adaptativa, que es el nivel de adaptación que tiene una persona con su grupo de pertenencia.
- *Criterio pedagógico*: sirve para precisar si una persona tiene necesidades educativas especiales, en donde se hacen indispensables los apoyos para los que tienen dificultades con los procesos de aprendizaje ordinarios.

3.2. Médico.

⁷⁷ De Alba Galván, Cristina, *op. cit.* p. 14.

⁷⁸ Pastor Fayos, Ana, *op. cit.*, p. 115.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 113.

El estudio de la discapacidad desde el punto de vista médico, es el que menos disparidad y mayor aceptación ha tenido.

Este modelo se consolidó a partir de la Primera Guerra Mundial, debido al significativo incremento del número de personas con discapacidad que originó este conflicto bélico⁸⁰.

Desde este punto de vista, la discapacidad es una característica de la persona, directamente producido por una enfermedad, accidente o condición genética, que requiere de cuidados médicos y otros análogos proporcionados por profesionales, instituciones o dispositivos a través de tratamientos médicos certificados⁸¹. La discapacidad es el resultado de uno o una serie de textos genéticos defectuosos en la construcción binaria, resultado de una división celular anormal⁸². La medicina busca que una persona con discapacidad se adapte a las demandas y exigencias de la sociedad, a través de terapias, rehabilitación y en algunos casos, de la ingesta de medicamentos.

En México, la Ley General de Salud define a la discapacidad como *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.*

Como se puede observar, el modelo médico considera la discapacidad como una deficiencia de la persona, causado directamente por una enfermedad o

⁸⁰ Cordero Gordillo, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*, España, Tirant lo blanch, 2011. p. 16.

⁸¹ Lorenzo, Rafael de, *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*, España, Alianza Editorial, 2007, p. 25.

⁸² Wilson, James, "Disability and the Human Genome", en Davis, Lennard ed., *The disability studies reader*, 3a. ed., London, 2010, p. 60.

un trauma, el cual requiere de cuidados médicos proporcionados por profesionales en forma de tratamiento individualizado⁸³.

Los tipos de discapacidad, desde esta perspectiva⁸⁴, son los siguientes:

- Discapacidad física: Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal.
- Discapacidad intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años y su diagnóstico, el pronóstico e intervención son diferentes a los que realizan para la discapacidad mental y la discapacidad psicosocial.
- Discapacidad mental: Deterioro de la funcionalidad y el comportamiento de una persona que es portadora de una disfuncionalidad mental y que es directamente proporcional a la severidad y cronicidad de dicha disfunción; son alteraciones o deficiencias en el sistema neuronal, que aunado a una sucesión de hechos que la persona no puede manejar, detonan una situación alterada de la realidad.
- Discapacidad psicosocial: Restricción causada por el entorno social y centrada en una deficiencia temporal o permanente de la psique debido a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado.
- Discapacidad múltiple: Presencia de dos o más discapacidades física, sensorial, intelectual y/o mental.
- Discapacidad sensorial: Se refiere a discapacidad auditiva y discapacidad visual.
- Discapacidad auditiva: Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos.
- Discapacidad visual: Es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas a ésta. Es una alteración de la agudeza

⁸³ Ibarra, Luis Guillermo *et al.*, *Discapacidad y salud*, México, Trillas, 2009. p. 12.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 18.

visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia de la agudeza visual, y se clasifica de acuerdo a su grado.

3.3. Social.

A partir de los años sesenta, la discapacidad comenzó su estudio desde el punto de vista social.

Hasta ese momento, la discapacidad era vista como una anormalidad y una peculiaridad por la que hay que sentir *lástima*. Sin embargo, en Reino Unido se unieron diversos activistas y asociaciones de personas con discapacidad para dejar de ser considerados como *ciudadanos de segunda clase*, para que se reorientaran las barreras jurídicas, ambientales, de transporte y edificios inaccesibles, discriminación y estereotipos culturales negativos (por mencionar algunas de sus demandas) al pleno reconocimiento de sus derechos humanos, así como beneficiarios del desarrollo de la sociedad en la que viven⁸⁵. Asimismo, en los años 60's en Estados Unidos, como fruto las campañas políticas basadas en los derechos civiles, se presenta un movimiento de los derechos de las personas con discapacidad, que pugnó por la vida independiente de este sector, así como por servicios de rehabilitación, sobre la base de sus propios objetos, métodos y dirección de programas, todo esto con base en la dignidad, libertad, igualdad y solidaridad⁸⁶.

Es así como se concibió a la discapacidad como la desventaja que el individuo experimenta cuando el entorno es incapaz de dar respuesta a las necesidades derivadas de sus características personales, por lo que es papel fundamental de la sociedad potencializar su calidad de vida. La discapacidad es una

⁸⁵ Barnes, Colin, "A brief history of discrimination of disabled people", en Davis, Lennard ed., *op. cit*, p. 30.

⁸⁶ Gallegos Flores, Joaquín, *op. cit*, p. 44.

creación social, una forma compleja de opresión de la sociedad, ya que la sociedad *discapacita* a las personas con discapacidad⁸⁷. El modelo social *disminuye* el papel de la medicina respecto a la discapacidad, y pone énfasis en la *rehabilitación de la sociedad* para que ésta sea concebida y diseñada para enfrentar las necesidades de todas las personas que la componen, al gestionar las diferencias, sobre todo, *integrar a la diversidad*⁸⁸. Las personas tienen discapacidad no debido a sus insuficiencias físicas o mentales, sino por la configuración de una sociedad diseñada por y para personas sin ésta⁸⁹. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino el resultado de “*un complejo conjunto de condiciones, las cuáles son agravadas por el entorno social*”⁹⁰. Por lo que, este modelo responsabiliza a la sociedad para facilitar la vida de las personas con discapacidad⁹¹.

La asunción del modelo social supone que la discapacidad se entiende como una cuestión de derechos humanos, y por ende, las normas adoptadas tienen la finalidad de garantizar el disfrute efectivo de sus derechos en condiciones de igualdad y no discriminación⁹².

4. Jurídico.

Además de los modelos ya vistos, la discapacidad también se estudia desde el punto de vista del Derecho, mismo que se aborda en los siguientes apartados.

4.1. La capacidad.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 43.

⁸⁸ Lorenzo, Rafael de, *op. cit*, p. 26.

⁸⁹ Pastor Fayos, Ana, *op. cit*, p. 43.

⁹⁰ Pérez Bueno, Luis Cayo, *op. cit.*, p. 14.

⁹¹ Gallegos Flores, Joaquín, *op. cit*, p. 45

⁹² Cordero Gordillo, Vanessa, *op. cit*, p. 20.

De acuerdo a Rojina Villegas⁹³, la capacidad es el atributo más importante de la persona. La capacidad jurídica es la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones. Todas las personas tenemos capacidad jurídica, sin embargo, no en sus dos modalidades, que son la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio⁹⁴.

La capacidad de goce se refiere a que por el simple hecho de ser humano se cuenta con esta capacidad. Se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte. En cambio, la capacidad de ejercicio es la aptitud legal de las personas para adquirir y ejercer por sí misma sus derechos y obligaciones, celebrar actos jurídicos y supone necesariamente la capacidad de goce. La capacidad de ejercicio se adquiere con la mayoría de edad, sin embargo, existen dos presupuestos fundamentales en las que las personas no pueden ejercerla. El Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 450, menciona los siguientes:

- *Incapacidad natural*: menores de edad.
- *Incapacidad legal*: mayores de edad que por causa de enfermedad reversible o irreversible, o que por su estado particular de discapacidad, ya sea de carácter físico, sensorial, intelectual, emocional, mental o por algún medio que la supla.

Aunque a menudo se confunde y se usa indiscriminadamente el término, la *incapacidad* no es lo mismo que la *discapacidad*. La incapacidad (término jurídico) es la falta de capacidad de ejercicio, que no puede ejercerse por las condiciones arriba mencionadas. La discapacidad (término médico y social), por otro lado, es la condición de una persona derivado de una condición de salud (cualquiera que sean sus causas). No en todos los casos de la discapacidad exista la incapacidad legal; pero en todos los casos de incapacidad legal, habrá discapacidad. Específicamente,

⁹³ Rojina Villegas, Rafael, *Instituciones del derecho civil mexicano*, 5a. ed., México, Porrúa, 1986, t. I, p. 431.

⁹⁴ García Villegas, Eduardo, *La tutela de la propia incapacidad*, 2a. ed., México, Porrúa, 2008. p. 21.

el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señalan lo siguiente:

“Artículo 12. Igual reconocimiento como persona ante la ley.

(...)

2. Los Estados reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.

3. Los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.”

En ese sentido, este artículo obliga a revisar los sistemas legales restrictivos de la capacidad jurídica por razón de discapacidad, y obliga a garantizar su ejercicio⁹⁵.

4.2. La tutela.

La tutela es otro de los puntos de vista desde el cual, es estudiada la discapacidad.

De acuerdo al artículo 449 del Código Civil para el Distrito Federal (CCDF), la tutela tiene como objeto la guarda de la persona y de los bienes de los que no estando sujetos a patria potestad, tienen incapacidad natural y legal, o solamente la segunda, para gobernarse por sí mismos.

⁹⁵ Pérez Bueno, Luis Cayo, *op. cit.*, p. 75.

Respecto a las clases de tutela, el CCDF señala que puede ser cautelar, testamentaria, legítima o dativa. Sin embargo, dado el tema del que se trata esta tesis, únicamente se hablará de la tutela legítima.

La tutela legítima es la que tiene lugar cuando no exista nombramiento de algún tutor cautelar, testamentario o dativo o, cuando habiéndolo, no pueda ejercer el cargo temporal o permanentemente. En el caso de los mayores incapacitados, existe un orden de prelación sobre los que deben ser tutores:

1. El cónyuge.
2. Los hijos mayores de edad.
3. Sus ascendientes (padre o madre).
4. En caso de no existir ninguno de los anteriores, el juez deberá designar a un tutor.

Entre las características esenciales de la tutela, se encuentran los siguientes:

- Cargo de interés público irrenunciable.
- Es supletoria, ya que la guarda de la persona de los que no estando sujetos a la patria potestad tienen incapacidad natural y legal (artículo 449 del CCDF).
- Es excusable, ya que cualquier persona puede excusarse a ser tutor.
- Es temporal, cuando se trata de una persona mayor de edad con discapacidad, se ejerce mientras ésta dure siempre y cuando se trate de un ascendiente, descendiente o cónyuge. Si se trata de una persona que no tenga parentesco, tendrá derecho a ser relevado de su cargo a los diez años de haberlo desempeñado.
- Unipersonal, ya que solo podrá llevarla a cabo un tutor, excepto cuando concurren circunstancias especiales.

- Cargo remunerado, ya que el tutor tiene derecho a una retribución, sólo en caso de tutela cautelar.

5. El trabajo y la discapacidad en México: cifras.

El crecimiento de la población, el envejecimiento de los habitantes, así como los avances médicos, que permiten prolongar (y en algunos casos, salvar) la vida, son factores que propician el aumento del número de personas con discapacidad⁹⁶.

El estudio estadístico de las personas con discapacidad en México es relativamente reciente, debido a la misma naturaleza de su inclusión en las políticas públicas y legislación en México (tema que se abordará en el capítulo 3). Sin embargo, es también relevante dar un esbozo de la situación de cifras actual de las personas con discapacidad en el mundo.

Para el año 2010, de acuerdo a datos de la OMS, alrededor del mundo viven más de mil millones de personas con algún tipo de discapacidad, que es alrededor del 15% de la población mundial⁹⁷, de los cuales, el 80 por ciento vive en países en desarrollo⁹⁸. Asimismo, se acuerdo a la Encuesta Mundial de Salud (EMS), cerca de 785 millones de personas (15.6%) de 15 años y más, viven con una discapacidad, mientras que el proyecto sobre la Carga Global de Morbilidad, estima una cifra próxima a los 975 millones (19.4%)⁹⁹. Y de acuerdo a la OIT, se calcula que 785 millones se encuentran en edad de trabajar¹⁰⁰. Entre 110 y 190 millones de personas tienen grandes dificultades para vivir *normalmente*. Asimismo, se prevé

⁹⁶ Gallegos Flores, Joaquín, *op. cit.*, p. 40.

⁹⁷ Organización Mundial de la Salud, *Informe Mundial de Salud*, 2011. p.15

⁹⁸ Díaz Santana, Héctor, *op. cit.*, p. 23.

⁹⁹ Rizo Morales, et. al. *Familia y Discapacidad*, México, Tirant Humanidades, 2016. p. 44.

¹⁰⁰ Garrido Cumbreña, Marco, *op. cit.*, p. 17.

que la proporción de personas con discapacidad está aumentando, debido al envejecimiento de la población y al aumento de enfermedades crónicas a nivel mundial¹⁰¹.

En el ámbito de salud, las personas con discapacidad no reciben la atención que necesitan y la mitad no tiene los medios económicos para acceder a ella. En el mercado de trabajo, la situación no es diferente. Las personas con discapacidad tienen menos posibilidades de contar con un empleo, y si lo hacen, no obtienen una remuneración equivalente a la que tendría una persona sin discapacidad, aunque desempeñen las mismas funciones y tengan los mismos resultados.

La OMS también señala que, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad apenas alcanza el 44%, contra un 85% de las personas sin discapacidad. Sin embargo, no podemos decir que estas cifras son exactas, ya que a menudo las personas con discapacidad que no trabajan no buscan empleo, por lo que no se puede todavía mostrar un panorama completo de la situación. Además, también se puede entender que el trabajo puede ser un tipo de ocupación, pero en este caso, se entiende como cualquier actividad del ser humano y que es significativa para él, que está organizada, que tiene un valor específico para un individuo o para un grupo de individuos y que tiene un valor significativo sociocultural¹⁰².

En México, el conteo de las personas con discapacidad, así como la recopilación de datos que permitan calificar la forma en la que viven, se realiza a través de los siguientes métodos:

¹⁰¹ Organización Mundial de la Salud, “10 datos sobre la discapacidad”, www.who.int/es.

¹⁰² Moreno Rodríguez, Ricardo (coord.), *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, España, Dykinson, 2016. p. 18

- *Censos*: los censos tienen la finalidad de enumerar a los habitantes de un país y enumerar sus principales características demográficas y socioeconómicas.
- *Encuestas por muestreo*: sirven para dar una muestra representativa de toda la población, a través del conteo de un pequeño sector.
- *Registro administrativo*: es la enumeración constante, permanente y obligatoria de diversos sucesos (nacimientos, muertes, etcétera) que ocurren en la sociedad que se verifican gracias a los procesos administrativos internos de alguna institución¹⁰³.

Sin embargo, la medición de la discapacidad en México no siempre fue puntual ni precisa, debido a la falta de precisión terminológica sobre ésta, así como de estrategias legislativas y de políticas públicas para su protección. La recopilación de los datos estadísticos comenzó en 1895, cuando se contabilizó a los ciegos, sordomudos, *idiotas* y *locos*. A partir del Censo de 1921 y hasta 1940, se contabilizaron a los sordos, mudos, tullidos, cojos, mancos y jorobados¹⁰⁴.

En 1982, se creó la Encuesta Nacional de Inválidos (ENI), que fue la primera encuesta formal en donde únicamente se recopiló información respecto a las personas con discapacidad, en ese entonces, inválidos. El término *invalidéz* se utilizó como el estado de la persona como resultado de alternaciones somáticas, mentales e incluso sociales, que dificultan las funciones y actividades del individuo¹⁰⁵.

A pesar de que la ENI pudo haber servido como preámbulo para poder contabilizar, y sobre todo, reproducir y mejorar el conteo de las personas con

¹⁰³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *La discapacidad en México: una visión censal*, México, INEGI, 2004, p. 26.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p. 28.

¹⁰⁵ *Idem*.

discapacidad, el Censo General de Población y Vivienda (CGPV) 1990¹⁰⁶ no incluyó en ninguna de sus variables a la discapacidad.

En el CGPV de 1995¹⁰⁷ tampoco se incluyeron preguntas específicas para detectar a la población con discapacidad.

En el CGPV del año 2000¹⁰⁸, se amplió la inclusión del conteo de la discapacidad. Se incluyeron las variables de discapacidad y número, condición de discapacidad, discapacidad motriz, discapacidad auditiva, discapacidad lenguaje, discapacidad visual y discapacidad mental.

Dentro de los resultados más relevantes de la encuesta, podemos encontrar los siguientes:

TABLA 1.1 POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD A NIVEL NACIONAL

DISCAPACIDAD Y NÚMERO	TOTAL	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin especificar
TOTAL	97,483,412	93,463,833	1,795,300	2,224,279
Hombres	47,592,253	45,537,747	943,717	1,110,789
Mujeres	49,891,159	47,926,086	851,583	1,113,490

Fuente: Elaboración propia con las variables *Población total con estimación, por sexo y según discapacidad y número a nivel nacional*. Datos del Censo General de Población y Vivienda 2000, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

De acuerdo al CGPV 2000, la población en México era de 97,483,412 personas, de la cual se reportó que el 95.3% no contaba con discapacidad, por lo

¹⁰⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo General de Población y Vivienda*, 1990.

¹⁰⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Conteo de Población y Vivienda*, 1995.

¹⁰⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo General de Población y Vivienda*, 2000.

que evidentemente el restante 4.7% de los mexicanos tenía discapacidad. De ese porcentaje de mexicanos con discapacidad, el 52.5 % eran hombres, mientras que el 47.5% eran mujeres. Sin embargo, hay un gran número de personas que se integra en el grupo *sin especificar*, en los que no sabemos si tienen o no discapacidad.

De las 32 entidades federativas, podemos apreciar las 10 que tienen mayor cantidad de habitantes con discapacidad:

TABLA 1.2 ENTIDADES FEDERATIVAS CON MAYOR NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entidad federativa	Población total	Población con discapacidad de dicha entidad
Estado de México	13,106,686	189,341
Distrito Federal	8,605,239	159,754
Jalisco	6,322,002	138,308
Veracruz	6,908,975	137,267
Guanajuato	4,663,032	88,103
Michoacán de Ocampo	3,985,667	85,165
Puebla	5,076,686	82,833
Nuevo León	3,834,141	69,765
Oaxaca	3,438,765	65,969
Chihuahua	3,052,907	56,187

Fuente: Elaboración propia con las variables *Población total con estimación, por entidad y según discapacidad y número*. Datos del Censo General de Población y Vivienda 2000, INEGI.

De las diez entidades que se presentan, se puede notar que para el año 2000, el Estado de México fue la entidad federativa con la mayor población con discapacidad, con un 1,4%. Mientras que la que tuvo menor porcentaje fue Chihuahua, con .42%. A continuación, se enumeran los principales tipos de discapacidad y número de población en el año 2000:

TABLA 1.3 POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD POR TIPO DE DISCAPACIDAD

Tipo de Discapacidad	Número de habitantes a nivel nacional con tipo de discapacidad	Porcentaje respecto a la población con discapacidad
Discapacidad motriz	813,867	41.9%
Discapacidad visual	467,040	24%
Discapacidad mental	289,512	14.9%
Discapacidad auditiva	281,793	14.5%
Discapacidad en el lenguaje	88,865	4.5%
TOTAL de la sumatoria de los habitantes a nivel nacional por tipo de discapacidad:	1,941,077	100%

Fuente: Elaboración propia con las variables *Población total con estimación, discapacidad y número, y discapacidad motriz, discapacidad visual, discapacidad mental, discapacidad auditiva y discapacidad lenguaje*. Datos del Censo General de Población y Vivienda 2000, INEGI.

En la tabla, se puede observar que la discapacidad motriz es la causa registrada número uno de discapacidad en México, con casi la mitad del porcentaje de las personas con discapacidad. En dicho Censo, la discapacidad motriz se refiere a las personas que presenten una pérdida de movimiento, desplazamiento y equilibrio de todo o una parte del cuerpo.

Sin embargo, existe una incongruencia en la contabilización de las personas con discapacidad, ya que a nivel nacional se registraron 1,795,300, mientras que la sumatoria por tipo de discapacidad alcanza 1,941,077, por lo que existe una diferencia de 145,777 que fueron mal contabilizadas. Quizás esto es resultado de que la pregunta que se realizó para detectar la discapacidad *en general* fue “¿Usted o alguien que habita en esta casa tiene discapacidad?”, mientras que la pregunta

para detectar los tipos por discapacidad fue “¿Usted o algún habitante en esta casa tiene alguna limitación para...?”.

Debido a que el tema que ocupa esta tesis es trabajo para personas con discapacidad, es importante analizar las cifras de población económicamente activa de dicho sector de la población:

TABLA 1.4. POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA CON Y SIN DISCAPACIDAD

Población Económicamente Activa	Número PEA	Porcentaje PEA
Sin discapacidad	33,639,797	98.49%
Con discapacidad	402,237	1.17%
No especificado	112,820	.34%
TOTAL	34,154,854	

Fuente: Elaboración propia con las variables *Población total mayor de 12 años, por condición de actividad y condición de discapacidad*. Datos del Censo General de Población y Vivienda 2000, INEGI.

La población económicamente activa está casi totalmente compuesta por personas sin discapacidad, sin embargo existe un pequeño porcentaje 1.17% que si es activo. Lamentablemente, el Censo que se realizó en el año 2000 no da la posibilidad de explorar en qué sector de la actividad económica se desempeñan.

El Censo de Población y Vivienda 2005 fue el siguiente censo en realizarse en el país, después del CGPV. Sin embargo, contrario a su predecesor, el censo no incluyó como ninguna variable sobre las personas con discapacidad.

El CGPV, que se realizó en el año 2010, fue el siguiente y último registro que se tiene hasta la fecha de la población mexicana. Es mucho más amplio

respecto al estudio de las personas con discapacidad, ya que se pueden conjugar las variables referentes a las características económicas, como son las de condición de actividad económica, condición de ocupación y tipo de actividad no económica con las variables específicas de la discapacidad. Asimismo, ya no se contabilizó a las personas con discapacidad, sino que se contabilizó a las que tienen *alguna limitación*. Una posible explicación puede ser que algunos habitantes y/o grupos sociales no saben qué implica tener discapacidad o no la admiten, por lo que resulta más exhaustivo preguntar por la limitación. En esta tesis, se considera que el término correcto es discapacidad, ya que no en todos los casos una limitación genera una discapacidad, independientemente de los beneficios estadísticos que resulten de formular la pregunta con el término *limitación*.

Retomando los aportes del Censo 2010, éste incluyó nuevas variables, que son¹⁰⁹:

- *Limitación en la actividad y número*: se refiere a la distinción de las personas según tengan o no limitaciones en la actividad de la vida diaria.
- *Limitación para caminar o moverse*: es la variable que se refiere a la dificultad para desplazarse, flexionar extremidades inferiores y subir o bajar escalones, debido a la falta total parcial de piernas o a la inmovilidad de las mismas.
- *Limitación para ver*: distinción de las personas según tengan o no dificultad para distinguir la forma, el tamaño y el color de un estímulo visual, aun usando lentes; así como la pérdida y la debilidad de la vista en uno o ambos ojos.
- *Limitación para hablar o comunicarse*: se refiere a la dificultad para producir y transmitir mensajes a través del lenguaje oral. Incluye la pérdida o restricción del habla, así como de las dificultades para mantener y comprender una conversación.

¹⁰⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Oferta de variables del Censo de Población y Vivienda”, www.inegi.org.mx.

- *Limitación para escuchar*: es la dificultad para percibir y discriminar sonidos. Incluye la pérdida total de la capacidad para oír, así como la debilidad auditiva en uno o en ambos oídos, aun usando un aparato auditivo.
- *Limitación para poner atención o aprender*: es la dificultad para traer algo a la memoria, aprender nuevas tareas o habilidades y mantener la atención.
- *Limitación mental*: es la dificultad en las funciones mentales como las relacionadas con el trastorno de la conciencia, retraso mental y las alteraciones de la conducta del individuo con otras personas en su entorno social.

Como se puede ver, el enfoque del CGPV 2010 respecto a la discapacidad fue como *limitación*, como una *dificultad*, en el que la persona no puede disfrutar plenamente su vida. Contrario a los convenios internacionales, en el que la discapacidad se ve como una *característica* de la persona.

TABLA 1.5. ESTIMADO DE POBLACIÓN CON LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Sexo	Número de habitantes	Con limitación en la actividad	Sin limitación en la actividad
Hombres	53,764,758	2,257,951	51,506,807
Mujeres	56,409,762	2,269,833	54,139,929
TOTAL	110,174,520	4,527,784	105,649,736

Fuente: Elaboración propia con las variables *Población total con estimación, por limitación en la actividad y número*. Datos del Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, no sólo el número de habitantes mexicanos ascendió respecto al año 2000, sino que también aumentó el número de personas con discapacidad. Quizás es gracias a que ese gran grupo *sin especificar* que se contabilizó en el año 2000, para el censo del 2010 ya se definió si tenían o no una limitación. Asimismo, es importante evidenciar el crecimiento de

las personas con discapacidad de las 10 entidades federativas con mayor población con esta característica.

TABLA 1.6. POBLACIÓN POR LIMITACIÓN Y NÚMERO POR ENTIDAD FEDERATIVA

Entidad federativa	Población con discapacidad (Censo 2000)	Población con limitación en la actividad (Censo 2010)
México	189,341	530,605
Distrito Federal/Ciudad de México	159,754	126,512
Jalisco	138,308	290,656
Veracruz de Ignacio de la Llave	137,267	315,110
Guanajuato	88,103	231,320
Michoacán de Ocampo	85,165	79,994
Puebla	82,833	224,090
Nuevo León	69,765	147,898
Oaxaca	65,969	198,324
Chihuahua	56,187	138,424

Fuente: Elaboración propia con las variables *Población total con estimación, por limitación en la actividad y número, y por entidad federativa*. Datos del Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

En todos los casos (excepto la Ciudad de México y Michoacán), podemos observar que hubo un incremento significativo de la discapacidad, que en algunos rebasa el 100%. Aunque probablemente no es porque haya *aumentado la discapacidad*, sino porque al utilizar una metodología diferente (en cuanto a los indicadores del Censo), se identificó de mejor manera a este sector.

Por otro lado, respecto a los tipos de discapacidad (que el Censo del 2010 llama *limitación*), podemos observar los siguientes resultados:

TABLA 1.7. CUADRO COMPARATIVO DE POBLACIÓN CON LIMITACIÓN POR TIPO DE LIMITACIÓN DEL AÑO 2000 CON POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD AÑO 2000 POR TIPO DE LIMITACIÓN

Tipo de Limitación	Porcentaje de población con limitación (año 2010)	Porcentaje de población con discapacidad (si aplica, año 2000)
Limitación para caminar o moverse	44.17%	41.9/
Limitación para ver	23.42%	24%
Limitación para hablar o comunicarse	7.27%	4.5%
Limitación para escuchar	9.03%	14.5%
Limitación para atender el cuidado personal	4.15%	NA
Limitación para poner atención o aprender	3.79%	NA
Limitación mental	8.13%	14.9%

Fuente: Elaboración propia con datos del Censo General de Población y Vivienda 2000, INEGI y el Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

Las limitaciones más frecuentes, de acuerdo al INEGI, son¹¹⁰:

¹¹⁰ Rizo Morales, Patricia, *et. al., op. cit.*, p. 46.

- *Caminar o moverse*: incluye a las personas que no tienen movimiento o presentan restricciones para moverse.
- *Ver*: pérdida total de la vista en uno o ambos ojos, así como los débiles visuales.
- *Mental*: deficiencia en procesos mentales.
- *Escuchar*: las que no pueden oír y a las que presentan dificultad para escuchar.
- *Hablar o comunicarse*: limitaciones para hablar o formar palabras y oraciones para sostener una conversación.
- *Atención y aprendizaje*: limitaciones para realizar nuevas tareas.

Gracias al Censo 2010, se hizo evidente que las limitaciones que mas se incrementaron (o al menos su conteo) fueron la limitación motriz (2.17%) y para hablar (2.77%). Mientras que las que disminuyeron fueron la visual (.58%), auditiva (5.2%) y mental (6.77%). No existen estadísticas ni cifras disponibles para detectar las causas o razones a que se debe el incremento y la disminución.

TABLA. 1.8. CUADRO COMPARATIVO DE POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA CON DISCAPACIDAD EN EL AÑO 2000 Y AÑO 2010.

Población Económicamente Activa	Porcentaje PEA 2000	Porcentaje PEA 2010
Sin discapacidad	98.49%	96.80%
Con discapacidad	1.77%	2.77%
No especificado	0.33%	.0.41%

Fuente: Elaboración propia con datos del Censo General de Población y Vivienda 2000, INEGI y el Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

La tabla nos muestra algo muy interesante: la Población Económicamente Activa (PEA) sin discapacidad disminuyó, mientras que la PEA con discapacidad aumentó en un punto porcentual. Se puede explicar jurídicamente este aumento, porque es durante la década de 2000 al 2010 es que se aprueban y promulgan diversos instrumentos jurídicos que han impulsado el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, entre ellos el derecho al trabajo. Entre los instrumentos más relevantes en marco internacional, se encuentran la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999); en el marco nacional, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) y la Ley General para la Inclusión de las Personas con discapacidad (2011), así como la legislación de cada entidad federativa.

TABLA 1.9. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR TIPO DE LIMITACIÓN, 2010

Limitación	Número de Personas con discapacidad	Porcentaje PEA con discapacidad
Para caminar o moverse	600,228	44.18%
Para ver	461,824	33.99%
Para escuchar	144,217	10.61%
Para hablar o comunicarse	65,190	4.79%
Con limitación mental	44,023	3.24%
Limitación para poner atención o aprender	24,260	1.78%
Para atender el cuidado personal	18,808	1.38%
TOTAL	1,358,550	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

En la tabla se muestra, por tipo de discapacidad, el porcentaje de participación económica, en la que la discapacidad motriz es la que tiene mayor inserción en el mercado de trabajo. Esto se da gracias a los recursos de accesibilidad para las personas con discapacidad motriz, como lo es la instalación de elevadores, la construcción y no obstrucción de rampas, barandales, entre otros; en los centros de trabajo, por lo que evidentemente tienen mayores posibilidades de desempeñar un empleo. Eso también explica los bajos porcentajes de participación económica de las personas con diferentes tipos de discapacidad, ya que no tienen un programa focalizado para sus necesidades, y por ende, es baja su inserción.

A pesar de la inclusión de la variable discapacidad (y *limitación de la actividad*) en el Censo 2000 y Censo 2010, únicamente se tomó como referencia el conteo de las personas con discapacidad, y si son parte o no de la población económicamente activa. La encuesta donde se formulan las variables respecto a la ocupación y sus características, es en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

La ENOE, en ninguna de sus versiones, menciona la palabra discapacidad, ni limitación. No se toma en cuenta como una característica sociodemográfica que ayude a vislumbrar las condiciones de ocupación y empleo en México. Por ejemplo, desde el 2005 se elige como motivo por la pérdida de empleo, entre las variables de conflictos laborales, que “no podía responder a las exigencias del trabajo”, “las condiciones laborales se deterioraron”, “discriminación o acoso”, “pensión o jubilación”, “querían ganar más y superarse en el trabajo”, “querían independizarse”, “querían seguir estudiando o retomar sus estudios”, “matrimonio”, “un familiar le impidió seguir trabajando y otros. Ni siquiera se menciona el motivo accidente o enfermedad de trabajo, del cual pudiera derivar en una discapacidad.

Si bien el avance en las estadísticas es importante, no es suficiente. Las estrategias sobre la manera de recopilar información censal y estadística inciden en

un gran porcentaje en la toma de decisiones sobre las necesidades de cualquier sector de la población. Asimismo, no es lo mismo la población económicamente activa, que la que labora. Por lo que el objetivo final debe ser un empleo normalizado¹¹¹.

Es importante mencionar los impedimentos y obstáculos que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, como lo son¹¹²:

- Barreras sociales: prejuicios y desinformación respecto a las capacidades de las personas con discapacidad.
- Dificultades para el acceso a la formación profesional: La formación profesional juega un papel básico en el progreso económico y social de los países¹¹³. En ese sentido, se tiene como consecuencia del abandono temprano de la educación elemental, actitudes familiares, y sobre todo, barreras arquitectónicas y espaciales, de transporte, comunicación.

El número de personas con discapacidad tiende a aumentar, como consecuencia de los cambios demográficos y sociales, como la disminución de la mortalidad, las modificaciones en el patrón de morbilidad, industrialización y mecanización y mayor alcance de los servicios de salud¹¹⁴.

¹¹¹ De Alba Galván, Cristina, *op. cit.* p. 51.

¹¹² *Ibidem*, p. 6.

¹¹³ Pedraza López, Bonifacio, "Claves para entender la nueva formación profesional en España y en la Unión Europea", *Discapacidad psíquica, formación y empleo*, España, Aljibe, 1999. p. 19.

¹¹⁴ Rizo Morales, Patricia, *et. al., op. cit.*, p. 48.

CAPÍTULO SEGUNDO
ANÁLISIS NORMATIVO DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS
INTERNACIONALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL
EMPLEO

Este capítulo estudia las normas internacionales, así como instrumentos no vinculantes, que abordan la discapacidad. Y que, al mismo tiempo pretenden servir como directriz para que los Estados incluyan incluir el tema en la legislación y políticas públicas nacionales.

En cada una de las que se señalan en este capítulo, se explica cuál fue su aportación, y los derechos que les son reconocidos a las personas con discapacidad. Asimismo, se realiza un breve análisis de las instancias internacionales que han sido pioneras en el estudio de la discapacidad y el trabajo, específicamente la OIT y la ONU.

Cabe hacer mención que este capítulo es de suma importancia, ya que de entender a los Estados como sujetos de derecho internacional, se reconoce su obligación para incluir en su norma local, lo mínimo señalado en los convenios y tratados internacionales.

1. Derecho Internacional del Trabajo.

En este apartado, se explicará en que consiste esta rama del Derecho, y la importancia de las diferentes organizaciones en esta materia.

1.1. El Derecho Internacional del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo.

El Derecho Internacional del Trabajo es la rama del derecho internacional público dirigida a regular las obligaciones de los Estados en materia de garantía y de

protección de los derechos laborales de los trabajadores de los diversos campos de la actividad económica¹¹⁵.

Los sujetos son los organismos internacionales (como la ONU y la OIT) y los Estados¹¹⁶. Como rama del derecho internacional, comparte sus fuentes y su procedimiento de elaboración de los tratados internacionales.

El derecho internacional del trabajo constituye un marco jurídico mínimo que garantiza a los trabajadores, mediante el consenso mundial de los Estados, una protección jurídica en función del trabajo prestado¹¹⁷.

El nacimiento de esta rama del derecho sin duda proviene de la firma del Tratado de Versalles, específicamente del apartado décimo tercero, en el que se señalan los principios de que el trabajo humano no debe entenderse como mercancía o artículo de comercio, el derecho de asociación, la adopción de jornada máxima de 8 horas, entre otros¹¹⁸. Asimismo, gracias a este tratado, se creó en 1919 la OIT tema que se verá más adelante.

2. Organización de las Naciones Unidas.

La ONU se concibió como un organismo para mantener la paz y seguridad internacionales, así como para la cooperación en la solución de los problemas internacionales.

Antes de la existencia de la ONU, se creó la Sociedad de las Naciones al término de la Primera Guerra Mundial, y de conformidad con el Tratado de Versalles,

¹¹⁵ Ortiz Palacios, Iván, *Lecciones básicas sobre derecho internacional laboral y seguridad social*, Colombia, Universidad Nacional de Colombia, 2009, p. 49.

¹¹⁶ *Ídem*.

¹¹⁷ Santos Azuela, Héctor, *Estudios de derecho sindical del trabajo*, México, UNAM, 1987, p. 296.

¹¹⁸ *Ibidem*, p. 298.

en el que también se creó la OIT. Este fue el primer intento serio de constituir una instancia de carácter supranacional que pudiera evitar la destrucción de la humanidad por motivo de una guerra¹¹⁹. Sin embargo, al no poder evitar el estallamiento de la Segunda Guerra Mundial, cesó su actividad.

Sin embargo, al término de ésta, la comunidad internacional decidió crear una nueva organización que buscara efectivamente la paz y seguridad internacionales. En 1945, los representantes de cincuenta países se reunieron en San Francisco para redactar la Carta de las Naciones Unidas, y crear la organización. Ésta fue firmada en junio de 1945, aunque se dice que *comenzó a existir* hasta el 24 de octubre de ese año cuando los representantes de China, Francia, Unión Soviética, Reino Unido y Estados Unidos firmaron la Carta¹²⁰.

La ONU se compone de diversos órganos, que son:¹²¹:

- *Asamblea General*: es el principal órgano deliberante de la Organización. En ésta se encuentran todos los representantes de los Estados miembros, y las votaciones versan sobre cuestiones importantes, como: mantenimiento de la paz y seguridad, ingreso de nuevos miembros, cuestiones presupuestarias y adopción de nuevas convenciones, por ejemplo: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual se abordará más adelante.
- *Consejo de Seguridad*: tiene la responsabilidad primordial de mantener paz y la seguridad internacional. Tiene quince miembros, cinco permanentes (China, Estados Unidos, Federación Rusa, Francia, Reino Unido) y diez miembros que duran en el encargo dos años.

¹¹⁹ Montaña, Jorge, *Las Naciones Unidas y el orden mundial 1945-1992*, México, FCE, 1995, p. 15.

¹²⁰ Organización de la Naciones Unidas, *ABC de las Naciones Unidas*, Estados Unidos, ONU, 2000, p. 3.

¹²¹ *Ibidem*, p. 9.

- *Consejo Económico y Social*: es el órgano de coordinación de la labor económica y social de la ONU, la cual tiene cincuenta y cuatro miembros, con mandatos de tres años.
- *Consejo de Administración Fiduciaria*: su labor es supervisar a escala internacional los once territorios en fideicomiso confiados a la administración de siete Estados miembros. Sin embargo, a partir del 1º de noviembre de 1994, ha suspendido formalmente sus operaciones, acordando reunirse sólo en el momento necesario¹²².
- *Corte Internacional de Justicia*: es el principal órgano judicial de la ONU. Resuelve controversias jurídicas entre los Estados parte y emite opiniones consultivas para la ONU y sus organismos especializados.

2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

En 1946, se revisó en el primer periodo de sesiones de la Asamblea General el anteproyecto de lo que hoy conocemos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Posteriormente, ésta lo envió al Consejo Económico y Social para que lo sometiera al análisis de la Comisión de Derechos Humanos y se preparara la Carta Internacional de Derechos Humanos. En 1947, dicha Comisión autorizó el proyecto y, se integró la comisión de redacción para realizar la redacción final, en la que participaron 50 Estados miembros.

En 1948, tres años después de la creación de la ONU, se presentó el primer proyecto formal de la declaración. El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹²³.

¹²² Organización de las Naciones Unidas, *Consejo de Administración Fiduciaria. Situación actual*, <http://www.un.org/es/mainbodies/trusteeship/>.

¹²³ Organización de las Naciones Unidas, *Historia de la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*, <http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>.

La aportación de la Declaración es que los derechos humanos serán iguales para todos, sin distinción alguna; en este caso, para las personas con o sin discapacidad. En el preámbulo considera que la libertad, la paz y la justicia en el mundo tienen su base en la igualdad de derechos de los seres humanos, y que éstos deben ser protegidos a través del derecho. La Declaración se compone del preámbulo y treinta artículos. Bajo este marco, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Por lo que, no habrá distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (artículo dos). En ese sentido, se entiende que cuando la Declaración habla de *cualquier otra condición*, también se incluye a personas que se encuentran en condición de discapacidad.

Asimismo, la Declaración reconoce los siguientes derechos:

- Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (artículo tres).
- Ninguna persona estará sometido a esclavitud ni servidumbre, ni a la trata de personas; prohíbe estas conductas (artículo cuatro). Bajo esta tesis, ninguna persona será sometida a torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (artículo quinto).
- Todo ser humano tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica (artículo seis), y por lo tanto, a la protección de la ley (artículo siete). Debido a éste, toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante tribunales nacionales (artículo ocho), por lo que, ninguna persona podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado (artículo nueve), tendrán el derecho a la presunción de la inocencia (artículo once) y sobre todo, ninguna persona podrá ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada (artículo doce).
- Garantiza el derecho a la libertad de tránsito al estipular que toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio

de cualquier Estado. Asimismo, se garantiza el derecho a salir de su propio país (artículo trece).

- Respecto al asilo político, éste documento establece que en caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de éste en cualquier país (artículo catorce).
- De la mano de la personalidad jurídica, la Declaración establece que toda persona tiene derecho a una nacionalidad. A ninguna se le privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad (artículo quince).
- Todas las personas tienen derecho a fundar una familia y, existirá igualdad de derechos entre el hombre y la mujer dentro del matrimonio, así como en caso de disolución (artículo dieciséis).
- Garantiza el derecho a la propiedad, tanto individual como colectivamente. Nadie podrá ser privado de su propiedad (artículo diecisiete).
- Todas las personas tienen derecho al trabajo y a su libre elección, así como contar una remuneración equitativa y sin discriminación (artículo veintitres).

2.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.

La Convención es el primer tratado internacional temático de derechos humanos de este siglo¹²⁴, con la intención de asegurar que los derechos humanos universales, alcancen también para este sector de la población, que históricamente se han encontrado en una situación de desamparo respecto a la protección de sus derechos¹²⁵. Sin embargo, no fue sino a partir de la creación de la Convención que la ONU trató formalmente el tema de la discapacidad, como un término de inclusión.

Sin embargo, la labor de esta organización inició a partir de la década de 1970 con la adopción de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, en

¹²⁴ Pérez Bueno, Luis Cayo, *op. cit.*, p. 67.

¹²⁵ *Ibidem*, p. 69.

el que se estableció que las personas con retraso mental deben gozar los mismos derechos que todos, y que “en la medida de sus posibilidades”, podían desempeñar un empleo productivo¹²⁶.

En 1982, la Asamblea General aprobó el Programa de Acción Mundial para los Impedidos¹²⁷, que fomentaba la plena participación de las Personas con Discapacidad, cuando todavía no existía una paridad en la terminología y no había una clasificación internacional de enfermedades, y establecía el derecho de los impedidos a obtener y conservar un empleo y a ejercer una actividad útil, productiva y remunerativa, así como a formar parte de organizaciones sindicales¹²⁸. De 1983 a 1992, se proclamó como el *Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos*, y recomendó a los Estados Parte que aplicaran el programa antes mencionado durante este periodo¹²⁹. Específicamente sobre la creación de la Convención, México tuvo un papel sumamente relevante. En diciembre de 2001, nuestro país propuso a la Asamblea General establecer un comité *ad hoc*¹³⁰ sirviera como parteaguas para la creación de una convención internacional que protegiera los derechos de las personas con discapacidad¹³¹, el cual se creó en 2002 y en el que se debatieron las razones a favor de la creación de esta Convención.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en Nueva York; abierta para firma el 30 de marzo de 2007; el Senado de la República la aprobó el 27 de septiembre de 2007;

¹²⁶ Cordero Gordillo, Vanessa, *op. cit*, p. 21.

¹²⁷ Organización de las Naciones Unidas, *De la exclusión a la igualdad. Hacia el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con Discapacidad. Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Suiza, ONU, 2007, p. 9.

¹²⁸ Cordero Gordillo, Vanessa, *op. cit*, p. 21.

¹²⁹ Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, *Resolución 37/53* de 3 de diciembre de 1982.

¹³⁰ Díaz Santana, Héctor, *op. cit*, p. 25.

¹³¹ Organización de las Naciones Unidas, *De la exclusión a la igualdad... op. cit*, p. 11.

se promulgó y publicó en el DOF el 2 de mayo de 2008, para entrar en vigor el 3 de mayo de 2008¹³².

De acuerdo al preámbulo de la Convención, la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, por lo que no la define propiamente¹³³.

En este marco, la Convención estipula que debe hacerse lo posible para que las personas con discapacidad no sufran discriminación, se protejan sus derechos humanos y se eviten las barreras para participar de manera activa en la sociedad. Se debe reconocer el valor de las contribuciones que realizan, ya que la mayoría vive en condiciones de pobreza y marginación. Por lo que, es un tema que debe abordarse con responsabilidad y, por ende, ser parte integrante de las estrategias de desarrollo sostenible¹³⁴.

Es por estas razones, que la Convención estipula como su propósito fundamental la promoción, protección e igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad. Por lo anterior, resulta manifiesto que dentro las anteriores se incluye la libertad de trabajo.

Por otro lado, la Convención incluye diversos términos que ayudan a comprender lo que implica la discapacidad. Dichos términos son los siguientes:

- *Comunicación*: se refiere a la pluralidad de lenguaje, visualización de textos, comunicación táctil, macrotipos, dispositivos multimedia de fácil

¹³² Secretaría de Relaciones Exteriores, *Tratados internacionales*, www.sre.gob.mx.

¹³³ Galván Puente, Sofía, *La realización progresiva del derecho de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente, y a ser incluido en la sociedad*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2015. p. 22.

¹³⁴ Véase, "Preámbulo" de *la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

acceso, lenguaje escrito, sistemas auditivos, medios de voz digitalizada y en general los medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación.

- *Lenguaje*: se refiere al lenguaje oral, escrito, de señas y otras formas de comunicación no verbal.
- *Discriminación por motivos de discapacidad*: se trata de cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito de impedir el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- *Ajustes razonables*: se entienden como las modificaciones y adaptaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada, para garantizar a las personas con discapacidad los derechos humanos y libertades fundamentales.
- *Diseño universal*: es el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas sin necesidad de adaptación ni un diseño especializado. El diseño universal no pretende excluir las mejoras técnicas a grupos particulares de personas con discapacidad.

Dicho esto, la Convención hace una importante contribución para el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad, ya que enuncia sus principios generales, a los que también deben atenerse los Estados parte, son los siguientes:

- Respeto de la dignidad inherente.
- Respeto de la autonomía individual.
- No discriminación.
- Participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.
- Respeto por la diferencia.
- Aceptación como parte de la diversidad y condición humanas.
- Igualdad de oportunidades.

- Accesibilidad.
- El respeto a la preservación de la identidad de los niños y niñas con discapacidad.

Asimismo, señala la importancia de asegurar y promover el pleno ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad. En específico por parte de los Estados miembro, cuyas obligaciones son:

- Adoptar medidas legislativas y administrativas para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad.
- Tomar medidas para modificar o derogar instrumentos legislativos que propicien la discriminación.
- Considerar en todos los instrumentos jurídicos la promoción de los derechos humanos.
- Velar para que las autoridades e instituciones actúen conforme a lo dispuesto en la Convención.
- Tomar en cuenta las medidas pertinentes para que ninguna persona u organización discrimine por motivos de discapacidad.
- Promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, así como de nuevas tecnologías.
- Proporcionarles información sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo.
- Promover la formación de los profesionales y personal que trabaje con personas con discapacidad.

Para el cumplimiento de las obligaciones que impone la Convención, los Estados parte deberán adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles para lograr de manera progresiva el pleno ejercicio de estos derechos. Asimismo, se deberá colaborar activamente con las personas con discapacidad en la toma de decisiones.

Además, este instrumento enuncia cuáles son los derechos de las personas con discapacidad (A), así como de los sectores aún más vulnerables: mujeres y niños (B), sobre todo su protección a través de métodos que partan de la igualdad y no discriminación (C), toma de conciencia (D) y accesibilidad (E).

A. Los derechos de las personas con discapacidad.

Como lo dice el preámbulo de la Convención, para que los valores como libertad, justicia y paz existan en el mundo, debe existir el reconocimiento de la dignidad y la promoción y protección de los derechos humanos de todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad.

Es importante mencionar que la Convención señala que es un complemento de los tratados internacionales ya vigentes en materia de discriminación. No reconoce ningún nuevo derecho humano, sino que reafirma y precisa como obligación de los Estados parte su respeto y garantía¹³⁵. A continuación, se enunciarán los derechos que menciona la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- *Derecho a la vida (art. 10).*

Reafirma el derecho inherente a la vida de todos los seres humanos. Por su parte, los Estados parte deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar este derecho en igualdad de condiciones.

¹³⁵ Organización de las Naciones Unidas, *De la exclusión a la igualdad... op. cit.*, p. 5.

- *Derecho al igual reconocimiento como persona ante la ley (art. 12).*

Las personas con discapacidad tienen derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica y tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones respecto de las demás personas.

Por lo que, se tomarán las medidas necesarias para que se respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona; que no existan conflictos de intereses ni influencia sobre la persona con discapacidad, y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial para determinar el ejercicio de la capacidad jurídica.

Gracias al reconocimiento de la capacidad jurídica, se tomarán las medidas necesarias para éstos puedan ejercer el derecho a la propiedad, ser herederos o legatarios, y que controlen sus propios asuntos económicos.

- *Derecho del acceso a la justicia (art. 13).*

Tienen el derecho del acceso a la justicia en igualdad de condiciones. Incluso, para garantizar este derecho, cuando sea necesario se deberán hacer ajustes al procedimiento y de los recursos humanos. El primer caso se refiere al otorgamiento de facilidades para que las sean participantes directos e indirectos en un proceso, como lo puede ser la declaración de la confesional o como testigo. En el caso de los recursos humanos, la Convención señala que se deberá capacitar al personal de la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario

- *Derecho a la libertad y seguridad de la persona (art. 14).*

Se refiere a que ninguna persona se le podrá privar de la libertad por razones de discapacidad; las que sean privadas de la libertad en razón de un proceso judicial, deberán contar con las garantías del debido proceso.

- *Derecho a la protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (art. 15).*

Ninguna persona con discapacidad será sometida a tortura o a otro trato análogo y deberán tomarse las medidas legislativas para evitar que esto suceda. Asimismo, no se someterán a experimentos médicos sin su libre consentimiento.

- *Derecho a la protección contra la explotación, la violencia y el abuso (art. 16).*

Deberán ser protegidas, tanto en el hogar como fuera de él, todas las formas de explotación, violencia y abuso. Es obligación de los Estados parte adoptar todas las medidas legislativas pertinentes para impedirlo.

Asimismo, éstos tomarán las medidas para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las Personas con Discapacidad que hayan sido víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, mediante la prestación de servicios de protección.

- *Derecho a la protección de la integridad personal (art. 17).*

La Convención establece el derecho de toda persona con discapacidad a que se respete su integridad física y mental, en igualdad de condiciones con las demás.

- *Derecho de libertad de desplazamiento y nacionalidad (art. 18).*

Por cuanto hace al primero, la Convención señala que las personas con discapacidad tienen el derecho de salir de cualquier país; así como que no se vean privadas del derecho a entrar a su propio país por motivos de discapacidad.

Respecto al derecho a una nacionalidad, la Convención señala que tienen el derecho de adquirir y cambiar de nacionalidad y a no ser privadas de ella por motivo de discapacidad. Asimismo, se deberá garantizar el derecho a obtener, poseer y utilizar documentación relativa a la misma.

- *Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (art. 19).*

Implica que todas las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia, con quién vivir, en igualdad de condiciones que las demás.

El derecho a ser incluido en la comunidad consiste en el acceso a servicios de asistencia domiciliaria residencial y otros servicios de apoyo a la comunidad para evitar su aislamiento.

- *Derecho a la movilidad personal (art. 20).*

Se garantiza a través de facilidades para trasladarse en el momento que deseen, así como facilitar el acceso a formas de asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y apoyo para la movilidad.

- *Derecho a la libertad de expresión (art. 21)*

Los Estados parte de la Convención deberán tomar medidas pertinentes para que puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión a través de la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones.

A su vez, se les deberá facilitar de manera oportuna, sin costo adicional y en formatos accesibles.

- *Derecho al respeto de la privacidad (art. 22).*

Los Estados parte tienen la obligación de proteger la privacidad, principalmente en lo que respecta a su información personal y su estado de salud.

- *Derecho al respeto del hogar y la familia (art. 23).*

El derecho al respeto del hogar y la familia se garantiza con el reconocimiento de las personas con discapacidad de contraer matrimonio, de formar una familia, de decidir libremente el número de sus descendientes a través de la planificación familiar. Asimismo, implica la garantía de los derechos y obligaciones en cuanto a la guarda y custodia, tutela y adopción y las demás instituciones del derecho familiar.

- *Derecho a la educación (art. 25).*

La Convención no hace un señalamiento sobre qué es el derecho a la educación para las personas con discapacidad, ya que el derecho a la educación es igual para todos, y no debe distinguirse entre personas con o sin discapacidad. Deberá ser a través de las siguientes estrategias:

- Reforzar el respeto por los derechos humanos.
- Desarrollar la personalidad, talento y creatividad.
- Promover su participación en la sociedad.

Al llevar a cabo estas estrategias, se asegura que ninguna persona sea excluida de la educación por motivos de discapacidad. Los Estados parte deberán:

- Facilitar el aprendizaje de la escritura alternativa y otros medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos.
- Facilitar el lenguaje de señas.

- Asegurar que su educación se imparta en los lenguajes, modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y, en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo.
- *Derecho a la habilitación y rehabilitación (art. 26).*

El derecho a la habilitación y rehabilitación se refiere a todos aquellos instrumentos o técnicas que incidan en el logro de la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, para generar la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.

La facilitación de los instrumentos de habilitación y rehabilitación debe comenzar en la etapa más temprana posible, basados en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la persona.

- *Derecho al trabajo y empleo (art. 27).*

El derecho que más relevancia tiene para esta tesis, es el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad.

La Convención reconoce el derecho que tienen todas las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás. Para garantizar el ejercicio del derecho del trabajo, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en relación al empleo.
- Proteger el derecho a salario retributivo, igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Asegurar que puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.

- Fomentar el acceso a programas de orientación vocacional, servicios de colocación y formación profesional.
 - Promover el autoempleo.
 - Emplear a personas con discapacidad en el sector público. Sobre el sector privado, incluir programas de incentivos de contratación.
 - Impulsar porque se realicen los ajustes razonables en los centros de trabajo.
- *Derecho a la protección social (art. 28).*

Tienen el derecho a la protección social sin discriminación por motivos de discapacidad. Para la garantía de este derecho, se deberá asegurar el acceso a la protección social en igualdad de condiciones.

- *Derecho a la participación en la vida política y pública (art. 29).*

Los Estados parte deberán garantizar el derecho a participar activamente en la vida política y pública en un marco de igualdad, a través del voto libre y secreto y el ejercicio de la libertad de expresión.

- *Derecho a la participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte (art. 30).*

Este derecho se garantiza con el acceso a material cultural en formas accesibles y, sobre todo, al desarrollo del potencial creativo, artístico e intelectual.

B. Las mujeres y niños con discapacidad.

La Convención dedica con especial atención diversos apartados que se refieren a un sector todavía más vulnerable: a los niños y a las mujeres con discapacidad.

- *Niños.*

La Convención hace señalamientos muy puntuales sobre la protección a los niños con discapacidad. Esta reconoce que los niños necesitan de un apoyo más intenso¹³⁶, en el que debe lograrse el reconocimiento de sus derechos humanos en condiciones de igualdad que los demás. El artículo séptimo de la Convención estipula que los Estados parte deberán asegurar que los niños con discapacidad gocen plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones.

Asimismo, se deberá garantizar el derecho a expresar su opinión libremente sobre las cuestiones que les afecten.

- *Mujeres.*

Este documento hace hincapié en la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover los derechos de las personas con discapacidad. El artículo sexto menciona que las niñas y mujeres con discapacidad deben asegurar plenamente y en igualdad de condiciones todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Con este propósito, los Estados parte tomarán las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de sus derechos en un plano de igualdad y equidad.

C. Igualdad y no discriminación.

La Convención reconoce que son iguales ante la ley y por lo tanto, tienen derecho a la misma protección y beneficio de ésta.

¹³⁶ Véase, "Preámbulo" de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Los Estados parte tienen la obligación de prohibir todo tipo de discriminación por motivos de discapacidad y habilitar las medidas pertinentes para evitar que esto suceda.

D. Toma de conciencia.

La Convención no da una definición de lo que es la toma de conciencia. Sin embargo, lo que sí hace es dar una serie de lineamientos que, en su conjunto, la generan, los cuales son:

- Sensibilizar a la sociedad para que tome mayor conciencia respecto a las personas con discapacidad, para fomentar actitudes receptivas.
- Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas.
- Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.
- Fomentar en todos los niveles educativos una actitud de respeto a sus derechos.

E. Accesibilidad.

Con la finalidad de que las personas con discapacidad puedan vivir de manera independiente y participar activamente en la sociedad, la Convención señala que se fomentará el acceso en igualdad de condiciones al entorno físico, el transporte, la información y sus sistemas, y otros servicios e instalaciones abiertos al público. A través de las siguientes medidas:

- Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de medidas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público.
- Asegurar que las empresas privadas tengan en cuenta todos los aspectos de la accesibilidad para las personas con discapacidad.

- Dotar a los edificios con señalización en Sistema Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión.

2.3. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, (NUIOPD), 1993.

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (NUIOPD) ¹³⁷, adoptadas por la ONU, pretenden ser un modelo de legislación sobre temas de discapacidad. Son normas básicas destinadas a otorgar las mismas oportunidades que a una persona sin discapacidad y no son un instrumento jurídicamente vinculante con los Estados Parte.¹³⁸

Las Normas se dividen en: Requisitos para la Igualdad de Participación, Esferas previstas para la Igualdad de Participación y Medidas de Ejecución y Mecanismos de Supervisión.

Sobre los *Requisitos para la Igualdad de Participación*¹³⁹, las Normas declaran que los Miembros deberán adoptar medidas para la toma de consciencia de los derechos, necesidades, posibilidades y contribución de las personas con discapacidad a la sociedad. Específicamente en el tema de trabajo, se señala que los Estados deberán alentar a las empresas del sector privado a que incluyan en sus actividades a las personas con discapacidad.

El segundo apartado, *Esferas previstas para la Igualdad de Participación*¹⁴⁰, tiene un apartado específico para hablar del empleo. Reconoce el derecho al empleo de las personas con discapacidad, al señalar que “*los Estados deben*

¹³⁷ Organización de las Naciones Unidas, *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, Suiza, 1993.

¹³⁸ Organización de las Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ¿Por qué una Convención?*, Suiza, 2014.

¹³⁹ Organización de las Naciones Unidas, *Normas Uniformes... op. cit*, 1993. p. 12

¹⁴⁰ *Íbidem*, p. 15

reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo”, a través de medidas estatales que incluyan del establecimiento de medidas como diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo para que sean accesibles a personas con discapacidad, prestación de servicios de formación y colocación, y la creación de condiciones favorables para fomentar la contratación de personas con discapacidad.

El punto *Medidas de Ejecución*¹⁴¹, se refiere a la responsabilidad de cada Estado por asumir, reunir y difundir la información sobre las condiciones de vida de las personas con discapacidad, y fomentar la investigación para incrementar la calidad de vida para este sector de la población. En ese sentido, se deberá establecer una base de datos relativa a la discapacidad, que establezca estadísticas sobre los servicios y programas disponibles, sobre cualquier ámbito, incluido el trabajo.

Finalmente, se dice que los Mecanismos de Supervisión estarán a cargo del Comité de Desarrollo Social, mismo que impulsó la creación de las Normas.

3. Organización de los Estados Americanos (OEA).

La OEA se constituyó formalmente en 1948, aunque las Conferencias Internacionales Americanas se reunieron en 1970. A partir de esa fecha, fueron reemplazadas por los periodos de sesiones de la Asamblea General de la OEA. Sin embargo, todas las declaraciones y convenciones adoptadas por las Conferencias, se mantuvieron vigentes por la Asamblea General de la OEA¹⁴².

¹⁴¹ *Íbidem*, p. 22.

¹⁴² Organización de los Estados Americanos, *Organización de los Estados Americanos. Nuestra Historia*, http://www.oas.org/es/acerca/nuestra_historia.asp.

De acuerdo a la Carta de la OEA, esta organización constituye un organismo regional de la ONU. Opera con el propósito de consolidar la democracia representativa dentro del respeto al principio de no intervención, asegurar la solución pacífica de controversias que surjan entre los Estados miembros y erradicar la pobreza crítica. Serán miembros todos los Estados de América que ratifiquen la Carta (artículo 2).

Al respecto, la estructura de la OEA es la siguiente:

- *Asamblea General*: es el órgano supremo de la OEA. Tiene como finalidad decidir la política general de la OEA, coordinar las actividades de los órganos, cooperar con la ONU, y sus organismos especializados, adoptar normas generales y aprobar el presupuesto de la Organización.
- *Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores*: se celebra cuando existen asuntos de carácter urgente y de interés común para los Estados miembros.
- *Consejos*: se refiere al Consejo Permanente de la OEA y al Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral. El primero conocerá de cualquier asunto que le encomiende la Asamblea General o la Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores. Mientras que el segundo tiene como finalidad promover la cooperación entre los Estados Americanos con el propósito de lograr su desarrollo integral, en particular contribuir a la eliminación de la pobreza crítica.
- *Comité Jurídico Interamericano*: tiene como finalidad servir como cuerpo consultivo de la Organización en asuntos jurídicos, codificar el derecho internacional y estudiar los problemas jurídicos que se refieran a la integración de los países en desarrollo.
- *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*: promoverá la observancia y la defensa de los derechos humanos y fungirá como órgano consultivo de la Organización en esta materia.

- *Secretaría General*: es el órgano central y permanente de la Organización. Su función es cumplir lo que le encomiende la Asamblea General, la Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores y los consejos.
- *Conferencias especializadas*: se trata de reuniones intergubernamentales para tratar asuntos técnicos especiales o para propiciar la cooperación interamericana. Se llevan a cabo cuando lo considere conveniente la Asamblea General.
- *Organismos especializados*: deberán realizar funciones en materia técnica de interés común para los Estados.

El instrumento jurídico adoptado por esta organización en materia de discapacidad es la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, que se analizará a continuación.

3.1. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 1999.

Se creó el 6 de agosto de 1999 y México la ratificó el 12 de junio del 2000¹⁴³. Esta Convención es el instrumento de la OEA para reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la no discriminación y su plena integración en la sociedad (artículo 2º).

Como lo hace la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, este instrumento jurídico también define a la discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. Asimismo, establece los dos supuestos que no constituyen discriminación por motivos de

¹⁴³ Organización de los Estados Americanos, *Información General del Tratado: A-65*, <http://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-65.html>.

discapacidad. El primero, se refiere a la distinción adoptada por un Estado para promover la integración social de las personas con discapacidad, siempre y cuando esa distinción no limite el derecho a la igualdad de las otras. El segundo, se refiere a la declaratoria del estado de interdicción (artículo 1º).

Para erradicar la discriminación de las personas con discapacidad y lograr su inclusión, la Convención establece diversas medidas que los Estados deben cumplir para lograr estos propósitos. Son (artículo 3º):

- La promoción por parte de las autoridades para establecer programas y actividades referentes al empleo, transporte, vivienda, recreación, deporte, acceso a la justicia y servicios policiales.
- Un tema fundamental para la Convención es el acceso universal. La Convención establece que deberán adoptarse medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad. Asimismo, eliminar los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar su acceso y uso.
- Asimismo, considera importante la detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar la independencia y calidad de vida de las personas con discapacidad.

Uno de los aspectos fundamentales de esta Convención, es que no sólo señala como actor a la autoridad gubernamental, sino que, también, en función de la legislación de cada país, las organizaciones de las personas con discapacidad podrán participar en la elaboración, ejecución y evaluación de medidas y políticas sobre este tema. Asimismo, podrán crear canales de comunicación eficaces que permitan difundir los avances normativo-jurídicos para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad (artículo 5).

Para dar seguimiento al cumplimiento de las medidas establecidas por la Convención, la OEA establecerá el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (artículo 6). La Convención estipula que dicho Comité iniciaría sus funciones dentro de los noventa días siguientes al depósito del primer instrumento de ratificación. Por lo que, el Comité se estableció el 6 de junio de 2006¹⁴⁴. Se integra por un representante de cada Estado, facultado para elaborar su reglamento interno y los informes en los que se indiquen las medidas que hayan llevado a cabo los Estados para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad. El Comité será el foro para examinar el progreso registrado en la aplicación de la Convención (artículo 7). En el último informe del Comité, del año 2010, se exhorta a los Estados Parte a promover la participación de la sociedad civil en el diseño de políticas públicas en materia de discapacidad, así como la revisión de la legislación interna para que concuerde con los instrumentos jurídicos vigentes en materia de inserción laboral y capacidad jurídica de las personas con discapacidad¹⁴⁵.

Finalmente, la Convención establece los lineamientos para su entrada en vigor (artículo 9), ratificación y adhesión (artículo 10), y formulación de reservas (artículo 12).

4. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Formalmente, el Derecho Internacional del Trabajo nació con la creación de la OIT, en 1919. Como parte del Tratado de Versalles, se logró la inclusión en la Parte XIII, referente a la Constitución de la OIT. Ha sobrevivido a la Segunda Guerra Mundial, la desaparición de la Sociedad de las Naciones y el nacimiento de la ONU. Este

¹⁴⁴AG/RES. 2167 (XXXVI-O/06), *Establecimiento del Comité previsto en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, 6 de junio de 2006.

¹⁴⁵Organización de los Estados Americanos, *Informe 2010. Personas con Discapacidad*, Departamento de Programas Jurídicos Especiales, 2010, p. 5.

documento reflejó que la justicia social es esencial para alcanzar la paz universal y permanente. Por otro lado, la OIT tiene personalidad jurídica propia y actualmente es una agencia especializada de la ONU.

La Constitución de la OIT es el documento rector de esta organización.

De acuerdo a ésta, la Organización se compone de la Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia General se compone de cuatro representantes de cada uno de los miembros; dos delegados del gobierno, uno de los empleadores y uno de los trabajadores, y constituye el órgano supremo de la OIT. Su función principal es discutir y adoptar instrumentos internacionales de carácter normativo y llevar el control de los convenios ratificados.

Por su parte, las funciones del Consejo de Administración son designar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dar a éste las instrucciones necesarias para ejecutar su mandato, elaborar el programa y presupuesto de la OIT, constituir e integrar las comisiones y comités que considere necesarios y determinar la política de cooperación técnica y vigilar el cumplimiento de programas. Se compondrá de cincuenta y seis personas, de las cuales veintiocho serán representantes de los gobiernos, catorce representantes de los empleadores y catorce representantes de los trabajadores. La Oficina Internacional del Trabajo tiene como funciones la compilación y distribución de toda la información respecto a la reglamentación internacional del trabajo. Está constituido por personas de diferentes nacionalidades y sus funciones son exclusivamente internacionales (artículo 10 Constitución OIT).

Los instrumentos normativos internacionales que elabora la OIT son los convenios internacionales, que versan sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social. Son instrumentos normativos destinados a reglamentar la evolución social

de los países y poseen una existencia objetiva, independientemente de que los países lo ratifiquen o no. El simple hecho de su adopción, obliga a los Estados parte a acatarla. Además, los principios y normas de los convenios constituyen puntos de referencia para que los Estados analicen su situación particular. La elaboración de los convenios tiene su propio procedimiento, mismo que se ahondará en otra ocasión.

En caso de controversia, las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

4.1. Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.

La OIT en su Convenio 111, no hace especial referencia a las personas con discapacidad. Sin embargo, la discriminación es un fenómeno que ha estado presente en todas las facetas de la vida de este sector de la población.

En primer lugar, la Convención define a la 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 (artículo 1). Si bien la definición de discriminación no incluye “u otras” para *englobar* a los sectores que falten por mencionar (como las personas con discapacidad), si son sujetos de ésta si se altera la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Como generalmente se estipula en todos los tratados internacionales, la Convención obliga a los Estados parte a formular una política que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de que se elimine la discriminación (artículo 2). Se trata de las siguientes (artículo 3):

- Obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para fomentar el cumplimiento de la eliminación de la discriminación.
- Promulgar leyes y programas educativos que fomenten la eliminación de la discriminación.
- Modificar las políticas públicas y modificar la legislación que sea discriminatoria.
- Asegurar la aplicación de la política de no discriminación.
- Sobre todo, llevar un registro de los resultados obtenidos gracias a la aplicación de políticas.

Así como la Convención establece qué prácticas son discriminatorias y las acciones que deben llevarse a cabo para no incidir en ellas, también establece qué prácticas pueden confundirse como discriminatorias que en realidad no lo son. Se refiere a las medidas que recaigan sobre una persona cuando exista una sospecha legítima que pueda afectar la seguridad del Estado o que realice una actividad ilícita. Siempre y cuando se respete su derecho de acceso a la justicia (artículo 4).

Por otro lado, la Convención tiene la firme convicción de que la definición de discriminación que ésta establece no es la única, por lo que cualquier organización de empleadores o trabajadores puede ampliarla o definir cualquier otra conducta como discriminatoria, ya sea por razones de sexo, edad, cargas de familia o el nivel social o cultural, e invalidez (artículo 5).

A lo largo de esta tesis, se ha analizado la importancia de los términos cuando hacemos referencia a las personas con discapacidad. Si bien la Convención se adoptó en 1958 y entró en vigor en el año 1960, es una falta grave por parte de la OIT y de la Convención el no atender los avances sociales y terminológicos del uso de personas con discapacidad en lugar de "invalidez".

A partir del artículo 6 al 14, la Convención únicamente se limita a expresar los términos en los que se conducirán las ratificaciones, la entrada en vigor, las denuncias y demás semejantes.

Este Convenio fue ratificado por México el 11 de septiembre de 1961¹⁴⁶.

4.2. Convenio 159, relativo a la readaptación profesional de personas inválidas, 1983.

El instrumento internacional ratificado por México referente a la discapacidad y el empleo es el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Dicho convenio se adoptó el 20 de junio de 1983 y entró en vigor el 20 de junio de 1985. Entró en vigor para México el 5 de abril de 2002 y se publicó en el DOF el 22 de abril de 2002¹⁴⁷.

Antes de empezar a describir el contenido del Convenio, es importante decir que se resalta nuevamente la gran falla que ha tenido la OIT en no actualizar la terminología adecuada referente a las personas con discapacidad. Si bien pudiera ser un *descuido* en la actualización del documento, tiene como consecuencia la no implicación de otros términos que la acompañan: como lo es la inclusión y la accesibilidad universal, que gracias a éstos, las personas con discapacidad ejercen sus derechos como todas las personas.

La primera parte de la Convención es sobre las definiciones y el campo de aplicación de la misma. La *persona inválida* se refiere a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar quedan reducidas debido a una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida (artículo 1, número 1).

¹⁴⁶ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Tratados internacionales*, www.sre.gob.mx.

¹⁴⁷ Secretaría de Relaciones Exteriores, *op. cit.*

El objetivo de la Convención es que la readaptación profesional sirva para que la *persona inválida* obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, para que se promueva su integración en la sociedad (artículo 1, número 2). A este respecto, es evidente que la Convención únicamente toma en cuenta a las personas con discapacidad que han sufrido un accidente de trabajo para que sean sujetos de readaptación profesional y no a las personas cuya condición de vida siempre ha sido de discapacidad. Por lo que en realidad, la OIT sólo tiene una visión sobre este sector: aquellos trabajadores que por circunstancias de accidentes de trabajo tienen una deficiencia en su funcionamiento, pero no aquellos que ya nacieron con esa condición. O quizá no sea así, pero se deja espacio para este tipo de interpretación.

La segunda parte de la Convención, se titula “Principios de Política de Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas” (artículos 2-5). Sin embargo, el único principio que se menciona es el principio de igualdad (artículo 4); del que podemos decir que tiene las siguientes modalidades: entre los *trabajadores inválidos* y trabajadores en general, y entre las *trabajadoras inválidas* y entre los *trabajadores inválidos*, aunque no especifica en qué consiste la diferenciación.

La tercera parte de la Convención se refiere a las “Medidas a nivel nacional para el Desarrollo de Servicios de Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas” (artículos 6-9). La Convención únicamente establece que las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios que presten los Estados para que las *personas inválidas* puedan lograr conservar un empleo (artículo 7). Así como el hecho de que los Estados parte deberán esforzarse para asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación de las *personas inválidas*.

La cuarta parte, se refiere a las disposiciones finales (artículo 10-17), en donde se especifican las determinaciones técnicas para la adopción de la Convención.

4.3. Recomendación 168, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

Esta Recomendación creada por la OIT en 1983, tiene como finalidad que las personas *inválidas* obtengan y conserven un empleo dentro del marco de igualdad y no discriminación, así como asegurar la integración de éstas a la comunidad.

Para darle cumplimiento, establece dos tipos de medidas: 1) las medidas apropiadas para empleo y las medidas positivas especiales. Las medidas apropiadas para empleo se refieren a incentivos económicos para los empleadores que contraten personas inválidas, la adaptación “razonable” de lugares de trabajo profesionales, así como la eliminación gradual de barreras arquitectónicas y la ayuda gubernamental a pequeñas empresas que cuenten con personas inválidas y 2) Las medidas positivas especiales no tienen una definición en particular, sin embargo, se trata de las destinadas a lograr la igualdad efectiva entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores. Cuando se refiere a “los demás trabajadores”, señala que no deberán considerarse como discriminatorias las medidas respecto de estos últimos.

Las organizaciones de trabajadores y empleadores también son señaladas en esta Recomendación como parte fundamental para incrementar la inclusión de las personas inválidas en el empleo. Es por eso que se señala que deberán informar los derechos y promover la superación de las actitudes desfavorables del empleo de las personas inválidas.

Es importante mencionar que hay un apartado exclusivo para los trabajadores *inválidos* del sector rural, por lo que las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán participar en la formulación de políticas para este sector de la población, mismas que deberán incluirse en la política de desarrollo rural nacional.

No se omite mencionar que las Recomendaciones de la OIT actúan como directrices no vinculantes.

5. Organización Panamericana de la Salud (OPS).

La OPS tiene como propósito fundamental la promoción y coordinación de esfuerzos de los países de América para enfrentar las enfermedades (de carácter físico y mental) y prolongar y estimular la vida de las personas (artículo 1).

Es la Oficina Regional para las Américas de la OMS y miembro del Sistema de Naciones Unidas¹⁴⁸. La estructura de la Organización se compone de la siguiente manera (artículo 3):

- Conferencia Sanitaria Panamericana.

La Conferencia Sanitaria Panamericana (artículo 4) es la autoridad más importante de la OPS. Es la encargada de determinar las normas de la Organización y es el foro de intercambio de información sobre la prevención de enfermedades y conservación de la salud. Se compone de 3 delegados de cada uno de los Estados que lo componen. Es imperativo que se reúna por lo menos una vez cada cinco años; sin embargo podrá hacerlo por razones extraordinarias.

- Consejo Directivo.

El Consejo Directivo (artículo 9) desempeñará las funciones que le indique la Conferencia, actuará en su nombre durante el intervalo de sus reuniones y dará cumplimiento a las decisiones y normas de la misma. Asimismo, es la entidad de la Organización encargada de elegir a los Gobiernos Miembros que integren el Comité Ejecutivo, considerará los informes anuales del Presidente del Comité Ejecutivo y

¹⁴⁸ Organización Panamericana de la Salud, *Sobre OPS*, www.paho.org.

del Director de la Oficina. Se compone de un representante de cada Gobierno y, los representantes serán designados entre especialistas en salud pública (artículo 10), cada uno tendrá derecho a un voto (artículo 11) y se reunirá una vez al año, en los años no se reúna la Conferencia (artículo 12).

- Comité Ejecutivo del Consejo Directivo.

El Comité Ejecutivo es el encargado de autorizar al Director de la Oficina para convocar las reuniones del Consejo, aprobar el programa provisional de las reuniones de la Conferencia y del Consejo y asesorar a la Conferencia en los asuntos públicos que dichos organismos encomienden al Comité Ejecutivo (artículo 14). Se compone por nueve gobiernos miembros de la Organización (artículo 15), que serán elegidos por la Conferencia o el Consejo. Los gobiernos miembros que no estén representados, podrán enviar observadores (artículo 15, inciso b.) El Comité Ejecutivo celebrará cada año al menos dos reuniones ordinarias, mientras que las reuniones extraordinarias se llevarán a cabo cuando las convoque el Director de la Oficina o a solicitud de por lo menos tres Gobiernos Miembros (artículo 17).

- Oficina Sanitaria Panamericana.

De acuerdo al Código Sanitario Panamericano, las funciones de la Oficina son las que se dispongan a través de las conferencias sanitarias internacionales y otras conferencias de las Repúblicas Americanas, y las funciones adicionales que dispongan las Conferencias Sanitarias Panamericanas (Artículo LIV del Código Sanitario Panamericano).

La Constitución de la OPS establece que la Oficina tendrá un Director. Dicho cargo será elegido por mayoría absoluta, por un periodo de cinco años sin posibilidad a reelección (artículo 21, inciso a.). El Director de la Oficina quedará facultado para crear las secciones autorizadas por la Organización.

5.1. Resolución CD47.R1. La discapacidad: Prevención y rehabilitación en el contexto del derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y otros derechos relacionados, 2006.

Derivado de factores como riesgos perinatales y del parto, enfermedades crónicas, malnutrición y accidentes de todo tipo, violencia, pobreza, envejecimiento de la población y accidentes laborales, de acuerdo a esta Resolución, existen 60 millones de personas con discapacidad en América Latina. De acuerdo a la Resolución, es frecuente que las personas con discapacidad tengan limitado acceso a tratamientos, medicamentos esenciales, bienes y servicios de salud respecto a las personas que no tienen alguna discapacidad¹⁴⁹.

Es por este conjunto de razones, que la Resolución insta a que los Estados miembros realicen determinadas acciones para prevenir la discapacidad, o en su caso, proteger la dignidad y derechos de las Personas con Discapacidad. Cabe señalar que las Resoluciones de la OPS son instrumentos jurídicamente no vinculantes.

Para facilitar el entendimiento de las medidas que prevé la Resolución, se han dividido en las siguientes:

- *Legislativas*: se refiere a la ratificación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; revisar la legislación sobre la discapacidad de cada Estado y adecuarlas conforme a la normativa y estándares internacionales aplicables.

¹⁴⁹Organización Panamericana de la Salud, *Resolución CD47.R1. La discapacidad: Prevención y rehabilitación en el contexto del derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y otros derechos relacionados*, Estados Unidos, OPS, 2006.

- *De política pública:* adoptar políticas sobre discapacidad y su prevención, promover la creación de programas y estrategias comunitarias de rehabilitación, promover el desarrollo de políticas y programas de salud.
- *Médicas y de rehabilitación:* la adopción de políticas sobre la prevención, detección y rehabilitación de las personas con discapacidad, adoptar un modelo de rehabilitación integral, crear estrategias comunitarias de rehabilitación, prestar atención médica apropiada, oportuna y eficaz.
- *De derechos:* sugiere resguardar los derechos de las personas con discapacidad, así como promover respeto, dignidad e investigación sobre las causas de la discapacidad.

CAPÍTULO TERCERO

INSTRUMENTOS JURÍDICOS A NIVEL FEDERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO

Este capítulo pretende hacer un acercamiento descriptivo a los instrumentos jurídicos a nivel federal, que incluyen a la discapacidad y el trabajo, o temas relacionados.

Una de las grandes aportaciones de la reforma laboral del 2012, fue la introducción del concepto de trabajo decente, mismo que fue creado por la OIT y que representa las características mínimas de un empleo para ser considerado decente. Este concepto, no hace distinción para que sea exclusivamente dirigido a personas con discapacidad, sin embargo, si tiene un gran impacto en la forma en la que debe crearse el servicio que se va a prestar.

Asimismo, es importante mencionar que este capítulo aborda desde la primera mención de la discapacidad en la legislación nacional, así como en las políticas públicas. En ese sentido, se realiza un análisis descriptivo de la evolución del concepto en la norma.

1. La noción de Trabajo Decente y su inclusión en la LFT.

La noción de trabajo decente es la gran aportación de la Organización Internacional del Trabajo, cuya finalidad es generalizar la calidad del empleo desde la perspectiva de los derechos en el trabajo, la promoción en el empleo, desde el diálogo social.

Asimismo, es importante comprender que el derecho al trabajo decente, es producto de la evolución del reconocimiento de éste en diversos instrumentos internacionales.

En primer lugar, es importante mencionar que la OIT fue la primera organización internacional en reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad¹⁵⁰, a través de la Recomendación sobre la organización del empleo en 1944, que señalaba que las personas con discapacidad deberían recibir formación profesional junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración que los demás.

Más adelante, en 1955, la OIT adoptó el que fue hasta ese momento, el instrumento más importante en materia de discapacidad: la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos de 1955. Ya que sirvió de base y referencia para la creación de legislación nacional en materia de formación profesional e ingreso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo¹⁵¹.

Asimismo, la OIT, en su Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos de 1975, promovió entre los Estados Miembros a establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de formación profesional e información continua sobre empleo, y sobre todo insta a que los empleadores realicen ajustes en los lugares de trabajo para adaptarlos a los trabajadores con discapacidad¹⁵². Esto consiste en un parteaguas, ya que evidencia que la realización de ajustes en los lugares de trabajo, es imperativo proporcionar las condiciones de acceso a las personas con discapacidad al empleo.

Ese mismo año, la OIT emitió la Resolución sobre la readaptación profesional y la reintegración social de los inválidos o impedidos, que instaba, a través de una campaña, a los Estados Miembros a promover la readaptación profesional y a la integración social de las personas con discapacidad. Esta campaña desembocó en el reconocimiento del Año Internacional de las Personas

¹⁵⁰ O'Reilly, Arthur, *El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2007. p. 4

¹⁵¹ O'Reilly, Arthur, *Op. Cit*, p. 5.

¹⁵² *Ibidem*, p. 6.

con Discapacidad en 1981, que también significó la adopción de políticas de readaptación profesional y empleo, mismas que no debían tomarse como discriminatorias para otros trabajadores¹⁵³. Estos dos hechos, fueron parteaguas para la creación del concepto de trabajo decente.

En 1987, la Reunión Mundial de Expertos se reunió para examinar la ejecución del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, propuso que se creara una línea de acción en común para reconocer los derechos de las personas con discapacidad, que dio como resultado la creación y adopción de las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (analizadas en el Capítulo 2), que si bien no son un instrumento jurídico vinculante, si marcaron la pauta sobre la igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad tengan acceso a un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

En ese sentido, el reconocimiento de las personas con discapacidad a tener un acceso al empleo digno, fue mencionado en otros instrumentos posteriores a las Normas, como lo fueron la Declaración de Copenhague (sobre la promoción del empleo remunerado), el Programa de Acción adoptado por la Cumbre Mundial de Desarrollo Social, 1995 (respecto a la toma de medidas eficaces para poner fin a todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad)¹⁵⁴; la Carta Social Europea (que reconoce el derecho de todos a contar con un empleo deliberadamente elegido). Mismo que, en su conjunto, aportaron las nociones previas para introducir y reconocer el concepto de trabajo decente.

El concepto de trabajo decente fue introducido por el Director General de la OIT, Juan Somavia, en 1999¹⁵⁵. Se considera que el término de trabajo decente es “una forma de expresar el objetivo fundamental de la OIT en lenguaje corriente”. La

¹⁵³ *Ibidem*, p. 7.

¹⁵⁴ *Ibidem*, p. 10.

¹⁵⁵ Rodgers, Gerry *et. al.* *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social 1919-2009*, Ginebra, OIT, 2009. p. 238.

palabra *trabajo*, además de referirse a una ocupación remunerada o a un empleo, incluye también la forma en las que las personas contribuyen a la economía y a la sociedad, tanto en la economía formal e informal. La palabra *decente* (aunque ha tenido diversas acepciones de traducción) distingue la idea de que las normas sociales básicas en materia de salario, condiciones de trabajo, seguridad e higiene se cumplan¹⁵⁶.

Asimismo, hace referencia a cuatro ejes estratégicos¹⁵⁷:

- *Derechos humanos en el trabajo*: promover la aplicación y el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, intensificar la lucha contra el trabajo infantil y crear nuevas normas de trabajo conforme a los nuevos fenómenos del mundo del trabajo.
- *Empleo y salarios*: alcanzar los objetivos de un nivel de vida digno, del desarrollo social y económico y del pleno desarrollo personal.
- *Protección social*: tener y propiciar el acceso a los servicios de salud para procurar el bienestar
- *Diálogo social*: la participación de organizaciones de trabajadores y empleadores permitirá la solución óptima de los problemas sociales, a través de la cooperación y consultas tripartitas, así como una negociación colectiva en la propia empresa.

El concepto de trabajo decente se ha constituido poco a poco en uno de los referentes claves para las políticas y estrategias laborales en todo el mundo¹⁵⁸.

¹⁵⁶ *Ibidem* p. 239.

¹⁵⁷ OIT, *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 1999, en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>, consultado en junio 2019.

¹⁵⁸ OIT, *Década del trabajo decente en las Américas, 2006-2015: primer balance y perspectivas de la agenda hemisférica: informe del Director*, Chile, American Regional Meeting, 2010.

Incluso, la OIT se ha encargado de darle seguimiento a los programas de trabajo decente que se han formulado en cada país¹⁵⁹. En el caso de América Latina, México no aparece como un país que tiene algún programa de trabajo decente establecido. En el documento de la OIT *Aplicación de los programas de trabajo decente por país*¹⁶⁰ de 2008 únicamente se dice que la participación de los interlocutores sociales tiene incidencia a nivel de los ministerios (o sea, secretarías de Estado), pero es importante tener un programa estratégico como tal.

En México, la primera vez que se mencionó el trabajo decente es en la iniciativa que reformó la LFT en 2012. De acuerdo a la iniciativa¹⁶¹, la noción de trabajo decente contiene los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral y a su vez, es acorde con el artículo 123 constitucional cuando dice “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.

Finalmente, la LFT se reformó el 30 de noviembre de 2012, en la que la se incluyó la definición de trabajo decente como sigue: “*Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo*”.

¹⁵⁹ *Programmes by country/subregión, Status of DWCP Development by Regions as at 15 february 2014, www.ilo.org.*

¹⁶⁰ OIT, *Aplicación de los programas de trabajo decente por país*, Suiza, Consejo de Administración, 2008. p. 8.

¹⁶¹ “Del titular del Poder Ejecutivo Federal, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, México, *Gaceta Parlamentaria*, año XV, número 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012.

El trabajo digno o decente, como lo señala la LFT, también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Antes de conocer la regulación actual de la discapacidad en México, es necesario identificar los antecedentes e iniciativas legislativas, así como la política pública que reguló a la discapacidad. La protección jurídica de las personas con discapacidad comienza con el reconocimiento del derecho al trabajo, sin duda va de la mano del concepto de trabajo decente, ya que marca, la pauta del mínimo de protección y cumplimiento de los derechos laborales, no solo para este sector de la población, sino para las personas que acceden al mercado laboral.

2. Antecedentes legislativos y de política pública.

Antes de conocer la regulación actual de la discapacidad en México, es necesario identificar los antecedentes e iniciativas legislativas, así como la política pública que reguló a la discapacidad. La protección jurídica de las personas con discapacidad comienza con el reconocimiento del derecho al trabajo, sin duda va de la mano del concepto de trabajo decente, ya que marca, la pauta del mínimo de protección y cumplimiento de los derechos laborales, no solo para este sector de la población, sino para las personas que acceden al mercado laboral.

2.1. Legislación.

a. Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social.

La Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social se publicó en el DOF el 9 de enero de 1986. Fue el producto de diversas reformas, incluida la de la inclusión de la minusvalía (hoy discapacidad) en la Ley General de Salud.

La ley se divide en tres capítulos: disposiciones generales, del DIF y de la coordinación y concertación.

En el primer capítulo, se establecen las bases para el Sistema Nacional de Asistencia Social, a través del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, como organismo público descentralizado que estableció la Ley General de Salud. En este entendido, se define a la asistencia social como *las acciones tendientes a mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, para tener una vida productiva*¹⁶². La noción de productividad, se puede interpretar como medio de subsistencia, través del trabajo. Asimismo, la ley considera como sujetos de la asistencia social a los inválidos, a los que, por causa de ceguera, neuro-musculo-esquelético, deficiencias mentales, problemas de lenguaje y otras deficiencias, se encuentran en ese supuesto.

En el capítulo segundo, se definen los objetivos del DIF. Pero es uno el que llama la atención: *Realizar acciones de apoyo educativo, para la integración social y de capacitación para el trabajo a los sujetos de la asistencia social*. Como se señaló anteriormente, los minusválidos, al ser sujetos de la asistencia social, también tienen derecho a la capacitación para el trabajo. Sin embargo, aunque se aplaude este primer acercamiento, esto es todavía parte de un derecho asistencialista, y no de un derecho de naturaleza laboral.

Asimismo, en este capítulo se señala la estructura del Sistema, que será a través de un Director General, Junta de Gobierno, Patronato y Comisiones Técnicas.

Finalmente, el tercer capítulo, habla de la forma en la que se coordinarán las acciones en el ámbito de la prestación de los servicios en salud. Será a través de la promoción de convenios con las entidades federativas y municipios, a fin de

¹⁶² *Ibidem*.

establecer programas y distribuir y coordinar acciones de asistencia social, así como la promoción de creación de organismos estatales de asistencia social.

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

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad fue el resultado de la derogación de la Ley General de las Personas con Discapacidad. De acuerdo a la exposición de motivos¹⁶³, la reforma se suscitó debido a que 9 de cada 10 mexicanos con discapacidad han sido marginados en la pobreza, falta de oportunidades y mejor atención. La ley pretendía transformar los programas y servicios de las instituciones, para atender la discapacidad en el marco de la salud, rehabilitación y habilitación, y después acceder a la educación, el trabajo, el deporte, la vivienda o el transporte.

En ese sentido, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011 y cuya última reforma fue en 2018, tiene como objeto 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.

En un esfuerzo para armonizar los conceptos fundamentales de la discapacidad, la ley las define de la siguiente manera:

- *Accesibilidad*: son las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

¹⁶³ *Iniciativa que reforma, deroga y adiciona disposiciones de la Ley General de las Personas con Discapacidad*, México, Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, número 2998-IV, 28 de abril de 2010.

- *Ajustes razonables*: son 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 que las demás, de los derechos y libertades fundamentales.
- *Asistencia social*: es el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan el desarrollo integral del individuo, así como la protección física, mental y social de las personas en estado de necesidad, indefensión, desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena productiva.
- *Ayudas técnicas*: son los dispositivos tecnológicos que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad.
- *Comunicación*: es el lenguaje escrito, oral y la lengua de señas mexicana, la visualización de textos, el Sistema Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia escritos o auditivos de fácil acceso, el lenguaje sencillo y los medios de voz digitalizada.
- *Diseño universal*: es el diseño de productos, entornos, programas y servicios que pueden utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.
- *Educación inclusiva*: es la educación que propicia la integración de personas con discapacidad a los planteles de educación básica regular, mediante la aplicación de métodos, técnicas y materiales específicos.
- *Estimulación temprana*: atención brindada a niños y niñas entre 0 y 6 años para potenciar y desarrollar al máximo sus posibilidades físicas, intelectuales, sensoriales y afectivas.

Asimismo, la ley reconoce que todas las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica, o de salud. Además de que las medidas contra la discriminación consistirán en la

prohibición de conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a la discapacidad que ésta posea; por lo que las políticas públicas deberán observar los principios de equidad, justicia social, igualdad de oportunidades, respeto a la evolución de las facultades de niños y niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad, el respeto a la dignidad inherente, a la autonomía individual y a la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

Los derechos que reconoce la Ley para las personas con discapacidad son:

- Derecho a la Salud y Asistencia Social.

Las personas con discapacidad tienen el derecho a gozar del más alto nivel posible de salud, rehabilitación y habilitación sin discriminación por motivos de discapacidad.

- Derecho al Trabajo y Empleo.

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y empleo en igualdad de oportunidades y equidad, que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

- Derecho a la Educación.

El derecho a la educación incluye la prohibición de cualquier tipo de discriminación en planteles, centros educativos y guarderías, del personal docente y administrativo del Sistema Educativo Nacional.

Asimismo, este derecho contempla que las bibliotecas y salas de lectura incluyan equipos de cómputo con tecnología adaptada, escritura e impresión en el

Sistema de Escritura Braille. Además, reconoce oficialmente a la Lengua de Señas Mexicana como lengua nacional, por lo tanto, forma parte del patrimonio lingüístico con que cuenta la nación mexicana.

Sin embargo, la Ley dispone que además de lo establecido en la Ley General de Educación, la educación especial tiene por objeto la formación de vida independiente y la atención de necesidades educativas especiales que comprende dificultades severas de aprendizaje, comportamiento, emocionales, discapacidad múltiple o severa y aptitudes sobresalientes, que les permita tener un desempeño académico equitativo.

- Derecho a la Vivienda.

Las personas con discapacidad tienen derecho a la accesibilidad universal y a la vivienda, por lo que la Ley dispone 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.

- Derecho al Transporte y Comunicaciones.

La Ley establece que las personas con discapacidad tienen el derecho al acceso al transporte, a los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, particularmente aquellas que contribuyan a su independencia y desarrollo integral. Todo bajo un marco sin discriminación de ningún tipo.

- Derecho al Desarrollo Humano.

Se promoverá el derecho de las personas con discapacidad a un mayor índice de desarrollo humano, así como el de sus familias, incluyendo alimentación, vestido y vivienda adecuados y a la mejora continua de sus condiciones de vida, sin discriminación por motivos de discapacidad.

- Derecho al Deporte, Recreación, Cultura y Turismo.

La Ley establece el derecho de todas las personas con discapacidad al deporte, a la práctica de actividades físicas y deportivas y a la integración de asociaciones deportivas nacionales de deporte adaptado.

- Derecho de Acceso a la Justicia.

Las personas con discapacidad tendrán el derecho a recibir un trato digno y apropiado en los procedimientos administrativos y judiciales de las que sean parte, así como asesoría y representación jurídica gratuita en dichos procedimientos.

- Derecho a la Libertad de Expresión, Opinión y Acceso a la Información.

La Ley establece el derecho que tienen las personas con discapacidad a la libertad de expresión y opinión, que incluye la libertad de recabar, recibir y facilitar información mediante cualquier forma de comunicación que les facilite una participación e integración en igualdad de condiciones que el resto de la población. Además de establecer derechos para las personas con discapacidad, la Ley contempla los siguientes puntos:

- Recopilación de datos y estadística.

A través del INEGI, así como su legislación aplicable, se garantizará que el CGPV incluya la recopilación de información y estadística de la población con discapacidad, además de desarrollar instrumentos estadísticos que proporcionen información e indicadores cualitativos y cuantitativos sobre los aspectos relacionados con la misma. Así como, de nuevo desarrollar el Sistema Nacional de Información en Discapacidad.

Asimismo, la ley señala la creación de los siguientes:

- Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

La elaboración del programa estará a cargo del Gobierno Federal, las entidades federativas y los municipios, bajo su respectiva competencia y se hará conforme a los derechos establecidos en la ley y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El programa se debe elaborar, publicar y ratificar en el DOF, y se debe establecer con claridad la política pública a seguir, así como el presupuesto, supervisión y la rendición de cuentas.

- Sistema Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Por disposición de esta ley, se crea este nuevo sistema. Tiene por objeto la coordinación y seguimiento continuo de los programas, acciones y mecanismos interinstitucionales públicos y privados, que permitan la ejecución de las políticas públicas para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad. Forman parte de este sistema el gobierno federal, las entidades federativas y los municipios en sus ámbitos de competencia, así como las personas físicas o morales, en coordinación con la Secretaría de Salud, que presten sus servicios a personas con discapacidad.

Sus principales objetivos son la difusión de los derechos de las personas con discapacidad, el fortalecimiento de los mecanismos de corresponsabilidad, solidaridad y subsidiariedad a favor de las personas con discapacidad, el impulso de la toma de conciencia.

- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS).

Por mandato de esta ley, se crea CONADIS. Este Consejo tiene por objeto establecer las políticas públicas para las personas con discapacidad, así como promover, fomentar y evaluar las acciones, estrategias, políticas públicas y programas derivados de la misma ley.

Entre sus atribuciones más relevantes están la coordinación y elaboración del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, promover el goce, ejercicio y respeto de los derechos de las personas con discapacidad, así como su accesibilidad en la infraestructura física; promover la elaboración, publicación y difusión de estudios para el desarrollo de las personas con discapacidad; así como promover la firma, ratificación y cumplimiento de instrumentos internacionales o regionales en materia de discapacidad.

c. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La discriminación explícita hacia las personas con discapacidad, está tan arraigada en ideas, comportamientos, actitudes, en prácticas, hábitos sociales y personales, que corre el riesgo de no ser percibida, y natural¹⁶⁴.

Gracias a la reforma del artículo primero constitucional del 14 de agosto de 2001¹⁶⁵, en la que se reconoció el derecho de toda persona a no ser discriminada por origen étnico o nacional, género, edad, “capacidades diferentes”¹⁶⁶, se promulgó

¹⁶⁴ Pérez Bueno, Luis Cayo, *op. cit.*, p. 135.

¹⁶⁵ *Iniciativa de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, enviada por el C. Vicente Fox Quesada, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, México, Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, número 11141-I, viernes 29 de noviembre de 2002.*

¹⁶⁶ Posteriormente se modificó a “discapacidades”. *Decreto por el que se reforma el Artículo 1º., Párrafo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, publicado el 4 de diciembre de 2006.*

en 2003 la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, con el objetivo de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación conforme a esta reforma. La última reforma es del 21 de junio de 2018.

En primer lugar, la ley define como discriminación a toda distinción, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional, proporcional y tenga por objeto restringir, obstaculizar, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos, por diversos motivos, entre ellos la discapacidad. Además, reconoce a la igualdad real de oportunidades, como el acceso que tienen las personas al igual disfrute de sus derechos, ya sea a través de la norma jurídica o los hechos, para el disfrute de sus derechos.

Asimismo, es importante resaltar que la Ley contempla un término sumamente relacionado con la discapacidad: el diseño universal. Lo define como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas (como las personas con discapacidad) en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

Entre las medidas para prevenir la discriminación, en materia de trabajo o personas con discapacidad, se encuentran las siguientes:

- Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.
- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
- La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Negar la prestación de servicios financieros a personas con discapacidad.

- Estigmatizar o negar derechos a personas con adicciones, que han estado en instituciones de atención a personas con discapacidad.

De acuerdo a la Ley, existen tres tipos de medidas para compensar las conductas discriminatorias: las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones informativas.

Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso cualquier persona a la igualdad real de oportunidades, eliminando las barreras físicas, de comunicación, normativas o de otro tipo, que obstaculicen el ejercicio de derechos y libertades de personas en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Entre las medidas de nivelación para personas con discapacidad, están:

- Ajustes razonables en materia de accesibilidad física.
- Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales.

Las medidas de inclusión son las que tienen por objeto eliminar mecanismos de exclusión o diferencias para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato.

Finalmente, las medidas afirmativas son las medidas esenciales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación.

2.2. Planes, programas e instituciones.

En el siguiente apartado, se señalan los planes y programas que han derivado de la ley, en favoy de las personas con discapacidad y trabajo.

a. Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988¹⁶⁷.

El 30 de mayo de 1983, el titular del Poder Ejecutivo, dio a conocer el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988.

El Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, es el documento ejecutivo donde se incluye expresamente por primera vez la minusvalía como parte de la política pública nacional.

Dicho Plan, fue elaborado dentro del contexto de crisis económica más seria que enfrentó México hasta ese momento, por lo que, gran parte de la política pública fue enfocada a solucionarlos.

Fueron cuatro los objetivos que el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 pretendió alcanzar:

1. Conservar y fortalecer las instituciones democráticas.
2. Vencer la crisis.
3. Recuperar la capacidad de crecimiento.
4. Iniciar los cambios cualitativos que requiere el país en sus estructuras económicas, políticas y sociales.

Dentro del cuarto objetivo, se orientará la política social. Se planteó hacer un cambio estructural cualitativo para atender las necesidades de la población, a través del combate al rezago social. Dichas medidas, que se dividen en los ramos de educación, cultura, pobreza, rezago social, desarrollo del magisterio, alimentación y salud, darán prioridad a mejorar la situación de los grupos urbanos desprotegidos.

¹⁶⁷ *Decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988*, Diario Oficial de la Federación, publicado el 31 de mayo de 1983.

En el programa relativo de salud, se previeron los siguientes propósitos:

1. Tender al logro de una cobertura nacional de los servicios de salud.
2. Contribuir a un crecimiento demográfico concordante con el desarrollo económico y social.
3. Promover la protección social que permita fomentar el bienestar de la población de escasos recursos, especialmente a los menores, ancianos y “minusválidos”.

Para el caso de los “minusválidos”, la orientación estratégica se enfocó en la reorganización de la asistencia social. El DIF ideó un Programa Nacional de Rehabilitación, en el que se abarcaron actividades en materia de *invalidez* esquelética, comunicación humana, ceguera o debilidad visual, así como las que afectan a la salud mental, por lo que dispuso el Centro de Rehabilitación del DIF¹⁶⁸.

El mismo plan explica que las características en la prestación de servicios de asistencia social se reflejan fundamentalmente en los menores de 15 años, ancianos y minusválidos, grupos en los que, según se refiere dicho documento, reflejan la desnutrición, la falta de oportunidad educativa y de recreación se manifiestan con mayor severidad.

b. Programa de Asistencia a Minusválidos 1988-1994¹⁶⁹.

Fue el primer programa sectorial del DIF referente a las personas con discapacidad. Su principal fin fue proporcionar servicios de rehabilitación no hospitalaria a “personas minusválidas” (hoy personas con discapacidad), que por diversas circunstancias, como económicas y de marginación, son sujetos de los servicios de

¹⁶⁸ INEGI, *Las personas con discapacidad en México, una visión censal*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México. 2004. p.13.

¹⁶⁹ INEGI, *op. cit*, p. 5.

asistencia social¹⁷⁰. Sin embargo, contrario a lo que establece la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, el programa en comento no hace ninguna referencia a la capacitación para el trabajo.

c. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000¹⁷¹.

Publicado en el DOF el 31 de mayo de 1995, desarrolló de una manera más amplia y detallada la política pública para las personas con discapacidad.

El plan señala que la política para el desarrollo social, fue nacional e integral, federalista y participativa, incluyente y eficaz, mediante el fortalecimiento de la capacidad de respuesta de las instituciones. Asimismo, el documento señala que se enfocará prioritariamente a la erradicación de la pobreza, así como a formular programas dirigidos a la mujer y a los jóvenes, pueblos indígenas, jornaleros agrícolas y a las personas con discapacidad. Todo esto a través del logro de los siguientes objetivos en general:

1. Ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios básicos.
2. Armonizar el crecimiento y la distribución territorial de la población.
3. Promover el desarrollo equilibrado de las regiones.
4. Privilegiar la atención a los grupos y las zonas con mayor desventaja económica y social.
5. Construir una política integral de desarrollo social orientada por los principios del nuevo federalismo.

Como parte del cuarto objetivo, el Plan Nacional de Desarrollo especificó los lineamientos de la política social para las personas con discapacidad, en el apartado “Incorporación de la población discapacitada al desarrollo”; en el que se

¹⁷⁰ Ontiveros Ruiz, Guillermo, *La Política Social en México 1988-1994*, México, México, 2012, p. 35.

¹⁷¹ INEGI, *op. cit*, p. 5.

realizó que deben gozar los mismos derechos y obligaciones que el resto de los ciudadanos mexicanos, así como impulsar su autosuficiencia basada en la superación personal y en la adquisición de capacidades en condiciones de igualdad. Así como no permanecer segregado y limitado en su vida laboral y social, a través de la promoción de medidas eficaces para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y su plena participación en el desarrollo.

Este Plan menciona que estudios recientes estiman que el 10% de la población total padece algún tipo de discapacidad. Es importante resaltar que el plan hace un esfuerzo bastante limitado por englobar *quiénes* son las personas con discapacidad, a las que define como las que por causas naturales o accidentales han visto mermada su capacidad física.

Para lograr su inclusión en el desarrollo, se plantearon las siguientes estrategias:

- Fomentar una nueva cultura de consideración a las personas con discapacidad: como parte de las acciones de esta estrategia, se promoverá una cultura de respeto a su dignidad y derechos humanos, sociales y políticos, para así aumentar sus oportunidades productivas, culturales, deportivas y laborales, no sin antes el acceso a la salud, educación y capacitación.
- Diseñar e instrumentar programas y medidas para apoyar a la población discapacitada: dentro de este ramo, se atenderá de manera prioritaria: atención médica, educación y rehabilitación.
- Revisar la legislación vigente y organizar programas que coadyuven a modificar el entorno físico y la actividad de la población en general, en beneficio de la población discapacitada.

Asimismo, se señala la creación del Sistema de Información sobre Población con Discapacidad (SIPD), que pretendía proporcionar el apoyo necesario

para la planeación, programación y evaluación de las acciones realizadas por las instituciones, públicas y privadas, involucradas en el estudio de la discapacidad. También se proponía elaborar un Registro de Población con Discapacidad, con el fin de establecer con mayor eficiencia las necesidades de este grupo de personas.

Finalmente, el Plan mencionaba que es importante propiciar la incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, por lo que se propuso el desarrollo programas especializados de capacitación y asesoría para la realización de proyectos que resulten viables.

d. 1995. Convive: 8 subprogramas¹⁷².

Resultado del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se presentó en mayo de 1995 el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE). Su objetivo principal 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*¹⁷³. Dentro del mismo programa, se crearon los siguientes subprogramas:

- Programa de salud, bienestar y seguridad social.
- Programa de educación.
- Programa de rehabilitación laboral, capacitación y trabajo.
- Programa de cultura, recreación y deporte.
- Programa de accesibilidad, telecomunicaciones y transporte.
- Programa de comunicación.
- Programa de legislación y derechos humanos.

¹⁷² INEGI, *op. cit*, p. 6.

¹⁷³ *Historia de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad anterior al año 2000*, en www.conadis.salud.gob.mx.

- Programa del Sistema Nacional de Información sobre Población con Discapacidad.
- e. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006¹⁷⁴.

El Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación en mayo de 2001.

Las personas con discapacidad fueron parte de la política pública desde dos puntos de vista: el primero, desde lo social, y el segundo desde la competitividad.

La política social del Plan fue principalmente orientada a la emancipación individual y colectiva de los llamados “grupos sociales marginados”. Esta emancipación se lograría a través del aumento de los niveles de bienestar a través de la mejora en la prestación de los servicios de salud, de la educación, oportunidades de superación personal y participación social.

Sobre las personas con discapacidad, el Plan hace referencia a que 2.2 millones de personas carecen de los medios físicos adecuados a sus necesidades para ingresar a escuelas o laborar en oficinas, fábricas o dependencias gubernamentales, así como de apoyos para adquirir equipos o aparatos para atender sus necesidades específicas, y que enfrentan situaciones de discriminación y falta de oportunidades para su desarrollo educativo, laboral, cultural y deportivo, entre otros. Por lo que, el objetivo principal fue promover y fortalecer su desarrollo para equiparar y facilitar su integración plena en todos los ámbitos de la vida nacional. Como se aprecia, no hay una política en concreto sobre la accesibilidad de derechos.

¹⁷⁴ *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, Diario Oficial de la Federación, 30 de mayo de 2001.

En cuanto a la competitividad, es importante mencionar que por primera vez se propuso impulsar una nueva cultura laboral en la que, entre otras, se debía promover el espíritu emprendedor para la generación de autoempleo en todos los sectores de la población, específicamente de las personas con discapacidad y las personas de la tercera edad.

- f. Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS)¹⁷⁵.

El CODIS se creó en febrero de 2001, con el propósito de impulsar, orientar y vigilar que los programas sectoriales e institucionales a cargo de las dependencias dirigieran programas que cumplieran con las necesidades de las personas con discapacidad¹⁷⁶. Asimismo, el CODIS creó los siguientes programas¹⁷⁷:

- *Programa Nacional de Accesibilidad*: Su principal objetivo fue promover y difundir acciones que tuvieran como fin la implementación de políticas públicas en el tema de accesibilidad arquitectónica, física, de transporte, etc.
- *Programa de Prevención y Rehabilitación de Discapacidades*: Se dedicó a crear estrategias en el sector salud en referencia a la prevención y rehabilitación de las personas con discapacidad, a través de investigación científica y tecnológica.

¹⁷⁵ INEGI, *op. cit*, p. 6.

¹⁷⁶ ONU, *Medidas legislativas para la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad*, Estados Unidos, Naciones Unidas, 2010. p. 24.

¹⁷⁷ *Historia de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad anterior al año 2000*, en www.conadis.salud.gob.mx, consultado en 15 de mayo de 2015.

- *Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa*: Su objetivo fue crear estrategias con instituciones educativas y de capacitación para permitir el acceso a la educación a las personas con discapacidad.
- *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001 – 2006*: La coordinó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para 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 Apoyo a Personas con Discapacidad en el Medio Rural*. El programa pretendía brindar atención a las personas con discapacidad de zonas rurales para impulsar su capacidad económica y productiva.

g. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012¹⁷⁸.

El Plan 2007-2012 fue publicado en el DOF el 31 de mayo de 2007. Contenía los siguientes ejes de la política nacional, los cuales son:

1. Estado de Derecho y seguridad.
2. Economía competitiva y generadora de empleos.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Sustentabilidad ambiental.
5. Democracia efectiva y política exterior responsable.

El eje “Igualdad de oportunidades”, tuvo como principal acción el desarrollo humano y el bienestar de los mexicanos a través de la igualdad de oportunidades que impulsará el desarrollo del país. Asimismo, es donde se detalla la política pública a seguir respecto a las personas con discapacidad.

¹⁷⁸ *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, Diario Oficial de la Federación, 31 de mayo de 2007.

Fueron tres las estrategias que el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 pretendió llevar a cabo respecto a las personas con discapacidad, y son las siguientes:

- *Otorgar apoyo a las personas con discapacidad para su integración a las actividades productivas y culturales, con plenos derechos y con independencia*

El Plan pretende incluir a las personas con discapacidad en el diseño de políticas públicas de una forma organizada. Ya que de acuerdo al número de personas por tipo de discapacidad, se estructuraría el acceso a los servicios educativos y de salud, así como oportunidades de recreación y de inserción en el mercado laboral. Para eso, se dice que se realizará un diagnóstico nacional sobre las personas con discapacidad y sus familias, con el fin de obtener datos duros. El resultado fue la inclusión en el Censo 2010 de las personas con discapacidad, aunque el término utilizado fue limitación, como ya se discutió en el primer capítulo de esta tesis.

El Plan es muy consciente en cuanto al proceso de armonización legislativa para que existan mecanismos para que los derechos reconocidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad puedan ser ejercidos. Sobre este punto, se hace especial referencia a la adaptación de la infraestructura del país, para que a través del diseño universal y los ajustes razonables, las personas con discapacidad puedan usar transporte público adaptado con facilidad y desarrollar todo tipo de actividades fuera de su entorno inmediato. Además de esto, se promovió capacitación de los servidores públicos y la investigación en materia de discapacidad.

- *Garantizar la disponibilidad de los instrumentos y el personal necesarios para realizar un diagnóstico temprano y canalizar oportunamente a las personas con discapacidad a los servicios de estimulación temprana y rehabilitación*

Esta política está enfocada principalmente a los recién nacidos, el personal correspondiente debe detectar oportunamente si éstos tienen alguna discapacidad, para canalizar su atención.

h. Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012¹⁷⁹.

El Programa fue elaborado para con el propósito de contribuir al desarrollo integral e inclusión plena de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social, política y productiva del país, así como el respeto a sus derechos humanos. Se trata de un plan estratégico intersecretarial, ya que fue formulado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Antes de comenzar su análisis, es importante mencionar que el programa está comprometido a cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Ya que la discapacidad es comúnmente relacionada a la pobreza, y los alcances de la inequidad de género son aún mayores.

Bajo esta tesitura, este fue el documento rector de las políticas y estrategias de la Administración Pública Federal para contribuir a la inclusión social y a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad del 2009 al 2012; fue el primer plan estratégico desde la creación de la CONADIS en el mismo año. Además, hay que tomar en cuenta que el Plan se elaboró tres años después de la

¹⁷⁹ *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012*, Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, México, 2009. p. 31.

adopción de la Convención, por lo que en teoría, fue elaborado conforme a los principios y derechos emanados de la misma.

El objetivo general del Plan fue contribuir al desarrollo e inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, en un marco de igualdad de derechos y oportunidades sin discriminación y sobre todo, con perspectiva de género.

Para lograr este objetivo general, se apoyó en los siguientes objetivos específicos:

- *Propiciar un cambio de cultura en la población para favorecer el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.*

El *cambio de cultura*, se refiere a la sensibilización de la población en general para generar un cambio de actitud, en el que a través de acciones en materia de promoción, información, educación y comunicación se fomente un cambio positivo de conocimientos, actitudes y prácticas respecto al tema. En su mayoría las actividades fueron de difusión de los derechos de las personas con discapacidad.

Asimismo, asegurar que todas las leyes, reglamentos y normas sean acordes con los mandatos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a fin de determinar cuáles reformas o adiciones a la legislación federal y estatal debían realizarse.

Por otro lado, el Plan enfatiza la participación de la sociedad civil, y se refiere especialmente a las organizaciones y sociedades de las personas con discapacidad. Debido a que éstos han representado un movimiento de gran trascendencia en el desarrollo de acciones encaminadas a mejorar las condiciones

de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Por lo que el programa pretendió involucrarlas en acciones de capacitación y formación de especialistas en el campo de la discapacidad. Sobre este mismo punto, el Plan alentó el desarrollo de estudios de investigación para apoyar la toma de decisiones con base en evidencia científica, por lo que estipuló la integración de un Comité Científico que promoviera y condujera el desarrollo y el intercambio de estudios de investigación en materia de discapacidad.

- *Asegurar la accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios y servicios públicos, así como el transporte, sistemas y tecnologías de información y comunicación.*

El Plan le da prioridad a la integración del diseño universal de entornos y servicios tanto en el sector público como en el privado. Eso incluye la celebración de convenios con los concesionarios y permisionarios del transporte en todas sus modalidades para que los servicios de comunicación y de transporte público sean accesibles para las personas con discapacidad, así como mejorar las condiciones de accesibilidad y equipamiento técnico de las instalaciones deportivas y centros culturales para personas con discapacidad.

- *Contribuir a que las personas con discapacidad disfruten del derecho a la salud.*

El enfoque que tiene el Plan en materia de salud es interdisciplinario y multidimensional, ya que no solo relaciona el derecho de acceso a la salud con la medicina, sino con otras áreas del conocimiento.

Al respecto, se contemplaron acciones en materia de capacitación y educación continua dirigidas al personal de salud, a través de la promoción con instituciones académicas, públicas y privadas de la introducción de en sus planes de estudio temas sobre discapacidad. Específicamente en las carreras de medicina,

enfermería, arquitectura, ingeniería y derecho. Y además, es consciente de que la formación de recursos humanos para prevenir y rehabilitar a las personas con discapacidad, es imperativo para garantizar el acceso a la salud de éstas.

Asimismo, se destaca la promoción sobre la creación de centros de apoyo y orientación psicológica para las personas con discapacidad. Por lo que, ese es otro de los elementos para considerar que a partir de este Plan, se denota a la discapacidad como parte de los derechos humanos.

Uno de los grandes problemas de la inclusión de las personas con discapacidad, específicamente de aquellos que padecen discapacidad auditiva, es la falta de intérpretes certificados en Lenguaje de Señas Mexicana. El Plan destaca la formación de éstos en los hospitales y unidades médicas con mayor afluencia de pacientes con discapacidad. Sin embargo, no es una política que debiera beneficiar únicamente al sector salud, sino que debería implementarse como uno de los rectores en todos los niveles del sector público.

- *Elevar las oportunidades de acceso, permanencia, egreso y logro educativo para la población con discapacidad.*

Sobre este punto, se promueve una cultura de inclusión en todo el sistema educativo nacional que favorezca la integración de los alumnos con discapacidad a los servicios regulares de educación básica, así como la alfabetización de las personas con discapacidad.

Esto, en un marco de accesibilidad en el que a través del diagnóstico sobre infraestructura y equipamiento en los planteles de educación, se harán los ajustes razonables necesarios para la adecuación de los espacios, donde se imparte la educación.

Un punto importante es que el Plan tiene como firme propósito, ampliar y diversificar la producción de libros de texto gratuitos y otros materiales de lectura y consulta para personas con discapacidad visual y discapacidad auditiva en los diferentes niveles del sistema educativo nacional.

- *Garantizar el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral, autoempleo y capacitación para las personas con discapacidad.*

En primer lugar, el Plan fomenta la sensibilización y las políticas laborales inclusivas y no discriminatorias entre los empresarios, que son indispensables para la contratación de personas con discapacidad. Mediante la gestión de los beneficios y estímulos para empresas que contraten personas con discapacidad y la promoción y vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral vigente en los centros de trabajo donde laboren personas con discapacidad.

Las formas en las que el Programa pretende introducir a las personas con discapacidad al trabajo son mediante el autoempleo y la capacitación.

Por otro lado, una de las grandes contribuciones del Programa es que pretende involucrar a los sindicatos, gremios, federaciones, confederaciones en la promoción de mejores condiciones laborales para las personas con discapacidad, a través de campañas de información y sensibilización con los delegados, secretarios y representantes sindicales y posteriormente, con la promoción para que en los contratos colectivos y estatutos de los sindicatos se incluyan disposiciones favorables a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Sobre esto, se señala que la carencia de instrucción de las personas con discapacidad impacta negativamente en las posibilidades laborales de este grupo de población. Por lo que, el programa pretende impulsar su formación y capacitación para el trabajo en dos momentos: en niveles de educación media

superior y superior y en los centros de trabajo. Sin embargo, no señala cuáles serán las estrategias ni las acciones a seguir.

Otra medida que se pretende llevar a cabo es la inclusión en el servicio público a las personas con discapacidad. De los cuales, los procesos de selección serán incluyentes y accesibles. En el caso de las entidades federativas, se deberá fortalecer y vincular el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través de mecanismos de coordinación. Nuevamente, el Plan es omiso en cuanto a lo que significan los mecanismos de coordinación y las acciones y objetivos a seguir.

i. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018¹⁸⁰.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, publicado en el DOF el 20 de mayo del 2013, tiene como objetivo general *Llevar a México a su máximo potencial*, a través de cinco metas nacionales: *México en Paz*, *México Incluyente*, *México con Educación de Calidad*, *México Próspero* y *México con Responsabilidad Global*; y tres estrategias transversales: *Democratizar la Productividad*, *Gobierno Cercano y Moderno* y *Perspectiva de Género*.

La primera mención que se hace de la discapacidad es en la sección de la meta *México Incluyente*. Esta meta propone enfocar la acción del Estado en garantizar el ejercicio de los derechos sociales y cerrar las brecha de desigualdad social que divide a México. El objetivo, de acuerdo al Plan, es que el país se integre por una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad sustantiva.

Asimismo, es importante destacar que se señala que las personas con discapacidad manifestaron a través de los foros de consulta para la planificación estratégica de este Plan que su mayor preocupación, además de su salud, es el desempleo.

¹⁸⁰ *Plan Nacional de Desarrollo*, Diario Oficial de la Federación, 20 de mayo de 2013.

En ese sentido, en el plan de acción: *integrar una sociedad con equidad, de cohesión social e igualdad de oportunidades*, se buscará asegurar la vigencia efectiva de los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral, lo que transitará a su inclusión en el mercado de trabajo.

En la meta *México Próspero*, se dice que las personas con discapacidad se enfrentan a problemas de inclusión laboral, como la discriminación y la falta de estructura adecuada en los centros de trabajo. Por ende, entre los objetivos de esta meta referentes a la discapacidad, son la promoción de una política de equidad y libertad, mediante de campañas que transmitan contenidos que fomenten la inclusión social y laboral.

Además de establecer una política de igualdad y no discriminación, crea la estrategia para la promoción de una legislación nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Pero el objetivo primordial es proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena. A través de los siguientes objetivos: establecer esquemas de atención integral que fomenten la detección de discapacidades, estimulación temprana y su rehabilitación, 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 y asegurar la construcción y adecuación del espacio público y privado, para garantizar el derecho la accesibilidad.

- j. Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018¹⁸¹.

El Programa, de acuerdo al artículo 2, es de observancia obligatoria de SEDESOL y de las demás dependencias y entidades de la Administración Pública.

El Programa señala como marco normativo internacional a la Convención, a los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Personas con Discapacidad y el Informe Mundial sobre la Discapacidad. Sin embargo, únicamente la Convención puede considerarse como legislación entre los que cita como normatividad.

En cuanto a la legislación nacional, cita a la CPEUM, al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, a la Ley de Planeación y a la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, reglamentaria del artículo 1 constitucional en materia de derechos de las personas con discapacidad.

El programa hace un diagnóstico internacional y nacional sobre su situación. En el plano internacional, hace referencia a la población mundial con discapacidad, y sus perspectivas en cuanto a su calidad de vida, retomando exactamente lo planteado en el Informe Mundial de las Personas con Discapacidad de 2011. En cuanto al diagnóstico nacional, se enumeran los antecedentes históricos legislativos de la discapacidad, así como los estadísticos del Censo 2010. Respecto al porcentaje de la población con discapacidad, las causas, grupos de edad, ingresos y gastos en hogares por discapacidad, derechohabiencia, uso de servicios de salud, nivel de escolaridad, asistencia escolar, analfabetismo, condición económica, ocupación, posición en el trabajo, jornada laboral, ingresos por trabajo, prestaciones laborales y sociales. Además, por primera vez se tiene un registro de las personas indígenas con discapacidad, en las que el 61.6% son adultos mayores, el 29.7% adultos, 5.6% jóvenes y el 3% niños. Otra novedad es que por primera vez

¹⁸¹ *Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018*, Diario Oficial de la Federación, 30 de abril de 2014.

se tienen datos sobre los recursos federales destinados a la atención de las personas con discapacidad, de acuerdo a los registros históricos del Presupuesto de Egresos de la Federación. En el 2012, el presupuesto fue de 2,143.6 millones de pesos, en 2013 de 2,301 millones de pesos y en 2014 se tiene previsto que sea de 2,617 millones de pesos. Por lo que, se identifica que hubo una variación del 7% respecto del 2012 y 2013, y del 13.7% entre 2013 y 2014.

Asimismo, se incluye el inventario de programas federales para personas con discapacidad, que se ejemplifica a través del siguiente cuadro:

Inventario de programas federales para personas con discapacidad							
Ramo	Institución	Nombre del programa	Derecho o Bienestar Económico (directo)	Derecho Social o Bienestar Económico (indirecto)	Áreas de atención de los derechos sociales o bienestar económico	Grupo de atención	Apoyo que reciben los beneficiarios directos
Educación Pública	SEP	Programa de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa	Educación	NA	Infraestructura Equipamiento escolar	Escuela	Asesoría técnica Capacitación Material didáctico
Educación Pública	SEP	Educación para personas con discapacidad	Educación	No Discriminación	Becas Infraestructura Equipamiento escolar	Personas con discapacidad	Becas Financiamiento de infraestructura
Educación Pública	SEP	Sistema Nacional de Educación a Distancia	Educación	NA	Programas educativos de los sistemas regular o comunitario; Servicios educativos	Estudiantes Personas con discapacidad Personas adultas en lugares sin acceso a la Educación Superior	Servicios educativos
Salud	SALUD	Programa de Atención a Personas con Discapacidad	Salud	No Discriminación	Derechos Humanos	Personas con discapacidad Población con ingreso específico	Difusión, campañas y/o promoción
Trabajo y Previsión Social	STPS	Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral	Trabajo	No discriminación	Derechos Humanos	Grupos vulnerables	Asesoría técnica

Desarrollo Social	SEDESOL	Programa de Abasto Social de Leche a cargo de Liconsa S.A de C.V.	Alimentación	Salud	Abasto y/o comercialización de alimentos	Población con ingreso específico	Alimentos
Desarrollo Social	SEDESOL	Programa de Ahorro y Subsidio para la Vivienda "Tu casa"	Vivienda	No discriminación	Infraestructura social básica	Madres Personas con discapacidad Población con ingreso específico Población con pobreza	Tierra, lote, predio o parcela Vivienda nueva o mejoramiento de vivienda pre-existente Otros subsidios
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	ISSSTE	Rehabilitación	Salud	NA	Servicios de salud, cobertura de servicios	Población Derechohabiente	Servicios de salud
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	ISSSTE	Atención a personas con discapacidad	Salud	NA	Atención y/o prevención de enfermedades	Población Derechohabiente	Capacitación

Fuente: Fuente: *Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018*, Diario Oficial de la Federación, 30 de abril de 2014.

En ese sentido, el Consejo Nacional para el Desarrollo e Inclusión de Personas con Discapacidad, concretó en 6 objetivos su actuar hasta el 2018, considerando las disposiciones de la Convención, el Informe Mundial sobre Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Son:

- *Incorporar los derechos de las personas con discapacidad en los programas o acciones de la administración pública.*

De acuerdo al programa, las dependencias y entidades de la administración pública cuentan con programas que de algún modo se benefician las personas con discapacidad.

En ese sentido, las estrategias son instrumentar los derechos humanos de las personas con discapacidad, a través del diseño de un protocolo para transversalidad el enfoque de derechos humanos de las personas con discapacidad mediante la atención a las recomendaciones, resoluciones y sentencias emitidas por instituciones nacionales e internacionales de derechos humanos.

- *Establecer mecanismos que garanticen el acceso de las personas con discapacidad a acciones, proyectos y programas de desarrollo social.*

Las líneas de acción sobre este punto son vincular a la población con discapacidad beneficiaria de programas sociales, con dependencias que atiendan sus necesidades específicas, promover en estancias infantiles o guarderías institucionales la atención gratuita a niños y niñas con discapacidad, diseñar e implementar la Norma Oficial Mexicana (NOM) para la atención de niños y niñas con todo tipo y grado de discapacidad en estancias infantiles y guarderías; e incluir a las personas con discapacidad en los programas o acciones de la Lotería Nacional para la Asistencia Pública.

- *Promover, aplicar y dar seguimiento a los instrumentos internacionales en materia de discapacidad.*

Las líneas de acción a implementar son la promoción de la agenda de derechos humanos y el cumplimiento de México sobre la Convención ante organismos internacionales y foros multilaterales; atender las recomendaciones del Comité de Derechos Humanos de las personas con discapacidad de la ONU transmitidos al gobierno de México, e impulsar iniciativas en foros multilaterales en favor de los derechos de las personas con discapacidad.

- *Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de salud así como a la atención especializada.*

El programa puntualiza que las personas con discapacidad no sólo requieren de servicios de salud por su condición, sino como cualquier otra persona, además de ser especializados y calidad. En ese sentido, se contemplan las siguientes estrategias:

- *Disminuir la discapacidad por enfermedades y lesiones mediante detección, diagnóstico temprano, intervención oportuna y rehabilitación, en servicios de salud.*

Las líneas de acción que se contemplan son la elaboración de catálogos de servicios de rehabilitación por niveles de atención, la implementación de un sistema de información de discapacidad en el Sistema Nacional de Salud, dotar al personal médico y paramédico idóneo de acuerdo con la capacidad instalada y la elaboración de guías de práctica clínica específicas para la prevención y rehabilitación de discapacidades.

- *Fortalecer y mejorar la calidad de los servicios de salud para las personas con discapacidad.*

Las líneas de acción son mejorar y controlar la formación de personal paramédico, impulsar la investigación científica para mejorar la prevención y rehabilitación de discapacidades, capacitar al servidor público implicado en el quehacer de la atención al usuario con discapacidad, brindar atención preferente a las personas con discapacidad para la obtención de seguros y prestaciones del ISSSTE y promover la capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad en las unidades operativas de prestaciones sociales del IMSS.

- *Garantizar a la población con discapacidad el acceso a la cobertura en salud del Sistema de Protección Social en Salud.*

Las líneas de acción de esta estrategia son establecer como prioridad la afiliación de la población con discapacidad al Sistema de Protección Social en Salud, capacitar a gestores de mismo sobre los tipos de atención que requiere la población con discapacidad beneficiaria, fomentar el acceso de las personas con discapacidad a la atención psicológica y servicios jurídicos, y generar acciones para que los servicios en materia de salud proporcionen una atención diferenciada a las personas con discapacidad.

- *Impulsar acciones especializadas para la atención de la salud de las personas con discapacidad.*

Las líneas de acción son proporcionar atención médica de alta especialidad a las personas con discapacidad, promover la gratuidad de los servicios de salud pública para las mujeres con discapacidad en todos los niveles de atención, impulsar un sistema de detección que permita la intervención temprana de los niños con discapacidad, promover los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad e impulsar que las personas encargadas del cuidado de las personas con discapacidad también tengan acceso a este servicio. Sin embargo, no se menciona la naturaleza de estos servicios.

- *Prevenir y atender la discapacidad en las personas adultas mayores, en términos de nutrición, actividad física, lesiones no intencionales, prevención de caídas y salud mental.*

Los enfoques de las líneas de acción hacia los adultos mayores con discapacidad son vigilar y supervisar mediante inspecciones a instituciones públicas y privadas, para verificar las condiciones de la atención geriátrica a personas con discapacidad; fortalecer la atención domiciliaria para personas adultas con discapacidad, con

enfoque de riesgos, monitorear el acceso oportuno de la atención geriátrica de personas con discapacidad y fortalecer las áreas de apoyo funcional de los módulos gerontológicos del ISSSTE, para prevenir y retardar la discapacidad en personas adultas mayores.

- *Promover la inclusión social de personas con discapacidad mediante modelos, normas o protocolos para su atención.*

Las líneas de acción para llevar a cabo esta estrategia son impulsar modelos no institucionales para las personas con discapacidad intelectual; revisar, actualizar o elaborar normas oficiales mexicanas para la atención de la salud de las personas con discapacidad, garantizar que los servicios de salud cuenten con equipamiento médico y mobiliario de acuerdo a las necesidades de las personas con discapacidad, apoyar la adquisición de equipos, lentes, prótesis, aparatos auditivos, sillas de ruedas y zapatos ortopédicos para niños con discapacidad y capacitar a profesionales y personal administrativo de salud, para proporcionar a las personas con discapacidad una atención digna y de calidad.

- *Fomentar la cultura de la protección civil incluyendo a las personas con discapacidad.*

Esta estrategia pretende llevar a cabo como líneas de acción la garantía de que las instalaciones de la administración pública sean accesibles y seguras para el desplazamiento de las personas con discapacidad en situaciones de emergencia y riesgo, identificar en el Atlas Nacional de Riesgos la identificación domiciliaria de las personas con discapacidad, para priorizar su traslado en casos de contingencia, implementar acciones que aseguren la accesibilidad, desplazamiento y seguridad de las personas con discapacidad en instalaciones públicas de salud y asegurar su acceso y libre desplazamiento en instalaciones públicas destinadas a la práctica de actividades físicas, deportivas y recreativas.

- *Promover el diseño e instrumentación de programas y acciones que mejoren el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.*

El derecho al trabajo es un derecho constitucional para todos, aunque no siempre accesible a las personas con discapacidad. En ese sentido, de acuerdo al programa, se deben realizar acciones de concientización en las que se delimiten los sectores económicos en que las personas con discapacidad sean “útiles, por lo que se les debe dar un trato igualitario en cuanto a la selección del personal y las condiciones de trabajo. Para cumplir dicho objetivo, el programa señala que es invaluable la participación de los sectores gubernamental, económico y de la sociedad civil, a través de las siguientes estrategias:

- *Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad sin discriminación, en igualdad de oportunidades y con equidad.*

Para cumplir con esta estrategia, el programa pretende implementar el fortalecimiento y difusión de los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas al contratar personas con discapacidad, coordinar con la STPS las acciones del Programa Nacional del Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad y promover la participación de las 32 entidades federativas, crear agencias de inclusión laboral y garantizar que éstas faciliten el acceso a un trabajo decente que desarrolle sus competencias laborales, generar un banco de información actualizado y promover el diseño e implementación de la norma oficial mexicana para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

- *Promover prácticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral público y privado de las personas con discapacidad.*

Conforme a esta estrategia, las líneas de acción se refieren a la promoción de las bolsas de trabajo públicas y privadas, la apertura de espacios laborales para las personas con discapacidad, apoyar la profesionalización de centros de atención

múltiple laborales, para que sus egresados adquieran un perfil competitivo y así impulsar su inclusión laboral, promover oportunidades empresariales , de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias, promover que en los lugares de trabajo se realicen las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para la inclusión de las personas con discapacidad.

- *Promover y apoyar la creación de empresas sociales y el autoempleo de las personas con discapacidad.*

Las líneas de acción para darle cumplimiento a esta estrategia son la promoción del financiamiento de iniciativas productivas de organismos del sector social de la economía, visibilizar y difundir experiencias exitosas en materia productiva de personas con discapacidad y eliminar barreras para que éstas participen en capacitación laboral.

- *Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en zonas rurales o indígenas.*

Para darle seguimiento a esta estrategia, se pretenden llevar a cabo líneas de acción para garantizar que el 3% de las vacantes laborales existentes en la administración pública sean destinadas a la contratación de las personas con discapacidad, promover que las entidades ejecutoras de programas integren a personas con discapacidad como prestadores de servicios y promotores comunitarios, incluir en los criterios de focalización de los programas de fomento agrario a las personas con discapacidad, impulsar iniciativas para crear fuentes de empleo e incorporar mano de obra calificada dirigida a connacionales con discapacidad repatriados e incluir el enfoque de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad.

- *Vincular a las personas con discapacidad con esquemas de atención e instituciones que promuevan su inclusión o capacitación laboral.*

Las líneas de acción sobre esta estrategia son vincular a las personas con discapacidad a que reciban los beneficios de un programa social con instituciones que promuevan la capacitación para el trabajo, capacitar y sensibilizar al personal de programas sociales para que otorgue una atención de calidad, acorde a las necesidades de las personas con discapacidad, promover proyectos de desarrollo comunitario que contemplen esquemas de rehabilitación o capacitación para el trabajo de personas con discapacidad, establecer mecanismos para impulsar proyectos productivos o de generación de ingreso en que participen personas con discapacidad, fomentar programas de sensibilización, formación y capacitación a prestadores de servicios turísticos y promover acciones para eliminar las barreras discriminatorias para el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

- *Incrementar la participación de las mujeres con discapacidad al mercado remunerado.*

Las líneas de acción para aumentar la participación en el trabajo se refieren a la promoción de la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad, implementar programas con el sector privado para emplear mujeres con discapacidad desde sus hogares e incentivar la capacitación para que las mujeres con discapacidad accedan a financiamientos y capital para personas emprendedoras.

- *Impulsar acciones integrales que permitan a las personas con discapacidad incorporarse al mercado laboral y desarrollar habilidades para el autoempleo.*

Al respecto, el programa pretende impulsar proyectos productivos sostenibles y sustentables con organizaciones de la sociedad civil, fomentar la comercialización

de productos por y para personas con discapacidad, fomentar la participación del personal institucional como gestor para la inclusión o reinserción en el sector laboral de las personas con discapacidad, e implementar acciones en el Consejo de la Judicatura para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

- *Fortalecer la participación de las personas con discapacidad en la educación inclusiva y especial, así como en la cultura, deporte y turismo.*

El programa pretende garantizar el derecho de las personas con discapacidad a la educación, a través de su incorporación a todos los niveles del Sistema Educativo Nacional, sin discriminación, y sobre todo, implementando los elementos y ajustes razonables conforme al grado y tipo de discapacidad, para salir del rezago del desarrollo personal y social. En ese sentido, el programa menciona que en el marco de la reforma educativa, se plantea la definición de un modelo para la educación inclusiva de la población con discapacidad, la sensibilización y capacitación a directivos, maestros, alumnos y padres de familia, la dotación de apoyos administrativos, didácticos y tecnológicos, así como la implementación de la Lengua de Señas Mexicana y el Sistema de Escritura Braille.

En el caso de la práctica de la actividad física, recreativa y cultural, las personas con discapacidad tienen acceso a este derecho para fortalecer su desarrollo, salud y actitud de integración en la sociedad, aunque el Plan no menciona los mecanismos. En cuanto al turismo, las personas con discapacidad tienen derechos al disfrute pleno de las áreas turísticas de México, a los servicios de calidad accesibles y a precios asequibles, garantizando su independencia.

En ese sentido, las estrategias a seguir para cumplir con este objetivo son:

- *Impulsar políticas educativas para favorecer el acceso, permanencia y conclusión de las personas con discapacidad en todos los tipos, modalidades y niveles.*

Las líneas de acción serán actualizar el marco regulatorio con un enfoque para la inclusión de las personas con discapacidad en todos los tipos, modalidades y niveles educativos, con perspectiva de género, desarrollar estrategias metodológicas y materiales educativas apropiadas para la atención de diversos tipos de discapacidad.

- *Promover programas o acciones que fortalezcan la inclusión educativa de las personas con discapacidad.*

Si bien ya se habló sobre el derecho de las personas con discapacidad a la educación, esta estrategia pretende incorporar el Sistema Braille y la Lengua de Señas Mexicanas en el Sistema Educativo Nacional, a través de la capacitación del personal directivo y docente y la enseñanza bilingüe para personas con discapacidad auditiva. Así como establecer que los programas educativos que se transmiten por televisión incluyan su interpretación.

- *Promover la inclusión de las personas con discapacidad a la vida comunitaria a través de acciones de arte y cultura.*

Esta estrategia tiene como finalidad promover el trabajo de artistas y promotores culturales que realizan propuestas dirigidas a personas con discapacidad, así como el trabajo artístico y cultural desarrollado por ellos. También se pretende programar ciclos de cine que muestren el valor del talento de los artistas con discapacidad e incrementar las acciones del Fondo de Desarrollo Cultural para la Atención a Públicos Específicos en los Estados para las Personas con Discapacidad.

- *Promover la accesibilidad de las personas con discapacidad a los servicios y destinos turísticos.*

Se impulsarán acciones para el desarrollo de destinos turísticos, con un enfoque de accesibilidad, así como la creación de incentivos y apoyos para los prestadores de servicios turísticos, que adopten medidas de accesibilidad para personas con discapacidad.

- *Promover a través del Sistema Nacional del Deporte el derecho a la práctica de actividades físicas, deporte adaptado o paralímpico.*

Las líneas de acción para llevar a cabo esta estrategia son promover que la CONADE elabore el Programa Nacional de Deporte Paralímpico, garantizar el otorgamiento de apoyos financieros, administrativos y técnicos a los deportistas y a las federaciones nacionales del deporte adaptado para la realización de eventos nacionales e internacionales, garantizar con equidad el otorgamiento de estímulos, becas económicas o académicas a deportistas con discapacidad de todas las categorías, en los tres órdenes de gobierno, proporcionar asesoría técnico-metodológica a las federaciones y entrenadores nacionales en la elaboración de planes y programas para el deporte adaptado y paralímpico, gestionar con organismos internacionales e internacionales, incluyendo deportistas con discapacidad, la capacitación de entrenadores y jueces del deporte adaptado y apoyar el proceso de profesionalización de las Federaciones Nacionales de Deporte Adaptado.

- *Incrementar la accesibilidad en espacios públicos y privados, el transporte y las tecnologías de la información para las personas con discapacidad.*

Dentro de las líneas de acción presentadas en este objetivo, se encuentran la elaboración de criterios de accesibilidad y diseño universal para personas con discapacidad con la participación de este sector de la población; así como

implementar programas para generar infraestructura y accesibilidad en el transporte público para personas con discapacidad.

- *Armonizar la legislación para facilitar el acceso a la justicia y la participación política y pública de las personas con discapacidad.*

De acuerdo al programa, y a la la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el marco jurídico nacional debe armonizarse con el objeto de establecer disposiciones en materia de desarrollo social, educación, salud, trabajo, deporte, turismo, seguridad social y vivienda con el fin de incluir a las personas con discapacidad. Así como impulsar reformas para establecer mecanismos para proteger sus derechos y el acceso a la justicia. Bajo esa tesitura, el programa solamente señala una estrategia, que es la siguiente:

- *Promover acciones afirmativas, con participación social, para proteger a las personas con discapacidad contra toda forma de violencia o abuso de sus derechos.*

Las líneas de acción que se pretenden llevar a cabo son el apoyo a proyectos de organizaciones de la sociedad civil que fomenten el respeto y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, generar mecanismos para visibilizar la violencia de género y discriminación a mujeres, niñas, y adultas mayores con discapacidad e impulsar la difusión de los servicios de organizaciones sociales e instituciones que brindan asesoría legal y de derechos humanos en materia de discapacidad, discriminación y violencia.

k. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2014-2018¹⁸².

El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018, tiene su sustento legal en el artículo 5 y 123 de la CPEUM, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, así como en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, que señala a la STPS como responsable de la promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

En ese sentido, se pretende vincular las políticas públicas sociales y económicas, que garanticen a las personas con discapacidad el acceso a un empleo digno. En el que los principales objetivos son:

- *Lograr la conciliación entre normatividad política y programas, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.*

Para llevar a cabo este objetivo, entre las líneas de acción señaladas están la elaboración de un diagnóstico sobre las condiciones de las personas con discapacidad en el mercado laboral, así como integrar, mediante la coordinación entre instituciones, un informe estadístico sobre su inclusión laboral. Y la promoción del diseño y la implementación de la NOM para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

- *Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basadas en habilidades y competencias laborales.*

Para el logro de esta estrategia, se deberá identificar las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad, además de las entidades federativas con mayor rezago en la materia.

¹⁸² *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018*, Diario Oficial de la Federación, 28 de abril de 2014.

- *Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.*

La promoción de políticas públicas para la formación y capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, así como la celebración de convenios de colaboración con instituciones de educación para impulsar la inclusión integral de las personas con discapacidad son fundamentales para la ejecución de este objetivo.

- *Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso y desarrollo.*

Este objetivo se desarrolla desde el punto de vista de los empleadores, por lo que se señala la integración de un banco de datos sobre las mejores prácticas laborales implementadas por centros de trabajo incluyentes, así como efectuar un estudio sobre las principales limitaciones de los empleadores y en ese sentido, diseñar una estrategia de capacitación para los sectores productivos y sensibilización dirigido a las entidades que presentan mayor discriminación hacia las personas con discapacidad.

- *Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.*

Para el logro de esta estrategia, se deberán celebrar convenios de coordinación y colaboración con organismos internacionales, para la inclusión laboral en el país y promover la participación en foros internacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

2.3. Normas Oficiales Mexicanas en materia de discapacidad.

- a. Norma Oficial Mexicana NOM-035-SSA-2012, en materia de información en salud.

Esta NOM se publicó el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación. La norma tiene por objeto organizar, procesar, analizar y establecer los criterios para obtener, integrar, organizar, procesar, analizar y difundir la información en materia de salud, en lo que se refiere a la población y cobertura, recursos disponibles, servicios otorgados, daños a la salud, y evaluación del Sistema Nacional de Salud.

En lo referente a la discapacidad, la NOM tiene por objeto establecer los criterios y procedimientos que se deben seguir para evaluar y difundir la información de la CIFDS, misma que define como el estándar internacional de uso obligatorio en todo el país para el estudio, codificación y generación de estadísticas de funcionamiento y discapacidad. En ese sentido, ésta deberá ser difundida por el SINAIS a través de diferentes medios impresos, electrónicos y/ redes sociales, que además es la información publicada será la única fuente oficial y deberá estar conforme a los informes nacionales e internacionales.

- b. Norma Oficial Mexicana NOM-015-SSA3-2012, Para la atención integral a personas con discapacidad.

Esta NOM se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 14 de septiembre de 2012. Tiene por objeto establecer los criterios sobre la forma en la que se deben proporcionar los servicios de atención médica integral a las personas con discapacidad. En ese sentido, la NOM es obligatoria para todo el personal del área de salud y, sobre todo, para los que proporcionan atención médica, que se llevará a cabo con calidad, seguridad y sin ningún tipo de discriminación, a través de

equipos inter y multidisciplinarios, que realicen acciones oportunas y eficaces para el diagnóstico, atención médica y rehabilitación.

Asimismo, la NOM establece las actividades de atención médica integral para las personas con discapacidad, que son la educación, prevención y promoción para la salud, diagnóstico oportuno, evaluación de la discapacidad para determinar el tipo de grado de limitación, atención médica de rehabilitación, referencia, seguimiento de caso, información y capacitación a los familiares acerca de la atención y cuidados de la persona con discapacidad. Asimismo, la NOM menciona las actividades específicas en cuanto al diagnóstico, tratamiento, forma de integrar la historia clínica y el tipo de estudios que se deben realizar a personas con discapacidad auditiva, intelectual y neuromotora.

- c. 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.

Esta NOM se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 12 de septiembre de 2013. Como en la mayoría de los instrumentos normativos que son o se refieren en algún punto a la discapacidad, la NOM retoma el porcentaje de personas con discapacidad en el mundo (15%), así como el número de habitantes con discapacidad en México (5.7 millones), de acuerdo a estadísticas oficiales.

Dicho esto, son 3 temas fundamentales que regula esta norma: las características de las rutas de desplazamiento, los espacios para lugares de estacionamiento y los lineamientos para las señalizaciones.

En el primer caso, se dice que las rutas de acceso y desplazamiento deben estar libres de obstáculos y follaje de árboles. Además, el piso donde se desplacen

las personas con discapacidad debe ser firme, uniforme y antiderrapante, y debe atenderse a las medidas (en centímetros) que señale la norma¹⁸³.

En el caso de los estacionamientos, la norma señala que en todos los centros de salud, se debe reservar el 4% del total de los cajones cuando se disponga de 5 a 24 espacios y al menos un cajón cuando se disponga de menos cajones. Estos deben estar lo más cerca posible a los accesos del estacionamiento, y al mismo nivel de la banquetta, o en su caso con rampa, para evitar desniveles.

En cuanto a las señalizaciones, la NOM señala que en todos los casos deben utilizarse los símbolos internacionales en materia de discapacidad, sobre todo los de conducción, prevención, seguridad e indicativas en áreas de acceso, servicios, tránsito y estancia para personas con discapacidad. También deberán incluirse letreros táctiles en alto relieve en áreas de servicio público, médico y administrativo.

¹⁸³ De acuerdo al numeral 6.1.3.2, las dimensiones mínimas son 1.00 m de ancho, con una pendiente de no mayor de 8.0% para un peralte de 0.16 m y de 6.0% para desniveles mayores de dos peraltes o 0.32 m, con acabado antiderrapante, de color contrastante que indique su presencia y señalización.

CAPÍTULO CUARTO

INSTRUMENTOS JURÍDICOS A NIVEL LOCAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO

Este capítulo aborda la situación específica de cada entidad federativa, por cuanto hace a la promulgación de leyes en materia de discapacidad, y en específico, se habla de su relación con el trabajo. Actualmente, todos los estados cuentan con legislación en esta materia, pero es relativamente reciente, ya que, en su mayoría, fueron publicadas post Convención 2008. Asimismo, se verifican los programas y planes de política pública, que estén vigentes, derivado del mandato de ley.

1. Aguascalientes.

La Ley de Integración Social y Productiva de Personas con Discapacidad se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes el 3 de febrero de 2000, la última reforma el 20 de mayo de 2019. En el caso específico de la discapacidad y trabajo, son diversas las prestaciones y el manejo que se hace en la materia. Fue la segunda entidad federativa en contar con una ley en materia de discapacidad.

En primer lugar, la Ley contempla como una prestación de servicios, además de la asistencia médica, la orientación y capacitación ocupacional y la incorporación laboral de las personas con discapacidad, así como la creación de bolsas de trabajo (a través de la Dirección General de Trabajo del Estado) para personas con discapacidad, en las que se concentren la lista de aspirantes con las aptitudes y capacidad para trabajar).

Para propiciar el trabajo de las personas con discapacidad, la Ley contempla también un apartado sobre educación general y especial. Ésta estará a cargo del Instituto de Educación de Aguascalientes, en el que, para el tema que nos compete, se desarrollarán las habilidades y aptitudes, así como la mayor adquisición de conocimientos que permitan a la persona con discapacidad la mayor autonomía

posible. En ese sentido, uno de los objetivos de este Instituto es la incorporación a la vida social y a un sistema de trabajo que permita a la persona con discapacidad servirse a sí mismo, a la sociedad y autorrealizarse.

La ley señala como la finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad, su integración en el sistema ordinario de trabajo o su incorporación al sistema productivo, a través de fomento de subvenciones o préstamos para la adaptación de los centros de trabajo, la eliminación de accesos o barreras arquitectónicas que dificulten la movilidad en los centros de trabajo y la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos. Asimismo, la Ley crea los Centros Especiales de Empleo, cuyo objetivo será asegurar un empleo remunerado a las personas con discapacidad, adecuado a las características individuales del trabajador y para favorecer su adaptación personal y social; cuya promoción y apoyo técnico depende del DIF Estatal, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Económico. Cabe mencionar que, de acuerdo a la Ley, la totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores con discapacidad, a excepción de las plazas del personal sin discapacidad imprescindible para el desarrollo de su actividad.

Resulta interesante ver que el trabajo para las personas con discapacidad es visto como una *rehabilitación*. Es volver a habilitar, de lo que puede inferirse que la Ley sólo contempla a los que alguna vez no tuvieron una discapacidad, y que por algún accidente (de trabajo o no) o alguna enfermedad, ahora cuentan con una. En ese sentido, los procesos de rehabilitación laboral o profesional comprenderán:

- Los tratamientos de rehabilitación médico-funcional, específico para el desempeño de la función laboral.
- Orientación ocupacional y vocacional.
- Formación, readaptación y reeducación ocupacional.
- La ubicación de acuerdo con la aptitud y actitud en el trabajo.

- Efectuar el seguimiento y evaluación del proceso de recuperación, desde el punto de vista físico, psicológico y laboral de la persona con discapacidad.

Asimismo, la Ley establece la obligación de que los gobiernos estatal y municipales deberán contratar y capacitar como mínimo el dos por ciento de su plantilla laboral a personas con discapacidad. En el caso de las empresas, industrias, comercios y establecimiento, se *procurará* que sea también el dos por ciento. En ese sentido, los gobiernos antes mencionados, en los ámbitos de su competencia, otorgarán estímulos fiscales de acuerdo al número de empleados con alguna discapacidad.

Finalmente, la Ley menciona que el titular del poder ejecutivo fomentará la creación de empresas de personas con discapacidad en una proporción de trabajadores de hasta 60 por ciento de personas con discapacidad y el resto de personas sin discapacidad.

Por cuanto hace a la prestación de trámites o servicios, así como programas, la Dirección General del Trabajo no hace mención de programas, únicamente de asesoría jurídica en materia laboral, conciliación y representación jurídica a trabajadores, y solicitud de diligencia de inspección laboral¹⁸⁴.

Asimismo, la ley hace mención de los Centros Especiales de Empleo, que dependen del DIF estatal. Sin embargo, al hacer una revisión a los programas y apoyos que realiza esta institución, únicamente cuenta con el Fideicomiso “Ayuda a una Persona con Discapacidad”, que brinda apoyo a una persona con

¹⁸⁴ Dirección General del Trabajo del Gobierno del Estado de Aguascalientes, en <http://www.aguascalientes.gob.mx/segob/DGT/default.aspx>, consultado el 24 de agosto de 2019.

discapacidad, por lo que es de tipo asistencialista y tampoco hace referencia bajo qué rubro (de salud, educación, capacitación, etc)¹⁸⁵.

2. Baja California.

La Ley para las Personas con Discapacidad en el Estado de Baja California fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Baja California, el 15 de octubre de 2010, y su última reforma el 1 de febrero de 2019.

En materia de trabajo y personas con discapacidad, se reconocen los derechos a tener acceso a programas de capacitación para el trabajo y a la inclusión de bolsas de trabajo del sector público y privado. Por ende, para garantizar el cumplimiento de estos derechos, el titular del Poder Ejecutivo deberá activar programas y actividades referentes al empleo, otorgar estímulos fiscales a los empleadores que contraten personas con discapacidad y facilitar equipos, maquinarias y útiles de trabajo diseñados o adaptados para ser usados por personas con discapacidad. Bajo esta misma línea, la STPS de la entidad será, en el ámbito de su competencia, la autoridad responsable de las acciones en materia laboral para las personas con discapacidad. En las que se deberán incluir las siguientes:

- Impulsar su integración en el sistema ordinario de trabajo que no sea menor al 2% de la plantilla laboral del sistema, de acuerdo a sus características individuales, en condiciones adecuadas y que no sean discriminatorias.
- Impulsar la creación y desarrollo de bolsas de trabajo, programas de capacitación y becas de empleo dirigidos a las personas con discapacidad.
- Promocionar el desarrollo de programas de autoempleo.

¹⁸⁵ *Centros Especiales de Empleo del Gobierno del Estado de Aguascalientes*, en <http://www.aguascalientes.gob.mx/temas/asistenciasocial/Fides/Discap.aspx>, consultado el 24 de agosto de 2019.

La STPS local cuenta, entre la Dirección del Servicio Nacional del Empleo, la Dirección de Previsión Social y la Dirección de Inspección del Trabajo, programas de apoyo al empleo, bécate, fomento al autoempleo, vinculación laboral, bolsa de empleo, portal del empleo, ferias del empleo, movilidad laboral, movilidad interna agrícola, desarrollo humano laboral, inspección de normas laborales y permiso trabajadores para menores. Sin embargo, no hace referencia a algún programa de empleo para personas con discapacidad¹⁸⁶.

3. Baja California Sur.

La discapacidad y el trabajo en Baja California están regulados en la Ley Estatal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en Baja California Sur, publicada en el Periódico Oficial de Baja California Sur, el 27 de enero de 2014, y la última reforma el 30 de septiembre de 2017.

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y a la capacitación en condiciones de igualdad de oportunidades y equidad. Por lo que, la ley considera como acción prioritaria para su desarrollo el fomento al empleo y capacitación para que éstos puedan insertarse en el trabajo. En ese sentido, para llevar a cabo esta acción, la ley prevé facultades para las dependencias del poder ejecutivo y los ayuntamientos de esta entidad federativa. Respecto al primer caso, se establece el propósito fundamental de la política de trabajo, a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la entidad, será lograr su inclusión al mercado de trabajo, así como organizar servicios y programas generales para los procesos de habilitación en el trabajo, entre los que se incluyen:

¹⁸⁶ *Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Baja California*, en <http://www.bajacalifornia.gob.mx/stps/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

- Tratamientos de habilitación y rehabilitación médico funcional, específicos para el desempeño laboral.
- Orientación ocupacional y vocacional.
- Promover el establecimiento de políticas de trabajo que estén encaminadas a la inclusión laboral sin discriminación de las personas con discapacidad.
- Impulsar programas de capacitación para el empleo.
- Impulsar el otorgamiento de becas económicas de capacitación para el trabajo.
- Implementar programas de concientización y sensibilización hacia los sectores empresariales.
- Diseñar e instrumentar el Programa Estatal de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad.
- Establecer una bolsa de trabajo para personas con discapacidad.

En el caso de los municipios, estos deberán promover programas de becas económicas para personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar su capacitación para el trabajo. De los 5 municipios de este estado, únicamente Comondú es el que otorga apoyos económicos, a los familiares de personas de trabajar que han dejado de trabajar para cuidarlos¹⁸⁷. A pesar de que la ley señala a la STPS como la dependencia responsable de crear y ejecutar los programas en materia de discapacidad, en teoría la secretaría en comento no existe, dado que su nombre es la Secretaría del Trabajo y Desarrollo Social¹⁸⁸. Su denominación no ha sido modificada en la Ley. La página web de la Secretaría no hace referencia a las políticas, apoyos, capacitación, entre otros, para las personas con discapacidad¹⁸⁹.

¹⁸⁷ *“Más de 250 familias de Comondú recibieron apoyos del programa ‘Asistencia de Vida’*, en <http://www.bcsnoticias.mx/mas-250-familias-comondu-recipientes-apoyos-del-programa-asistencia-vida/> , consultado el 24 de marzo de 2019.

¹⁸⁸ Información consultada el 3 de marzo de 2018, en el sitio <http://stps.bcs.gob.mx>

¹⁸⁹ *Secretaría del Trabajo y Desarrollo social*, en <http://stps.bcs.gob.mx> , consultada el 24 de agosto de 2019.

Asimismo, el Programa referido anteriormente, actualmente es el Programa Estatal de Inclusión Social para las Personas con Discapacidad de Baja California Sur 2015-2021¹⁹⁰. Este programa señala como un área de oportunidad, la “*certificación de habilidades de las personas con discapacidad para conseguir un empleo*”, a través de método de evaluación del Sistema Valpar. Dentro de sus objetivos para fomentar la inclusión, es la promoción y apoyo a la creación de emprendedores sociales y el autoempleo para las personas con discapacidad. Sin embargo, no hace referencia a la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo formal, en una relación de subordinación como patrón y trabajador. Finalmente, este estado tiene un Instituto Sudcaliforniano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad¹⁹¹, el cual cuenta, como programas en materia laboral, con una bolsa de trabajo para personas con discapacidad. Los requisitos son presentar solicitud de empleo, copia de credencial de discapacidad (otorgada por la misma institución), copia del CURP y comprobante de estudios.

4. Campeche.

La Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Campeche, es la normatividad aplicable en materia de discapacidad para esta entidad federativa. Fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Campeche, el 19 de julio de 2012, y su última reforma el 20 de septiembre de 2018.

La ley reconoce como derecho a las personas con discapacidad, el tener igualdad de oportunidades laborales para ejercer una profesión, arte, oficio o trabajo digno y remunerado.

¹⁹⁰ Programa Estatal de Inclusión Social para las Personas con Discapacidad de Baja California Sur 2015-2021, en http://isipd.bcs.gob.mx/wp-content/uploads/2017/03/ISIPD-PROGRAMA-INCLUSION-SOCIAL_COPLADEBCS.pdf, consultado el 24 de agosto de 2019.

¹⁹¹ Programas, Instituto Sudcaliforniano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en <http://isipd.bcs.gob.mx/programas/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

De acuerdo a la ley, las facultades en materia de trabajo y discapacidad se dividen entre dos dependencias: entre la Secretaría de Desarrollo Industrial y Comercial y la Dirección del Trabajo y Previsión Social, dependiente de la Secretaría de Gobierno.

En el primer caso, ésta promoverá la creación de una bolsa de trabajo para personas con discapacidad, con apoyo de los ayuntamientos de los municipios del estado. En el segundo, la Dirección será la encargada de promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades, a través de las siguientes acciones:

- Verificar y sancionar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral y promoción profesional.
- Diseñar y ejecutar políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los sectores público y privado.
- Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

Si bien la ley señala que las dependencias responsables de ejecutar las políticas en materia de discapacidad y empleo son la Secretaría de Desarrollo Industrial y Comercial, así como la Dirección del Trabajo y Previsión Social, dependiente de la Secretaría de Gobierno; cabe señalar que éstas no existen dentro de la estructura orgánica del Gobierno de Campeche. En su lugar, la STPS local es la dependencia encargada de velar por los programas en materia de trabajo y discapacidad¹⁹².

¹⁹² *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, en <http://www.stpscam.campeche.gob.mx/>, consultada el 24 de agosto de 2019.

Sin embargo, la Secretaría en comento no ha publicado la implementación de programas de trabajo y personas con discapacidad.

5. Chiapas.

Esta entidad federativa cuenta con la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Chiapas, publicada en el Periódico Oficial del Estado no. 200, el 21 de septiembre de 2015 y no cuenta con reformas.

De acuerdo a la ley, la Secretaría del Trabajo de Chiapas, así como el Consejo Estatal para la Atención e Inclusión de las Personas con Discapacidad, son las dependencias encargadas de formular las políticas públicas en materia de empleo, que deberán promover el derecho del trabajo a través del autoempleo (en particular a las personas con discapacidad que se encuentren imposibilitados para trasladarse), la asesoría técnica a sector empresarial y comercial en materia de discapacidad, y contar con un intérprete de Lengua de Señas Mexicana.

La Secretaría del Trabajo estatal, cuenta con talleres para buscadores de empleo y bolsa de trabajo, y en específico para personas con discapacidad, cuenta con consejeros del empleo que auxilian a las personas con discapacidad, en la búsqueda de vacantes coincidentes a su perfil, en concordancia de la estrategia “Abriendo Espacios”. Además, la información que se encuentra en su portal electrónico es clara, concreta y accesible¹⁹³.

Respecto al Consejo Estatal para la Atención e Inclusión de las Personas con Discapacidad, este organismo no ha sido creado por el Gobierno estatal¹⁹⁴.

¹⁹³ *Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Chiapas, Estrategia “Abriendo Espacios”*, en <http://www.chiapas.gob.mx/servicios/3380>, consultado el 24 de agosto de 2019.

¹⁹⁴ “A dos años de tener ley, no se instala el Consejo Estatal para la inclusión de las personas con discapacidad”, en *Libertad en Chiapas*, publicado el 27 de diciembre de 2017.

6. Chihuahua.

En 2004, en esta entidad federativa se publicó la Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua, el 30 de julio de 2004, antes de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008. Sin embargo, se abrogó para dar paso a la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua, misma que se publicó en el Periódico Oficial del Estado no. 07, el 24 de enero de 2018, y no cuenta con reformas.

Entre los derechos de las personas con discapacidad, la ley reconoce el derecho a la educación incluyente que garantice la capacitación para el trabajo. En ese sentido, la Secretaría de Educación y Deporte estatal es la dependencia que deberá implementar esto, sin embargo, solo proporciona las herramientas para “*incluirse socialmente*”, mas no para incluirse *laboralmente*. La Secretaría ha implementado el Programa de Becas para Estudiantes con Necesidades Especiales (que no utiliza la terminología correcta), que consta de un apoyo económico¹⁹⁵, y el Programa para la Inclusión y la Equidad Educativa, que busca la cobertura, inclusión y equidad educativa, así como la mejora de infraestructuras de las instituciones de educación de este estado¹⁹⁶. Entre los objetivos específicos, señala “apoyos específicos” y mejoramiento de infraestructura.

La STPS local es la dependencia que garantiza la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo, las condiciones *mínimas* de higiene y seguridad, elabora programas para la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo y coadyuva con la Secretaría de Innovación y Desarrollo

¹⁹⁵ *Becas para estudiantes con necesidades educativas especiales*, en <http://educacion.chihuahua.gob.mx/becas-estudiantes-necesidades-educativas-especiales> , consultado el 24 de agosto de 2018.

¹⁹⁶ *Programa para la Inclusión y la Equidad Educativa*, en <http://educacion.chihuahua.gob.mx/piee/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

Económico¹⁹⁷, el desarrollo de proyectos productivos, programas de capacitación y autoempleo de las personas con discapacidad¹⁹⁸.

7. Ciudad de México.

La Ciudad de México cuenta con dos leyes en materia de discapacidad: la Ley de Atención Prioritaria para las Personas con Discapacidad y en Situación de Vulnerabilidad en el Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 17 de septiembre de 2013, cuya última reforma fue el 12 de febrero de 2018; y la 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, y su última reforma fue publicada el 11 de mayo de 2017.

Por cuanto hace a la primera, únicamente se regula la atención a las personas con discapacidad en el Gobierno de la Ciudad de México, así como la expedición de la credencial que haga constar la discapacidad en alguno de los habitantes de la misma.

La segunda, es la que realmente regula las acciones que se realizarán en materia de discapacidad y trabajo.

Antes de hablar de la discapacidad y el empleo, es importante mencionar que esta ley reconoce el *derecho a la capacidad jurídica*, conforme al marco jurídico local, es decir, al Código Civil. En ese sentido, recibirán trato digno en los procedimientos administrativos y judiciales, así como asesoría jurídica gratuita. En primer lugar, la ley distingue *dos tipos de trabajo*: el trabajo integral y el trabajo protegido. El trabajo integral es todo aquel programa o proyecto que tenga como fin dar empleo a las personas con discapacidad, mientras que el segundo es dar

¹⁹⁷ Al 24 de agosto de 2019, el portal web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Chihuahua, se encuentra en mantenimiento. En http://chihuahua.gob.mx/index_error.php.

¹⁹⁸ *Íbidem*.

empleo a las personas con discapacidad que no pueden ser incorporadas al trabajo común. Incluso puede señalarse que distingue dos tipos de trabajadores dentro de los mismos trabajadores con discapacidad.

En ese sentido, de acuerdo a la ley, el Jefe o Jefa de Gobierno de la Ciudad de México deberá formular el Programa de Empleo y Capacitación para las Personas con Discapacidad, que tendrá como objetivo incorporarlas al trabajo integral y protegido, así como proporcionar asistencia técnica a los sectores empresarial y comercial en cuanto a la contratación de personas con discapacidad.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo promoverá capacitación y adiestramiento, creación de agencias laborales, ferias de empleo y centros de trabajo protegido, que serán auxiliados por intérpretes en Lengua de Señas Mexicana y material didáctico diseñado y adaptado para los diversos tipos de discapacidad.

Ahora bien, dentro de los programas implementados por la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, que son el Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento al Empleo, Apoyo para el Desarrollo de Sociedades Cooperativas de la Ciudad de México, Programa “Mi Primer Trabajo”, Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México, Seguro de Desempleo y Programa de Apoyo al Empleo, no se señala uno en específico sobre trabajo integral o protegido, que marca la propia ley¹⁹⁹.

Por otro lado, el Instituto de Empleo de las Personas con Discapacidad²⁰⁰, en coordinación con la Secretaría en comento, ha implementado el Proyecto de Empleo Temporal, que busca la inserción temporal de las personas con

¹⁹⁹ *Programas*, en <http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/programas>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²⁰⁰ *Proyecto de Empleo Temporal*, en <http://www.indiscapacidad.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios>, consultado el 24 de agosto de 2018.

discapacidad en la administración pública local. Si bien es un buen acercamiento, tanto la dependencia como la institución, no logran cubrir los requisitos mínimos de la ley para su cumplimiento, ni mucho menos para garantizar el acceso al empleo a las personas con discapacidad.

8. Coahuila de Zaragoza.

La ley vigente en materia de discapacidad y empleo es la Ley para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Coahuila el 31 mayo de 2013, cuya última reforma es de 29 de mayo de 2018.

El derecho a elegir un empleo, consagrado en el Capítulo III “Del trabajo y la capacitación” de la ley en comento, dependerá de las acciones de la Secretaría del Trabajo y los municipios, que se deberán encaminar a la creación de condiciones tendientes a garantizar la inclusión laboral y a su independencia económica. Asimismo, la ley obliga a instrumentar estímulos fiscales que deberán ser otorgados a personas físicas o morales contraten a personas con discapacidad. Éstas podrán llamarse “empresas comprometidas con la inclusión”. Asimismo, deberán llevarse a cabo las siguientes medidas:

- Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas a personas con discapacidad, a través de convenios con empresas, universidades, entidades públicas, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos.
- Formular y ejecutar programas de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos.
- Asistir de forma técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten.

La Secretaría del Trabajo local, únicamente cuenta, dentro de sus programas y servicios, los centros de intermediación laboral, y ferias del empleo. Y sólo hace referencia a la Estrategia “Abriendo Espacios”, con una liga a la página web²⁰¹ de ésta.

9. Colima.

La ley aplicable en la materia es la Ley para la Integración y Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Colima, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Colima, el 7 de mayo de 2005. Su última reforma es del 20 de octubre de 2018.

La ley establece como derechos de las personas con discapacidad, y que son del rumbo del empleo, los siguientes:

- Recibir capacitación y adiestramiento para el trabajo.
- A tener igualdad de oportunidades laborales considerando su capacidad, perfil profesional, técnica, aptitudes, habilidades y destreza.
- Tener facilidades necesarias de acceso y desplazamiento físico en el interior de espacios laborales.
- Asimismo, señala como autoridad en la materia al Instituto Colimense para la Discapacidad, en el que en materia de trabajo ejecutará, para cumplir con el fin primordial de incorporarlas al sistema productivo estatal mediante una forma de trabajo adecuado y remunerado, las siguientes acciones:
 - La capacitación y el adiestramiento laboral para las personas con discapacidad.

²⁰¹ *Servicios de Información, Orientación Ocupacional y Vinculación de la Secretaría del Trabajo del Estado de Coahuila*, en <http://setracoahuila.gob.mx>, consultado el 24 de agosto de 2019.

- La creación de bolsas de trabajo y promoción del autoempleo, última en coordinación con los municipios de la entidad.
- A quien lo solicite, proporcionará una evaluación de aptitudes y actitudes en el trabajo, con el objeto de encontrar el campo de empleo más propicio para cada persona según sus capacidades.
- Promover incentivos estímulos fiscales para personas físicas o morales que contraten personal con discapacidad.

En este sentido, el Instituto Colimense para la Discapacidad, es el encargado de crear y ejecutar programas en la materia que nos ocupa. Sin embargo, no cuenta con programas implementados²⁰², y únicamente otorga el servicio del trámite de tarjetón de estacionamiento para acreditar a personas con discapacidad motriz.

10. Durango.

La Ley Estatal para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Durango, el 23 de diciembre de 2001. La última reforma publicada el 19 de marzo de 2017.

La ley reconoce como derecho en favor de las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades laborales de acuerdo a su perfil profesional, técnico, capacidades, aptitudes, habilidades y destrezas, en equiparación y oportunidades.

La ley reconoce al trabajo protegido, que define como *“aquel que realizan las personas con discapacidad que tienen un grado tal de limitación en sus capacidades que les impide cubrir los requerimientos mínimos de inserción laboral”*.

²⁰² Instituto Colimense para la Discapacidad, en <http://www.incodis.col.gob.mx/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

En este sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la entidad, es la dependencia que deberá implementar políticas públicas en materia de discapacidad, que las incorporen al sistema ordinario de trabajo, promuevan el autoempleo, que ofrezcan asesoría técnica a los sectores empresarial y comercial en la materia, y que sensibilice al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público y privado.

La Secretaría del Trabajo local cuenta con el servicio de “Inserción laboral de Personas con Discapacidad”, en el que, con la credencial de discapacidad emitida por el DIF estatal, se integra el expediente en el que la persona deberá acudir a un taller de autoestima, relaciones humanas, derechos y obligaciones laborales, y posteriormente, se buscan espacios de empleo para personas con discapacidad en empresas y centros de trabajo²⁰³.

11. Guanajuato.

En este estado, la ley que procura los derechos de las personas con discapacidad en materia de empleo en la Ley de Inclusión para las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato, misma que fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Guanajuato, el 14 de septiembre de 2012, y cuya última reforma es del 11 de septiembre de 2015.

Esta es la primera ley que hace referencia a la ley federal en la materia y a los tratados internacionales correspondientes. En ese sentido, al respecto señala que son derechos de las personas con discapacidad todos los conferidos en la CPEUM, los tratados internacionales de los que México forme parte, la Constitución de Guanajuato, así como las leyes federales en la materia. Asimismo, reconoce

²⁰³ *Inserción laboral para personas con discapacidad, trámites y servicios*, en <http://trabajo.durango.gob.mx/tramites/insercion-laboral-para-personas-con-discapacidad/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

expresamente su derecho al trabajo y a la capacitación en igualdad de oportunidades.

La ley señala que el Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad²⁰⁴, es la dependencia encargada de conducir las políticas públicas en esta materia, y únicamente señala como atribución en materia de empleo, el promover que en los centros de trabajo se contrate a personas con discapacidad.

En este sentido, en su portal web anuncian diversos eventos y acciones en esta materia, mas no en la de trabajo.

12. Guerrero.

La Ley no. 817 para las Personas con Discapacidad del Estado de Guerrero es la ley aplicable en materia de trabajo y discapacidad. Fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Guerrero, el 20 de diciembre de 2011, y su última reforma el 26 de diciembre de 2014. Reconoce como derecho a favor de este sector de la población, al trabajo remunerado, que sea lícito, *mejor le acomode, en circunstancias preferenciales*.

Es importante resaltar, que la ley contempla que las acciones en materia de discapacidad y empleo se conducirán de acuerdo al Convenio 159 de la OIT, siendo esta la única legislación estatal vigente en la materia que lo contempla.

En ese sentido, las principales serán las siguientes:

- Fomentar el empleo de personas con discapacidad en instancias públicas a nivel estatal y municipal en un 5%, así como de organizaciones de la sociedad civil.

²⁰⁴ *Programas de Inclusión Laboral*, en <http://ingudis.guanajuato.gob.mx/inclusion-laboral/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

- Capacitar en materia de discapacidad a los sectores empresarial y comercial.
- Promover mecanismos de financiamiento, subsidio o inversión para la ejecución de proyectos productivos y sociales propuestos por las organizaciones civiles para las personas con discapacidad.
- Gestionar el otorgamiento de incentivos fiscales y subsidios a las personas físicas y morales que contraten personas con discapacidad.
- Crear de una bolsa de trabajo para personas con discapacidad.
- Procurar que la mayoría de los trabajadores contratados por los centros especiales de empleo sean personas con discapacidad.

Si bien la ley señala la creación del Consejo, el gobierno estatal no lo ha creado²⁰⁵.

Asimismo, la STPS estatal no ha implementado programas en materia de discapacidad y empleo, únicamente cuenta con una liga al portal web de la Estrategia Abriendo Espacios²⁰⁶.

13. Hidalgo.

En esta entidad federativa, la discapacidad y el empleo se rigen bajo la Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el 31 de diciembre de 2010, y su última reforma el 30 de julio 2018.

La ley reconoce su derecho al empleo y a la capacitación, en términos de igualdad y equidad. Por esa razón, establece que la administración pública estatal

²⁰⁵ *Gobierno del Estado de Guerrero, Sector Central y Sector Paraestatal*, en <http://guerrero.gob.mx/dependencias.php> , consultado el 31 de marzo de 2018.

²⁰⁶ *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, en <https://stypsguerrero.wixsite.com/secretariadeltrabajo/servicios>, consultado el 24 de agosto de 2019.

y municipal adoptará medidas para contratar en su plantilla laboral hasta alcanzar un mínimo de 2% de personas con discapacidad, siempre y cuando cumplan con el perfil solicitado. Sin embargo, las únicas acciones concretas establecidas en la ley para apoyar el trabajo de las personas con discapacidad es el impulso de programas de autoempleo y el estímulo de la inclusión de personas con discapacidad a empresas privadas, sin mencionar expresamente que se trate de un estímulo fiscal.

En este sentido, la STPS estatal cuenta con el servicio de asesoría para buscar información en el portal web de la Estrategia “Abriendo Espacios”, pero no enuncia la emisión de programas estatales y demás información²⁰⁷.

14. Jalisco.

En esta entidad federativa, la ley en la materia es la Ley para la Inclusión y Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco, el 31 de diciembre de 2009. La última reforma es del 11 de diciembre de 2016.

La ley reconoce como derecho de las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades laborales para ejercer una profesión, oficio o trabajo digno y remunerado.

En ese sentido, para dar cumplimiento a este derecho, la Ley establece que a la STPS estatal le corresponde:

- Promover el otorgamiento de estímulos fiscales y financieros, además de reconocimiento público, a las empresas e instituciones cuenten con programas para emplear a personas con discapacidad. Asimismo, se

²⁰⁷ *Programas, Trámites y Servicios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Hidalgo*, en <http://servicios.hidalgo.gob.mx/tramites/tramservdetallesdep.aspx?911,#General>, consultado el 24 de agosto de 2019.

establece que ésta Secretaría, promoverá la incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos, con su respectivo dictamen de valoración.

- Crear y operar una bolsa de trabajo para personas con discapacidad.
- Establecer y operar programas de capacitación para el trabajo y de autogestión económica, dirigidos a las personas con discapacidad.

La STPS local únicamente cuenta con el trámite de “Vinculación laboral a personas con discapacidad y/o adultos mayores”, que brinda orientación para usar la plataforma de la Estrategia “Abriendo Espacios”²⁰⁸.

Es importante mencionar que el Consejo Estatal para la Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad, cuenta con el programa “Asociaciones para el Bienestar”, en el que el Consejo cuenta con alianzas estratégicas con diversas organizaciones, para otorgar becas y talleres en materia de emprendurismo²⁰⁹.

15. Estado de México.

El Estado de México cuenta con la Ley para la Protección, Integración y Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Estado de México, publicada en el Periódico Oficial “Gaceta de Gobierno”, el 31 de agosto de 2012, La última reforma es de 14 de agosto de 2019.

La ley crea el Instituto Mexiquense para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, para promover el ejercicio de sus derechos entre ellos el derecho al trabajo; conocer los actos de discriminación,

²⁰⁸ *Vinculación laboral a personas con discapacidad y/o adultos mayores*, en <https://tramites.jalisco.gob.mx/tramite/6142/pdf>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²⁰⁹ *Reglas de Operación del Programa “Asociaciones para el Bienestar” 2018*, en <http://coedis.jalisco.gob.mx/prensa/noticia/488>, consultado el 24 de agosto de 2019.

establecer vinculación permanente con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México en materia de discapacidad, entre los más relevantes.

Respecto al tema de discapacidad y trabajo, es el Instituto la entidad encargada de promover este derecho, así como el diseño de acciones de inclusión laboral, promover prácticas para prevenir cualquier tipo de discriminación con motivo de discapacidad en el lugar de trabajo, fomentar la capacitación y sensibilización del personal que trabaja con personas con discapacidad, promover convenios con empresas y crear bolsas de trabajo.

El Instituto no cuenta con los servicios mencionados anteriormente y mucho menos programas, únicamente con vinculación hacia diferentes instituciones *amigas*, que sí cuentan con los servicios descritos en la ley²¹⁰.

16. Michoacán de Ocampo.

La ley aplicable a las personas con discapacidad en este estado, fue publicada en la Sexta Sección del Periódico Oficial del Estado de Michoacán, el 12 de septiembre de 2014, y su última reforma, el 29 de diciembre de 2016.

En materia de empleo, el titular del poder ejecutivo del estado deberá procurar, a través del Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, las siguientes acciones:

- Fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a la clasificación.
- Elaborar e instrumentar el programa estatal de empleo y trabajo para las personas con discapacidad. Derivado de este documento, se deberá

²¹⁰ *Instituto Mexiquense para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad*, el http://salud.edomex.gob.mx/salud/paginageneral.html?pag_id=at_impidpd_enlaces consultado el 24 de agosto de 2019.

difundir el total de puestos de trabajo otorgados a personas con discapacidad, en el que el sector público deberá contratar, como mínimo, el 3% de su planta laboral.

- Otorgar estímulos fiscales a empresas que empleen personas con discapacidad.

En este último caso, se tomará en cuenta si se trata de apertura de negocios o empresas por parte de personas con discapacidad, a los que tengan por lo menos el 15% de su plantilla laboral de personas con discapacidad o a los que realicen adecuaciones físicas en su centro de trabajo para trabajadores con discapacidad. Asimismo, las instituciones públicas estatales que se encarguen de brindar créditos o estímulos para el autoempleo, deberán entregar al menos el 10% del total de los mismos a personas con discapacidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos y/o las reglas de operación.

En ese sentido, el Consejo únicamente ha organizado ferias de empleo para personas con discapacidad, en alianza con la Estrategia “Abriendo Espacios”²¹¹, por lo que no tiene implementados programas estatales.

17. Morelos.

La Ley de Atención Integral para Personas con Discapacidad en el Estado de Morelos, fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Morelos, el 4 de julio de 2007, y su última reforma, el 10 de abril de 2019.

En primer lugar, la ley reconoce como derecho de las personas con discapacidad el contar con un empleo digno y remunerado, así como a la capacitación en condiciones de igualdad de oportunidades y equidad. En ese sentido, el titular del Poder Ejecutivo del Estado, a través del Consejo de Atención

²¹¹ *Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno de Michoacán*, en <http://sedeco.michoacan.gob.mx/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

Integral a Personas con Discapacidad, deberá desarrollar programas de capacitación y autoempleo para personas con discapacidad, así como una bolsa de trabajo en coordinación con la Secretaría del Trabajo estatal, misma que deberá instrumentar el programa estatal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad.

En cuanto a la capacitación, ésta tendrá como finalidad su integración al sistema ordinario de trabajo, tendiente a preparar a las personas con discapacidad.

Además, la ley contempla la orientación ocupacional para las personas con discapacidad. Misma que tendrá en cuenta las *potencialidades reales* de la persona con discapacidad, la educación escolar recibida, la capacitación y experiencia laboral.

Finalmente, resulta interesante resaltar que el estado de Morelos, así como sus ayuntamientos, deberán procurar el empleo de las personas con discapacidad, mediante la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten la movilidad de las personas con discapacidad, el impulso de la comercialización de productos elaborados por éstas y la promoción del trabajo en domicilio de personas con discapacidad.

Esta entidad, el Consejo mencionado anteriormente, no ha sido creado como institución estatal. En ese sentido, la Secretaría y el DIF Morelos han dado trámite a lo referido en materia de discapacidad y empleo.

El DIF Estatal cuenta con el Programa de Inclusión Laboral y Educativa de Personas con Discapacidad, que cuenta con los servicios de valuación de aptitudes y habilidades para el trabajo; así como asesoría, gestión y seguimiento de puestos

de trabajo para personas con capacidad e inclusión educativa de niñas, niños y adultos con discapacidad al ámbito educativo especial y regular²¹².

Por cuanto hace a la Secretaría del Trabajo estatal, cuenta con 7 trámites, que hace referencia a bolsa de trabajo (con liga al Servicio Nacional de Empleo), expedición de permisos para que menores de edad de 15 y 16 años puedan laborar, fomento al autoempleo, movilidad laboral interna en el sector agrícola y programa para repatriados²¹³.

18. Nayarit.

La Ley en la materia es la Ley para la Protección e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Nayarit, misma que fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Nayarit, el 15 de mayo de 1996, y cuya última reforma es del 5 de diciembre de 2017.

Le ley reconoce y protege como derecho de las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades de acuerdo a su perfil profesional, técnico o manual. En ese sentido, la acción principal será la promoción de la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, o en su caso, su incorporación al sistema productivo en talleres y centros especiales de empleo.

Las acciones principales que enlista la ley, son:

- Facilitar la relación entre los organismos de capacitación con las empresas y oficinas públicas y privadas.

²¹² Programa de Inclusión Laboral y Educativa de Personas con Discapacidad del DIF Morelos, en <http://dif.morelos.gob.mx/discapacidad/inclusion-laboral-y-educativa-de-personas-con-discapacidad>, consultado el 18 de abril de 2018.

²¹³ Trámites, Secretaría del Trabajo del Poder Ejecutivo de Morelos, en <http://trabajo.morelos.gob.mx/tramites>, consultado el 24 de agosto de 2019.

- Destinar, de la administración centralizada como descentralizada, por lo menos el 1% de su plantilla laboral a personal con discapacidad.
- Promover la formación de talleres protegidos, que se refiere a centros productivos formados por personas con discapacidad, sus familiares u organizaciones constituidas por ellos, para desarrollar actividades comerciales.

En ese sentido, las dependencias encargadas de aplicar las políticas en materia de discapacidad y empleo, son el DIF y la Secretaría del Trabajo estatal. Sin embargo, sólo la primera institución, cuenta con el servicio de psicología, terapia ocupacional, y centro de educación especial para personas con discapacidad. Sin embargo, no cuenta con servicios relacionados al empleo.

19. Nuevo León.

La Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad, fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León el 03 de julio de 2014, y su última reforma, el 24 de abril de 2019.

La igualdad de oportunidades es uno de los principios que la ley en comento reconoce hacia las personas con discapacidad. En ese sentido, en el Capítulo V “Del trabajo y capacitación”, se dice que esta entidad federativa creará condiciones para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a fin de lograr su independencia económica, en aras de alcanzar un desarrollo pleno personal y ejercer su derecho a elegir un empleo digno.

Por lo que, se establecerán las siguientes medidas:

- Promover que la discapacidad no sea motivo de discriminación en el trabajo.

- Formular acciones de incorporación de servidores públicos con discapacidad.
- Asistir en materia técnica a los sectores social y privado en materia de discapacidad.
- Instrumentar incentivos fiscales a las empresas que apoyen el equipamiento de los centros especializados destinados a la formación de personas con discapacidad.
- Instrumentar convenios entre la Secretaría del Trabajo local y las empresas para crear perfiles de los puestos disponibles para el desarrollo de estrategias de formación en el trabajo.

En este sentido, son diversas las dependencias que instrumentan programas y servicios en materia de discapacidad y empleo: la Secretaría de Desarrollo Social y la Secretaría del Trabajo. La primera institución tiene el servicio de “Promoción para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, que realiza la evaluación de habilidades tanto físicas o psicológicas a personas con discapacidad, con la finalidad de promover su inclusión laboral²¹⁴. Asimismo, la Secretaría del Trabajo local cuenta el servicio de vinculación laboral para personas con discapacidad a través de la Estrategia nacional “Abriendo Espacios”²¹⁵.

20. Oaxaca.

La Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Estado de Oaxaca, fue publicada en el Periódico Oficial Extra, el 24 de agosto del 2015. No ha tenido reformas.

²¹⁴ *Promoción para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*, en <http://www.nl.gob.mx/servicios/promocion-para-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²¹⁵ *Vinculación Laboral para Personas con Discapacidad y/o Adultos Mayores (Abriendo Espacios)*, en <http://www.nl.gob.mx/servicios/vinculacion-laboral-para-personas-con-discapacidad-yo-adultos-mayores-abriendo-espacios>, consultado el 24 de agosto de 2019.

La ley reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en igualdad de condiciones que las demás personas. En esta entidad federativa, únicamente se señala a la Secretaría del Trabajo local como la dependencia que conducirá los programas en la materia, que buscarán promover el empleo en igualdad de oportunidades y sin algún tipo de discriminación, evaluar e instrumentar políticas públicas de inclusión en materia de personas con discapacidad, así como convenios con el sector público y privado, y creación de agencias de inclusión laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, talleres, asistencia técnica y formación vocacional o profesional.

Es importante resaltar que, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, en su reforma publicada el 17 de febrero del 2018, modifica las dependencias que formarán parte del Gobierno del Estado de Oaxaca, y deroga la Secretaría del Trabajo. Y tampoco se ha reformado la ley en materia de discapacidad de ese estado. Por lo que, no queda claro qué dependencia, organismo o entidad es la que lleva a cabo las disposiciones y políticas en materia de discapacidad.

21. Puebla.

La Ley para las Personas con Discapacidad del Estado de Puebla fue publicada en Periódico Oficial del Estado, el 12 de enero de 2009. La última reforma es del 10 de diciembre de 2018.

La ley crea la Comisión Estatal Coordinadora de Personas con Discapacidad, que a su vez integra la Subcomisión de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo, que es la unidad administrativa encargada del sector del trabajo de las personas con discapacidad. Sin embargo, deberá trabajar conjuntamente con el DIF estatal, debido a que éste es el que realiza la valoración de aptitudes y orientación ocupacional y vocacional, mismo que cuenta con programas como el programa de apoyo alimentario a personas con discapacidad y

el programa de donación de aparatos de rehabilitación y ayudas funcionales. Sin embargo, no cuenta con programa alguno dirigido al fomento al empleo de las personas con discapacidad²¹⁶.

La ley establece la Secretaría del Trabajo establecerá un régimen de certificación sobre la formación del trabajo, con lo que se acreditará la competencia *real* en cuanto a conocimientos, habilidades y destrezas que tenga o no una persona con discapacidad.

Si bien la ley señala también a la Secretaría del Trabajo como dependencia responsable de ejecutar las políticas en materia de empleo y personas con discapacidad, Puebla no cuenta con esa secretaría, sino con la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico. Esta falta de técnica legislativa pudiera entorpecer los trabajos de implementación de políticas públicas en la materia. Tan es así, que no cuenta con programas dedicados a este sector de la población²¹⁷.

22. Querétaro.

La Ley para la Inclusión al Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Querétaro, fue publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, el 04 de noviembre de 2011, y su última reforma, el 18 de abril de 2018.

La discapacidad y el trabajo se toca desde dos puntos de vista: desde la rehabilitación y la *accesibilidad laboral*. En el primer caso, el DIF estatal deberá proveer a las personas con discapacidad de elementos como prótesis y orientación

²¹⁶ *Programas para personas con discapacidad, DIF Puebla*, en <http://difestatal.puebla.gob.mx/5/publico/personas-con-discapacidad/>, consultado el 10 de mayo de 2018.

²¹⁷ *Programas, Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de Puebla*, en <http://secotrade.puebla.gob.mx/index.php/component/search/?searchword=discapacidad&searchphrase=all&Itemid=159>, consultado el 24 de agosto de 2019.

psicológica; y la Secretaría del Trabajo estatal deberá hacer el diseño de políticas públicas pertinente, una bolsa de trabajo especializada, convenios de cooperación con municipios y empresas privadas; promover el empleo remunerado; capacitar en materia de discapacidad y promover incentivos fiscales.

El DIF estatal, dentro de sus programas, cuenta con el programa de asistencia jurídica a población vulnerable (en materia de derecho familiar), centros de asistencia de desarrollo infantil, programa estatal de atención al adulto mayor, sin embargo, no cuenta con programas enfocados a la población con discapacidad²¹⁸.

Por cuanto hace a la Secretaría del Trabajo estatal, tampoco cuenta con programas enfocados a las personas con discapacidad²¹⁹.

23. Quintana Roo.

La Ley para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Quintana Roo, se publicó en el Periódico Oficial del Estado, el 30 de julio de 2013, y su última reforma, el 14 de junio de 2019.

Por cuanto hace a la discapacidad y al empleo, en esta entidad federativa, la Secretaría del Trabajo es la autoridad responsable de las acciones que se realicen en la materia. En ese sentido, la ley establece que deberá incorporar a las personas con discapacidad, al trabajo en los sectores público y privado, promover políticas de inclusión, estímulos fiscales, evaluar y acreditar habilidades para el trabajo, así como programas de autoempleo.

²¹⁸ *Programas, DIF Querétaro*, en <http://www.queretaro.gob.mx/dif/programas.aspx?q=63j01wSCoaxT/nsoUn2285earu7BX4KsSX7GF9aoJiY=>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²¹⁹ *Programas, Secretaría del Trabajo*, en <http://www.queretaro.gob.mx/transparencia/contenidodependencia.aspx?q=Q1SajNL/6MDbgggA5OpHaQ==>, consultado el 24 de agosto de 2019.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Quintana Roo, cuenta con dos programas dirigidos a personas con discapacidad: el programa de muestras de trabajo Valpar y la Estrategia “Abriendo Espacios”, pero vinculada al Servicio Estatal de Empleo y Capacitación para el Trabajo de Quintana Roo²²⁰.

El programa de muestras de trabajo Valpar, tiene como fin realizar el proceso de evaluación de habilidades para el trabajo para personas con discapacidad, ya sea las actuales y las que se pueden desarrollar con la debida capacitación²²¹.

Asimismo, la Estrategia “Abriendo Espacios”, vinculada con el Servicio Estatal de Empleo, tiene como objetivo principal apoyar a los buscadores de empleo para reducir las dificultades de insertarse al mercado laboral²²². De hecho, dado que los dos programas son llevados a cabo por la Secretaría del Trabajo local, es más efectiva la ejecución de esta política pública.

24. San Luis Potosí.

La Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado y Municipios de San Luis Potosí, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, el 13 de septiembre de 2012, y su última reforma, el 27 de julio de 2018.

La Ley crea la Red de Vinculación para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad, que depende de la Secretaría del Trabajo estatal, que tiene como

²²⁰ *Programas, Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Quintana Roo*, en <http://www.qroo.gob.mx/programas/SEECAT>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²²¹ *Programa de muestras de trabajo valpar*, en <http://www.qroo.gob.mx/styps/seecat/muestras-de-trabajo-valpar>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²²² *Abriendo Espacios*, en <http://www.qroo.gob.mx/styps/seecat/abriendo-espacios>, consultado el 26 de agosto de 2019.

finalidad promover la contratación de personas con discapacidad, por lo que, como su nombre lo indica, cuenta con una *red* de contratación. Si bien la Red no cuenta con una página web propia, ha organizado en esta entidad federativa, ferias de empleo para personas con discapacidad y adultos mayores²²³.

25. Sinaloa.

La ley en la materia es la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad del Estado de Sinaloa, misma que se publicó en el Periódico Oficial del Estado el 28 de diciembre de 2016. La última reforma data del 5 de octubre de 2018.

La ley reconoce como un derecho de las personas con discapacidad, a la rehabilitación laboral, capacitación y el trabajo. En ese sentido, la ley únicamente distingue el trabajo de las personas de discapacidad como una rehabilitación, a aquellos que tengan tratamientos de rehabilitación médico-funcional específicos para el desempeño de la función laboral.

En este sentido, la ley no señala claramente cuál será la dependencia que deberá desarrollar programas o acciones que se relacionen con personas con discapacidad,

En las dependencias estatales y municipales en que se desarrollen programas o acciones que se relacionen con las personas con discapacidad, se emplearán, preferentemente, profesionales con discapacidad cuya aptitud para el trabajo esté debidamente comprobada.

La Dirección del Trabajo de la Secretaría General de Gobierno, del Gobierno del Estado de Sinaloa, no cuenta con programas para personas con

²²³ *Primera Feria Estatal del Empleo para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores*, en <http://dif.slp.gob.mx/bol-2017-08-21-1.html>, consultado el 24 de agosto de 2019.

discapacidad²²⁴. Ni la Secretaría de Desarrollo Social²²⁵. Finalmente, el DIF estatal tiene programas de apoyo para adultos mayores, mujeres y adultos mayores, pero no en lo específico de personas con discapacidad²²⁶.

26. Sonora.

La ley aplicable en materia de discapacidad y empleo en el estado de Sonora es la Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad o en situación de Discapacidad del Estado de Sonora, misma que fue publicada en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, el 14 de enero de 2019, y cuya última reforma es del 13 de junio de 2019.

Fue la segunda entidad federativa en contar con una ley en materia de discapacidad, misma que ya fue abrogada, y es la Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad del Estado de Sonora.

La Ley contempla como un derecho de las personas con discapacidad el derecho al trabajo y a la capacitación, a obtener y conservar un empleo y ejercer una profesión útil, productiva y remunerativa, así como a la igualdad de oportunidades laborales.

Para dar cumplimiento a este derecho, la ley establece que deberán prestarse los siguientes servicios: la orientación y capacitación ocupacional, la incorporación y rehabilitación laboral y la creación de bolsas de trabajo.

²²⁴ *Programas, Dirección del Trabajo de la Secretaría General de Gobierno del Gobierno del Estado de Sinaloa*, en <http://dtps.sinaloa.gob.mx/Logros.aspx>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²²⁵ *Programas, Secretaría de Desarrollo Social*, <https://sinaloa.gob.mx/p/secretaria-de-desarrollo-social/apoyos-servicios-y-tramites771>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²²⁶ *Programas, DIF Sinaloa*, en <http://dif.sinaloa.gob.mx/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

Respecto al primer caso, se dice que ésta tendrá en cuenta las potencialidades *reales* de la persona con discapacidad, así como la educación y capacitación laboral recibida.

En el segundo caso, la ley no define qué es la rehabilitación laboral, sino que únicamente se enfoca a señalar qué es lo que la comprende; y se refiere a la valoración de aptitudes, orientación ocupacional y vocacional, y a la readaptación y reeducación ocupacional.

En el caso de la creación de las bolsas de trabajo, la ley únicamente menciona que se establecerá en el Centro de Rehabilitación y Educación Especial, y será coordinado conjuntamente con el DIF Estatal.

Sin embargo, el DIF Estatal tiene dos programas dirigidos a personas con discapacidad, y en específico en materia del empleo. Estos son el programa de becas laborales para personas con discapacidad y el programa de proyectos productivos para personas con discapacidad²²⁷. El primero, tiene como finalidad integrar a personas con discapacidad al *proceso productivo*, a través de una beca para un curso de capacitación de su interés, y del pago del 50% del salario del trabajador con discapacidad por los primeros tres meses que labore en una empresa²²⁸. Este puede ser una medida de inserción del empleo, pero existe la posibilidad de que exista una precarización laboral, o incluso el despido del trabajador, pasado este periodo.

El segundo, el programa de proyectos productivos para personas con discapacidad, tiene como finalidad apoyar a su economía y la de sus familias, a

²²⁷ *Programas, DIF Sonora*, <http://web.difson.gob.mx/programas/programas-dif-sonora.html>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²²⁸ *Programa Becas Laborales para Personas con Discapacidad del Gobierno del Estado de Sonora*, en http://web.difson.gob.mx/images/programas_dif/DIRECCION_DE_ATENCION_A_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD/BECAS_LABORALES_A_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf, consultado el 24 de agosto de 2019.

través del financiamiento para la compra de materiales para microempresa, o para *hacer crecer* a un negocio existente²²⁹. Sin embargo, señala como uno de los requisitos el acreditar una capacitación administrativa, y una cotización de proveedores con la descripción detallada que justifique el monto solicitado. Estos mecanismos son importantes para reducir el riesgo de pérdida y aumente las posibilidades de éxito.

27. Tabasco.

La ley que garantiza el derecho al trabajo y a la capacitación en términos de igualdad, es la Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para el Estado de Tabasco, misma que fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Tabasco, el 1 de junio de 2001. La última reforma data del 11 de octubre de 2018.

En cuanto al ejercicio del derecho al trabajo, la administración pública estatal y municipal deberá contratar al menos 2% de su plantilla laboral a personas con discapacidad. Asimismo, se prevé, como en casi todas las entidades federativas, la creación de una bolsa de trabajo para personas con discapacidad, y la creación de un programa estatal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad. En el caso de la capacitación, además de las medidas mencionadas, la ley únicamente menciona que se fomentará e impulsará la creación becas económicas de capacitación para el trabajo.

El DIF estatal no cuenta con programas en materia laboral, únicamente con trámites y servicios, entre los que se encuentran apoyo de medicamentos, apoyo de pañales, apoyo de materiales ortopédicos, elaboración de prótesis, terapia de lenguaje, entre otros²³⁰.

²²⁹ *Programa Proyectos Productivos Para Personas con Discapacidad*, en http://web.difson.gob.mx/images/programas_dif/DIRECCION_DE_ATENCION_A_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD/PROYECTOS_PRODUCTIVOS_A_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf, consultado el 24 de agosto de 2019.

²³⁰ *Discapacidad, DIF Tabasco*, en <http://dif.tabasco.gob.mx/tramites-y-servicios?0>, consultado el 24 de agosto de 2019.

28. Tamaulipas.

La Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad del Estado de Tamaulipas, es la que regula la discapacidad y el empleo. Fue publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 26 de septiembre de 2016. La última reforma es del 20 de agosto de 2019.

Esta ley reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, que es la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo digno, libremente elegido y en un entorno abierto, inclusivo y accesible.

En ese sentido, la Secretaría del Trabajo, deberá promover la contratación de las personas con discapacidad, a través de la creación de un programa sobre *potencial humano* (el subrayado es mío), así como capacitación laboral y ferias de empleo para personas con discapacidad; crear un sistema de colocación, crear un registro de empresas, industrias y comercios y proteger a las personas con discapacidad de explotación laboral y tratos denigrantes.

A pesar de este mandato de ley, la Secretaría del Trabajo local no cuenta con programas focalizados a las personas con discapacidad y empleo; únicamente cuenta con el vínculo al Servicio Nacional de Empleo, a través de la Estrategia “Abriendo Espacios”²³¹.

29. Tlaxcala.

La Ley para Personas con Discapacidad del Estado de Tlaxcala²³², refiere las acciones a implementar para ejercer el derecho al trabajo y al empleo de las

²³¹ Empleo, Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas, en <https://www.tamaulipas.gob.mx/trabajo/empleo/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

²³²

personas con discapacidad. Fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Tlaxcala, el 19 de febrero de 2010. No cuenta con reformas.

En ese sentido, menciona que *las autoridades en materia laboral* deberán realizar diversas acciones para incluir a las personas con discapacidad. En ese sentido, las acciones a implementar son:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad.
- Permitir el ejercicio de sus derechos laborales y sindicales (es la única entidad federativa que menciona los derechos sindicales).
- Permitir el acceso a servicios de colocación.
- Impulsar la contratación de al menos 2% de la plantilla laboral de personas con discapacidad en la administración pública estatal y municipal.
- Velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

La autoridad en esta materia, es la Dirección de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Tlaxcala. Sin embargo, esta Dirección no cuenta con programas, trámites o servicios en este sentido²³³.

30. Veracruz de Ignacio de la Llave.

En esta entidad federativa, la legislación correspondiente en materia de discapacidad es la Ley número 822 para la Integración de las Personas con Discapacidad del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, misma que fue publicada en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz, el 26 de febrero de 2010. La última reforma es del 29 de noviembre de 2019.

²³³ Dirección de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Tlaxcala, en <http://segob.tlaxcala.gob.mx/index.php/direcciones/trabajo-y-prevision-social>, consultado el 24 de agosto de 2019.

La ley reconoce como derecho de las personas con discapacidad el trabajo y la capacitación, ambos en términos de igualdad. Si bien la ley es clara en el reconocimiento, no lo es cuando se evoca a mencionar cómo se ejercerá. Únicamente señala que se deberán establecer políticas estatales en materia de trabajo encaminadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como la ejecución de programas estatales y municipales para este mismo sector.

La Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Gobierno del Estado de Veracruz, dentro de sus servicios, no cuenta con ninguno destinado a personas con discapacidad²³⁴. De hecho, se cuenta con registro de que las últimas actividades de la Secretaría en comento, en materia de discapacidad, fueron en el año 2013²³⁵.

31. Yucatán.

La Ley aplicable en la materia es la Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán, publicada en el Diario Oficial del Estado de Yucatán el 21 de diciembre de 2011. La última reforma fue publicada el 28 de diciembre de 2016.

Uno de los derechos que protege la ley, es el derecho al trabajo y al empleo, y como dice la ley, *“a la oportunidad de ganarse la vida”*.

En ese sentido, la Ley señala a la STPS local como la dependencia que promoverá el ejercicio de este derecho, a través de las siguientes medidas:

- Vigilar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales.

²³⁴ *Servicios, Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Gobierno del Estado de Veracruz*, consultado el 24 de agosto de 2019.

²³⁵ *Discapacidad*, en <http://www.veracruz.gob.mx/trabajo/?fecha-inicial=&fecha-final=&s=discapacidad&cat=>, consultado el 24 de agosto de 2019.

- Promover el acceso al autoempleo.
- Instrumentar programas estatales de trabajo y capacitación para personas con discapacidad.
- Vigilar que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- Promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Impulsar que las empresas del sector privado proporcionen perfiles de sus vacantes disponibles, con la finalidad de desarrollar estrategias de capacitación para el trabajo.

La Secretaría del Trabajo local, cuenta con diversos programas: el programa de trabajadores agrícolas, el programa de apoyo al empleo, programa de capacitación laboral y el programa de apoyo al autoempleo. Si bien ninguno de éstos está dirigido a personas con discapacidad, el último hace entrega de motocicletas adaptadas para personas con discapacidad motriz *para transporte laboral*²³⁶.

32. Zacatecas.

Zacatecas cuenta con la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Zacatecas, misma que fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Zacatecas, el 4 de mayo de 2017. No cuenta con reformas.

La primera reconoce el derecho al trabajo remunerativo, en igualdad de circunstancias. Por lo que, tomando en cuenta la Convención y el Convenio 159, la Secretaría de Economía estatal, así como la Dirección de Trabajo y Previsión Social de la entidad, realizarán las siguientes acciones:

²³⁶ *Programa de Apoyo al Autoempleo*, en http://www.yucatan.gob.mx/ciudadano/ver_catalogo.php?id=57, consultado el 24 de agosto de 2019.

- Impulsar la elaboración de programas estatales de empleo para personas con discapacidad.
- Fomentar la firma de convenios y acuerdos de cooperación sobre la generación de empleo para personas con discapacidad.
- Promover oportunidades empresariales y de autoempleo.
- Garantizar el ejercicio de los derechos sindicales.

La segunda, sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad, reconoce el derecho, entre otros, a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, así como al trabajo y al empleo.

Esta ley señala que, el Instituto para la Atención e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Zacatecas, deberá fomentar la firma de convenios para la generación de empleos para personas con discapacidad, impulsar leyes y reformas sobre la materia; promover condiciones de trabajo justas y favorables, así como el ejercicio de sus derechos sindicales, y coordinar con la Secretaría de Finanzas, Desarrollo Social y del Campo, mecanismos para la ejecución de proyectos productivos, así como de autoempleo, para las personas con discapacidad.

El Instituto cuenta con 8 programas, y los que son en materia de discapacidad y empleo son: el programa de ofertas de proyectos productivos para iniciativas de personas con discapacidad, y el programa de capacitación para el trabajo²³⁷. Si bien la información no es clara sobre en qué consiste, es importante resaltar que únicamente tendrán oportunidad de aplicar al programa, los que estén inscritos en el Padrón Estatal de Personas con Discapacidad.

²³⁷ *Programas, Instituto para la Atención e Inclusión de las Personas con Discapacidad*, en <https://inclusion.zacatecas.gob.mx/programas/>, consultado el 24 de agosto de 2019.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La evolución del concepto de discapacidad ha sido fundamental para su inclusión en la normatividad, así como el reconocimiento de los derechos de este sector de la población. Eso se ha logrado gracias a que este concepto se concibe como una condición de una persona, bajo el modelo social de la discapacidad.

SEGUNDA.- Desde el punto de vista del modelo social, la sociedad debe adaptarse a las *condiciones* de cada persona, incluyendo a las de sector de la población. Por lo que, deben propiciarse las medidas de accesibilidad pertinentes, así como los ajustes razonables, para que puedan vivir en sociedad.

TERCERA.- El avance de la normativa internacional ha sido el principal factor para que en México se expidiera la legislación federal y estatal, que incluyera programas y políticas públicas para el trabajo de personas con discapacidad.

CUARTA.- Por otro lado, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, debe verse justamente así, como un derecho. El análisis hecho a la legislación nacional en materia de discapacidad y trabajo tiene muchos puntos en común: la gran mayoría, aborda el tema desde el punto de vista asistencialista, desde cómo se define la discapacidad hasta las acciones que hacen cada una de las dependencias.

QUINTA.- Es necesaria la creación de medidas positivas a través de política pública, con las facultades que otorga la legislación federal y local, para generar las condiciones para promover su inserción al trabajo.

SEXTA.- El estudio de la discapacidad desde el punto de vista del derecho del trabajo sigue en evolución: si bien la legislación laboral señala que se deberá respetar plenamente la dignidad humana del trabajador, sin discriminación con

motivo de discapacidad, entre otros, es una realidad que la legislación estatal y federal que establecen programas y políticas públicas en la materia, continúan con una tendencia asistencialista. Por lo que, es difícil que este derecho se cumpla *de facto*.

SÉPTIMA.- En el marco de la legislación estatal, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se concibe, en algunos casos, como “rehabilitación”, es decir, como una característica adquirida y no como una condición de la persona. Por lo que, puede llegarse al extremo de que únicamente existe un reconocimiento de este derecho cuando se trate de algún riesgo de trabajo como se contempla en la Ley Federal del Trabajo.

Bibliografía

Obras generales

AG/RES. 2167 (XXXVI-O/06), *Establecimiento del Comité previsto en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, 6 de junio de 2006.

ALBA GALVÁN, CRISTINA DE, *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad*, España, Paraninfo, 2015

_____, *Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*, España, Ediciones Paraninfo, 2015.

ALONSO GARCÍA, BELÉN, *El régimen jurídico de la protección social del minusválido*, España, Civitas, 1997.

ALONSO GARCÍA, MANUEL, *Curso de Derecho del Trabajo*, España, Bosch, 1964.

ÁLVAREZ RAMÍREZ, GLORIA, *Derecho y Discapacidad, in memoriam José Soto García-Camacho*, España, Cinca, 2012.

ASOCIACIÓN AMERICANA DE DISCAPACIDADES INTELECTUALES Y DEL DESARROLLO, *Discapacidad intelectual; definición, clasificación y sistemas de apoyo*, 11va edición, trad. de Miguel Ángel Verdugo Alonso, España, Alianza, 2011.

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO, *Panorama del derecho mexicano. Derecho del trabajo*, México, McGraw-Hill, 1997.

BARBAGELATA, HUGO, *Derecho del trabajo*, Uruguay, Fundación de Cultura Universitaria, 1977.

BELTRÁN AGUIRRE, JUAN LUIS *et. al*, *Atención y protección jurídica de la discapacidad*, España, Thomson Reuters, 2015.

BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL, *Derecho del trabajo*, México, Oxford University Press, 2000.

- BOLÁS ALFONSO, JUAN, *La protección jurídica de los discapacitados, incapaces y personas en situaciones especiales*, España, Civitas, 2000.
- BROGNA, PATRICIA, *Adulter, Trabajo y Discapacidad*, México, Trillas, 2014
- BUEN, NÉSTOR DE, *Derecho del Trabajo*, 13ª. ed., t. I, México, Porrúa, 2000. p. 19.
- CALDERÓN ALMENDROS, IGNACIO, *Educación y esperanza en las fronteras de la discapacidad*, España, Cinca, 2014.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos*, 1948.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, México, Trillas, 1994.
- CORDERO GORDILLO, VANESSA, *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*, España, Tirant lo blanch, 2011.
- CUEVA, MARIO DE LA, *El nuevo derecho del trabajo mexicano*, 22a. ed., t. I, México, Porrúa, 2009.
- _____, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 20ª ed., t. I, México, Porrúa, 2005.
- DÁVALOS, JOSÉ, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2004.
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO, *La integración educativa de los niños y niñas con discapacidad: una evaluación en Bogotá desde la perspectiva del derecho a la educación*, Bogotá, Imprenta Nacional, 2004.
- DÍAZ SANTANA, HÉCTOR, *Discapacidad y empleo en México*, Plaza y Valdés, 2012.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, SAMUEL, *Guía de integración laboral para personas con discapacidad*, España, Universidad de Oviedo, 1997.
- FERRARI COSTA, EDGARDO, *El concepto de subordinación*, Argentina, Abeledo-Perrot, 1967.
- GALLEGOS FLORES, JOAQUÍN, “Los derechos humanos de las personas con discapacidad. Análisis teórico y normativo del sistema universal, a la luz de los principios de libertad, igualdad y solidaridad”, *Discapacidad y Derecho VII*, México, SCJN, 2016.

- GALVÁN PUENTE, SOFÍA, *La realización progresiva del derecho de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente, y a ser incluido en la sociedad*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2015.
- GARCÍA LIZÁRRAGA, DULCE MARÍA (coord.), *Diseño para la discapacidad*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2014.
- GARCÍA VILLEGAS SÁNCHEZ CORDERO, PAULA MARÍA, “Un llamado de alerta a favor del ejercicio real de los derechos, respeto a la dignidad humana e inclusión social de las personas con discapacidad”, en *Discapacidad y Derecho VII*, México, SCJN, 2016.
- GARCÍA VILLEGAS, EDUARDO, *La tutela de la propia incapacidad*, 2a. ed., México, Porrúa, 2008.
- GARRIDO CUMBRERA, MARCO, *Atlas Laboral de Personas con Discapacidad en España*, España, Bosch Editor, 2016.
- IBARRA, LUIS GUILLERMO *et al.*, *Discapacidad y salud*, México, Trillas, 2009.
- INEGI, *Las personas con discapacidad en México, una visión censal*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *La discapacidad en México: una visión censal*, México, INEGI, 2004, p. 28.
- LEMUS, RAYA, *Derecho del trabajo*, México, McGraw-Hill, 1997.
- LINACERO DE LA FUENTE, MARÍA, *Protección Jurídica de personas con discapacidad, menores desfavorecidos y personas mayores*, España, Universidad Complutense de Madrid, 2004.
- LÓPEZ GARCÍA, SERGIO, *et. al*, *Las personas en situación de discapacidad, el ámbito de la discapacidad y su inclusión en los espacios naturales*, España, Editorial Académica Española, 2013.
- LORENZO, RAFAEL DE, *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*, España, Alianza Editorial, 2007.
- MANDUJANO VALDÉS, MARIO ANTONIO Y SÁNCHEZ PÉREZ, MARÍA DEL CARMEN, *Hacia una visión antropológica de la discapacidad*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2016.
- MARTÍN AZCANO, EVA MARÍA, *El patrimonio protegido de las personas con discapacidad, aspectos civiles*, España, Wolters Kluwer, 2011.

- MARTÍN VELARDE, ANTONIO, *Derecho del trabajo*, España, Tecnos, 1991.
- MONTAÑO, JORGE, *Las Naciones Unidas y el orden mundial 1945-1992*, México, FCE, 1995.
- MORENO RODRÍGUEZ, RICARDO (coord.), *Discapacidad vs empleo: aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, España, Dykinson, 2016.
- NÚÑEZ, BLANCA AÍDA, *Familia y discapacidad: de la vida cotidiana a la teoría*, Buenos Aires, Lugar Editorial, 2007.
- O'REILLY, ARTHUR, *El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.
- OEA, *Informe 2010. Personas con Discapacidad*, Departamento de Programas Jurídicos Especiales, 2010, p. 5.
- OIT, *Década del trabajo decente en las Américas, 2006-2015: primer balance y perspectivas de la agenda hemisférica: informe del Director*, Chile, American Regional Meeting, 2010.
- _____, *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 1999.
- _____, *Aplicación de los programas de trabajo decente por país*, Ginebra, Consejo de Administración, 2008. p. 8
- OMS, *Informe Mundial de Salud*, 2011.
- ONTIVEROS RUIZ, GUILLERMO, *La Política Social en México 1988-1994*, México, México, 2012, p. 35.
- ONU, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ¿Por qué una Convención?*, 2014.
- _____, *De la exclusión a la igualdad. Hacia el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con Discapacidad. Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Ginebra, ONU, 2007, p. 9.
- _____, *ABC de las Naciones Unidas*, Nueva York, UN, 2000.
- _____, *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) de la Organización Mundial de la Salud*, ONU, 1981.

- _____, *Medidas legislativas para la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad*, Naciones Unidas, 2010.
- _____, *Historia de la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*, <http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>.
- ORTIZ PALACIOS, IVÁN, *Lecciones básicas sobre derecho internacional laboral y seguridad social*, Colombia, Universidad Nacional de Colombia, 2009.
- PASTOR FAYOS, ANA, *Enfoque multidisciplinar sobre el discapacitado*, 2da edición, España, Formación Alcalá, 2007.
- PEDRAZA LÓPEZ, BONIFACIO, “Claves para entender la nueva formación profesional en España y en la Unión Europea”, *Discapacidad psíquica, formación y empleo*, España, Aljibe, 1999.
- PERESSOTTI CYNTHIA, *Inclusión laboral de personas con discapacidad*, Argentina, Brujas, 2017.
- PÉREZ BUENO, LUIS CAYO, *Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión*, España, Cinca, 2010.
- PÉREZ BUENO, LUIS CAYO, *Manual de contratación pública socialmente responsable en relación con las personas con discapacidad*, España, Cinca, 2009.
- RÍOS ESTAVILLO, JUAN JOSÉ, *Derechos de los patronos*, Colección “Nuestros Derechos”, México, UNAM-Cámara de Diputados, LVII Legislatura, 2000.
- RIZO MORALES, PATRICIA *et. al. Familia y Discapacidad*, México, Tirant Humanidades, 2016.
- RODGERS, GERRY *et. al. La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social 1919-2009*, Ginebra, OIT, 2009.
- ROJINA VILLEGAS, RAFAEL, *Instituciones del derecho civil mexicano*, 5a. ed., México, Porrúa, 1986.
- SAN MIGUEL AGUIRRE, EDUARDO, *Leyes de Integración Social para las personas con discapacidad*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 1999.
- SANTOS AZUELA, HÉCTOR, *Estudios de derecho sindical del trabajo*, México, UNAM, 1987.

- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Discapacidad y Derecho VII*, México, SCJN, 2016.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO, *Nuevo derecho del trabajo. Teoría integral*, 6a. ed., México, Porrúa, 1981.
- TUSET DEL PINO, PEDRO, *Cincuenta cuestiones básicas en materia de personas con discapacidad*, España, Difusión Jurídica, 2011.
- TUSET DEL PINO, PEDRO, *La contratación de trabajadores minusválidos*, España, Aranzadi, 2000.
- VALDÉS ALONSO, ALBERTO, *Despido y protección social del enfermo bipolar*, España, Universidad Complutense de Madrid, 2009.
- VALLES SALAS, BEATRIZ, “México y las conferencias internacionales firmadas sobre la protección de las personas con discapacidad”, Aguilar Morales, Luis María, coord. *Discapacidad y Derecho VII*, México, SCJN, 2016.
- VARGAS MUÑOZ, JOSÉ PÉREZ DE, *La encrucijada de la incapacitación y la discapacidad*, España, Wolters Kluwer, 2011.
- VICTORIA MALDONADO, JORGE ALFONSO, *Hablemos sobre discapacidad y derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán, 2015.
- WILSON, JAMES, “Disability and the Human Genome”, *The disability studies reader*, 3a. ed., London, 2010.

Diccionarios

Diccionario de la Real Academia Española

- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, ALFREDO, *Diccionario de derecho laboral*, 2a. ed., México, Oxford University Press, 2013.

Hemerografía

“A dos años de tener ley, no se instala el Consejo Estatal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad”, en *Libertad en Chiapas*, publicado el 27 de diciembre de 2017.

ERMINDA URIARTE, ÓSCAR Y HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, ÓSCAR, “Crítica a la subordinación”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puis Hernández, Carlos Alberto, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM.

SUPIOT, ALAIN, “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa”, *Revista Internacional del Trabajo*, Suiza, 1999.

Legislación

Código Civil para el Distrito Federal, 2015, México.

Constitución de la Organización Panamericana de la Salud, 1947, OPS.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad, 1999, OEA.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008, ONU.

Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958, OIT.

Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, OIT.

Convenio 159 relativo a la readaptación profesional de personas inválidas, 1983, OIT.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008, OIT.

Decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, 1983, México.

Del titular del Poder Ejecutivo Federal, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 2012, México, Cámara de Diputados.

Iniciativa de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, enviada por el C. Vicente Fox Quesada, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, 2002, México, Cámara de Diputados.

Iniciativa que reforma, deroga y adiciona disposiciones de la Ley General de las Personas con Discapacidad, 2010, México, Cámara de Diputados.

Ley de Atención Integral para Personas con Discapacidad en el Estado de Morelos, 2019, México, Periódico Oficial del Estado de Morelos.

Ley de Atención Prioritaria para las Personas con Discapacidad y en Situación de Vulnerabilidad en el Distrito Federal, 2018, México, Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Ley de Inclusión para las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato, 2015, México, Periódico Oficial del Estado de Guanajuato.

Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad del Estado de Sinaloa, 2018, México, Periódico Oficial del Estado de Sinaloa.

Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad, 2019, México, Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas.

Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad del Estado de Sonora, 2019, México, Boletín Oficial del Estado de Sonora.

Ley de Integración Social y Productiva de Personas con Discapacidad, 2019, México, Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Estado de Oaxaca, 2015, México, Periódico Oficial de Oaxaca.

Ley Estatal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en Baja California Sur, 2017, México, Periódico Oficial de Baja California Sur.

Ley Estatal para la Integración al Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad, 2017, México, Periódico Oficial del Estado de Zacatecas.

Ley Estatal para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, 2017, México, Periódico Oficial del Estado de Durango.

Ley Federal del Trabajo, 2019, México.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2018, México.

Ley General de Salud, Diario Oficial de la Federación, 2018, México.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2018, México.

Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Campeche, 2018, México, Periódico Oficial del Estado de Campeche.

Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo, 2018, México, Periódico Oficial del Estado de Hidalgo.

Ley número 187 para las personas con discapacidad del Estado de Guerrero, 2014, México, Periódico Oficial del Estado de Guerrero.

Ley número 822 para la Integración de las Personas con Discapacidad del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 2019, México, Gaceta Oficial del Estado de Veracruz.

Ley para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Coahuila de Zaragoza, 2018, México, Periódico Oficial del Estado de Coahuila.

Ley para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Quintana Roo, 2019, México, Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo.

Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua, 2018, México, Periódico Oficial del Estado de Chihuahua.

Ley para la Atención y Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad, 2016, México, Periódico Oficial del Estado de Jalisco.

Ley para la Inclusión al Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Querétaro, 2018, México, Periódico Oficial del Gobierno del Estado “La Sombra de Arteaga”.

Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, 2016, México, Periódico Oficial del Estado de Michoacán.

Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de San Luis Potosí y Municipios, 2018, México, Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí.

Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, 2017, México, Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Ley para la Integración y Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Colima, 2018, México, Periódico Oficial del Estado de Colima.

Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2019, México, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016, México, Diario Oficial del Estado de Yucatán.

Ley para la Protección e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Nayarit, 2017, México, Periódico Oficial del Estado de Nayarit.

Ley para la Protección, Integración y Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Estado de México, 2019, México, Periódico Oficial "Gaceta de Gobierno".

Ley para las Personas con Discapacidad del Estado de Puebla, 2018, México, Periódico Oficial del Estado.

Ley para las Personas con Discapacidad en el Estado de Baja California, 2019, México, Periódico Oficial del Estado de Baja California.

Ley para Personas con Discapacidad del Estado de Tlaxcala, 2010, México, Periódico Oficial del Estado de Tlaxcala.

Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, 2018, México.

Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para el Estado de Tabasco, 2018, México, Periódico Oficial del Estado de Tabasco.

Norma Oficial Mexicana NOM-015-SSA3-2012, Para la atención integral a personas con discapacidad, 2012, México.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-SSA-2012, En materia de información en salud, 2012, México.

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 1993, ONU.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, 2007, México.

Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018, 2013, México.

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018, 2014, México.

Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, 2009, México, 2009.

Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018, 2014, México.

Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, 1955, OIT.

Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944, OIT.

Reglamento de la Ley de Integración Social y Productiva de Personas con Discapacidad del Estado de Aguascalientes, 2010, México, Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes.

Fuentes electrónicas

“Más de 250 familias de Comondú recibieron apoyos del programa ‘Asistencia de Vida’”, en <http://www.bcsnoticias.mx/mas-250-familias-comondu-recibieron-apoyos-del-programa-asistencia-vida/>.

Abriendo Espacios, en <http://www.groo.gob.mx/styps/seecat/abriendo-espacios>.
Becas para estudiantes con necesidades educativas especiales, en <http://educacion.chihuahua.gob.mx/becas-estudiantes-necesidades-educativas-especiales>.

Centros Especiales de Empleo del Gobierno del Estado de Aguascalientes, en <http://www.aguascalientes.gob.mx/temas/asistenciasocial/Fides/Discap.aspx>.

Dirección de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Tlaxcala, en <http://segob.tlaxcala.gob.mx/index.php/direcciones/trabajo-y-prevision-social>.

Dirección General del Trabajo del Gobierno del Estado de Aguascalientes, en <http://www.aguascalientes.gob.mx/segob/DGT/default.aspx>.

Discapacidad, DIF Tabasco, en <http://dif.tabasco.gob.mx/tramites-y-servicios?0>.
Discapacidad, en <http://www.veracruz.gob.mx/trabajo/?fecha-inicial=&fecha-final=&s=discapacidad&cat=>.

Empleo, Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Tamaulipas, en <https://www.tamaulipas.gob.mx/trabajo/empleo/>.

Gobierno del Estado de Guerrero, Sector Central y Sector Paraestatal, en <http://guerrero.gob.mx/dependencias.php>.

Historia de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad anterior al año 2000, en www.conadis.salud.gob.mx.

Inserción laboral para personas con discapacidad, trámites y servicios, en <http://trabajo.durango.gob.mx/tramites/insercion-laboral-para-personas-con-discapacidad/>.

Instituto Colimense para la Discapacidad, en <http://www.incodis.col.gob.mx/>.

Instituto Mexiquense para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, en Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Oferta de variables del Censo de Población y Vivienda, 2010*, www.inegi.org.mx.

ONU, Consejo de Administración Fiduciaria. *Situación actual*, <http://www.un.org/es/mainbodies/trusteeship/>.

Organización de los Estados Americanos, *Nuestra Historia*, http://www.oas.org/es/acerca/nuestra_historia.asp.

_____, *Información General del Tratado: A-65*, <http://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-65.html>.

Organización Mundial de la Salud, *10 datos sobre la discapacidad*, www.who.int/es.

Organización Panamericana de la Salud, *Sobre OPS*, www.paho.org.

Primera Feria Estatal del Empleo para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores, en <http://dif.slp.gob.mx/bol-2017-08-21-1.html>.

Programa Becas Laborales para Personas con Discapacidad del Gobierno del Estado de Sonora, en http://web.difson.gob.mx/images/programas_dif/DIRECCION_DE_ATENCION_A_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD/BECAS_LABORALES_A_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf.

Programa de Apoyo al Autoempleo, en http://www.yucatan.gob.mx/ciudadano/ver_catalogo.php?id=57.

Programa de Inclusión Laboral y Educativa de Personas con Discapacidad del DIF Morelos, en <http://dif.morelos.gob.mx/discapacidad/inclusion-laboral-y-educativa-de-personas-con-discapacidad>.

Programa de muestras de trabajo valpar, en <http://www.groo.gob.mx/styps/seecat/muestras-de-trabajo-valpar>.

Programa Estatal de Inclusión Social para las Personas con Discapacidad de Baja California Sur 2015-2021, en http://isipd.bcs.gob.mx/wp-content/uploads/2017/03/ISIPD-PROGRAMA-INCLUSION-SOCIAL_COPLADEBCS.pdf.

Programa para la Inclusión y la Equidad Educativa, en <http://educacion.chihuahua.gob.mx/piee/>.

Programa Proyectos Productivos Para Personas con Discapacidad, en http://web.difson.gob.mx/images/programas_dif/DIRECCION_DE_ATENCION_A_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD/PROYECTOS_PRODUCTIVOS_A_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf.

Programas de Inclusión Laboral, en <http://ingudis.guanajuato.gob.mx/inclusion-laboral/>.

Programas para personas con discapacidad, DIF Puebla, en <http://difestatal.puebla.gob.mx/5/publico/personas-con-discapacidad/>.

Programas, DIF Querétaro, en <http://www.queretaro.gob.mx/dif/programas.aspx?q=63j01wSCoaxT/nsoUn2285earu7BX4KsSX7GF9aoJiY=>.

Programas, DIF Sinaloa, en <http://dif.sinaloa.gob.mx/>.

Programas, DIF Sonora, <http://web.difson.gob.mx/programas/programas-dif-sonora.html>.

Programas, Dirección del Trabajo de la Secretaría General de Gobierno del Gobierno del Estado de Sinaloa, en <http://dtps.sinaloa.gob.mx/Logros.aspx>.

Programas, en <http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/programas>.

Programas, Instituto para la Atención e Inclusión de las Personas con Discapacidad, en <https://inclusion.zacatecas.gob.mx/programas/>.

Programas, Instituto Sudcaliforniano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en <http://isipd.bcs.gob.mx/programas/>.

Programas, Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de Puebla, en <http://secotrade.puebla.gob.mx/index.php/component/search/?searchword=discapacidad&searchphrase=all&Itemid=159>.

Programas, Secretaría de Desarrollo Social, <https://sinaloa.gob.mx/p/secretaria-de-desarrollo-social/apoyos-servicios-y-tramites771>.

Programas, Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Quintana Roo, en <http://www.qroo.gob.mx/programas/SEECAT>.

Programas, Secretaría del Trabajo, en <http://www.queretaro.gob.mx/transparencia/contenidodependencia.aspx?q=Q1SajNL/6MDbgggA5OpHaQ==>.

Programas, Trámites y Servicios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Hidalgo, en <http://servicios.hidalgo.gob.mx/tramites/tramervdetallesdep.aspx?911.#G>eneral.

Programmes by country/subregión, Status of DWCP Development by Regions as at 15 february 2014, en www.ilo.org.

Promoción para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, en <http://www.nl.gob.mx/servicios/promocion-para-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>.

Reglas de Operación del Programa “Asociaciones para el Bienestar” 2018, en <http://coedis.jalisco.gob.mx/prensa/noticia/488>.

Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno de Michoacán, en <http://sedeco.michoacan.gob.mx/>.

Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Chiapas, Estrategia “Abriendo Espacios”, en <http://www.chiapas.gob.mx/servicios/3380>.

Secretaría del Trabajo y Desarrollo social, en <http://stps.bcs.gob.mx>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Baja California, en <http://www.bajacalifornia.gob.mx/stps/>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en <http://www.stpscam.campeche.gob.mx/>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en <https://stpsguerrero.wixsite.com/secretariadeltrabajo/servicios>.

Servicios de Información, Orientación Ocupacional y Vinculación de la Secretaría del Trabajo del Estado de Coahuila, en <http://setracoahuila.gob.mx>.

Trámites, Secretaría del Trabajo del Poder Ejecutivo de Morelos, en <http://trabajo.morelos.gob.mx/tramites>.

Vinculación laboral a personas con discapacidad y/o adultos mayores, en <https://tramites.jalisco.gob.mx/tramite/6142/pdf>.

Vinculación Laboral para Personas con .Discapacidad y/o Adultos Mayores (Abriendo Espacios), en <http://www.nl.gob.mx/servicios/vinculacion-laboral-para-personas-con-discapacidad-yo-adultos-mayores-abriendo-espacios>.

Censos

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo General de Población y Vivienda*, 1990.

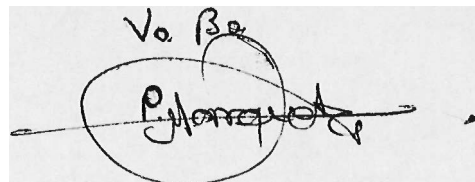
Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo General de Población y Vivienda*, 2000.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Conteo de Población y Vivienda*, 1995.

Jurisprudencia

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. CXXVI, p. 639.

_____, Quinta Época, t. LXXI, p. 1405.

Va. Be


04. NOVIEMBRE. 2019

