

885209



UNIVERSIDAD AMERICANA DE ACAPULCO
"EXCELENCIA PARA EL DESARROLLO"

FACULTAD DE DERECHO

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**REHABILITACIÓN DEL EMPLEO
PARA LOS DISCAPACITADOS.
"UNA PROPUESTA MORAL Y
LEGAL"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

SUUAD YAMEL OBSCURA SIERRA

DIRIGIDA POR:

DR. JESÚS MARTÍNEZ GARNELO



ACAPULCO. GRO.

2003

4



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

DEDICATORIAS

A la Universidad Americana de Acapulco, gracias, por garantizarme la mejor educación profesional en el estado de Guerrero y por brindarme su apoyo en todo momento.

A la Facultad de Derecho, gracias por preocuparse de mi educación de manera particular y por darme la oportunidad de lograr mi propósito.

A mis Maestros, gracias por enseñarme los conocimientos necesarios para mi vida profesional.

Al Dr. Jesús Martínez Garnelo, gracias por compartir sus invaluable conocimientos y por apoyarme en este proyecto. Para usted toda mi admiración y respeto.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Sierra Oswaldo Swad T.

FECHA: 09/02/04

FIRMA: [Firma]

A mis PADRES, OSCAR MANUEL OBSCURA DIAZ Y MARIA DEL PILAR SIERRA DE OBSCURA, gracias, por su sacrificio, por creer en mi, por estar conmigo siempre, por su apoyo, por su paciencia, por su confianza, por sus consejos, por nunca dejar de insistir e inyectarme energía, por ser mis papás, por darme la oportunidad de tener una carrera universitaria para obtener la satisfacción de mi superación personal. Porque esto es gracias a ustedes y para ustedes, LOS QUIERO INFINITAMENTE.

Por todo y por siempre, GRACIAS.

A mis HERMANOS, OSCAR IOVAN y MARIA DEL PILAR, gracias por su paciencia, por su apoyo, por su animo y por su cariño. LOS QUIERO INMENSAMENTE..

A mis ABUELITAS, MAGDALENA y MARGARITA, gracias por todo su apoyo, por estar conmigo, por sus consejos y por su cariño. LAS QUIERO MUCHO.

A mis AMIGOS, EGDA, MARISOL y CESAR, gracias, por todo, por ayudarme, por su apoyo, por compartir, por estar conmigo, pero sobre todo por su INCREIBLE AMISTAD, de verdad LOS QUIERO MUCHO.

YAZMIN, me hubiera gustado compartir contigo este momento, y aunque no estés aquí, esto va por ti!! TE QUIERO MUCHO.

INDICE

REHABILITACIÓN DEL EMPLEO PARA LOS DISCAPACITADOS. "UNA PROPUESTA MORAL Y LEGAL"

PAG.

Introducción.

CAPITULO I

DESARROLLO REFERENCIAL

A. Antecedentes, Concepto y Generalidades de la Rehabilitación Laboral de los Discapacitados.	1
1. Aspectos Históricos.	1
2. Definición y Clasificación.	8

CAPITULO II

BREVE ESTUDIO LEGISLATIVO DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

A. Legislación de los Organismos Internacionales.	19
1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.	19
2. Declaración Americana de los Derechos del Hombre.	23
3. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	24
4. Declaración de Derechos del Retraso Mental.	26
5. Programa de Acción Mundial para los Impedidos.	28
6. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo 1983.	30
7. Reunión de expertos hacia la Convención de Naciones Unidas para Personas con Discapacidad.	31

CAPITULO III

OTRAS LEGISLACIONES EN ESTA MATERIA

A. La Legislación en los Estados Unidos de América.	33
1. La Ley de los Ciudadanos Estadounidenses Discapacitados.	33
B. Legislación en España.	37
1. Principios que regulan la legislación de los Discapacitados.	42
2. La Constitución Española.	44
C. La Ley de Integración Social de los Minusvalidos.	45
D. Los Discapacitados con posibilidades reales de Rehabilitación Laboral.	48
E. Discapacitados con Afecciones Graves.	52
F. Implementación, Acciones y Programas en la ciudad de Barcelona.	54
G. Problemas que se suscitan, críticas a la Ley y su aplicación.	56
H. Soluciones, Propuestas por las Entidades Publicas y Privadas.	58

CAPITULO IV

LA LEGISLACIÓN MEXICANA EN MATERIA DE MINUSVALIDOS O CON CAPACIDAD DIFERENTE

A. Algunas Referencias Legislativas.	63
B. El Fenómeno de la Discriminación para con los Discapacitados.	73
1. Prevención de la Discapacidad.	75
2. La Rehabilitación como Tratamiento de los Discapacitados.	76
3. Integración, Equiparación de Oportunidades.	78
C. Otro tipo de problema y Alternativas sobre este tópico.	79
D. Análisis del tema en la Legislación Vigente Mexicana.	83
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	83
2. Código Civil para el Distrito Federal.	86
3. Ley Federal del Trabajo.	87
4. Ley del Seguro Social.	94
E. Propuesta para una legislación que fomente la Rehabilitación Laboral de los Discapacitados a la vida social del país.	96
Conclusiones.	
Bibliografía.	

INTRODUCCION

En todas partes del mundo y en toda sociedad hay personas con discapacidad que quieren y demandan condiciones jurídicas, sociales y económicas que les permitan acceder a una igualdad de oportunidades y evitar que sean objeto de cualquier forma de exclusión. Las organizaciones internacionales informan sobre el número de personas con discapacidad en el mundo. Tan sólo en México y de acuerdo con el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, existen cerca de 1.8 millones de personas con algún tipo de discapacidad permanente o de largo plazo, de las cuales 813 mil son discapacitados motrices, 467 mil son discapacitados visuales, 289 mil padecen discapacidad mental, 281 mil son discapacitados auditivos y el resto padece otro tipo de discapacidades.

Tomando en consideración que el promedio de integrantes de la familia mexicana es de 4.3 miembros, de acuerdo a datos del censo referido, se estima que hay un impacto en aproximadamente 7.7 millones de mexicanas y mexicanos que tienen contacto directo o indirecto con la problemática de la discapacidad, 3.5 millones con la discapacidad motriz, 2 millones con la discapacidad visual, 1.2 millones con la discapacidad mental, 1.2 millones con la discapacidad auditiva y 122 mil con la discapacidad de lenguaje.

Por ello, resulta de particular importancia, que las personas con algún tipo de discapacidad demandan atención especial de las instituciones públicas. Por su importancia numérica, la discapacidad motriz resulta prioritaria para cualquier acción de política pública, se considera que la principal forma de discapacidad en México es la motriz, seguida de la visual y auditiva, sin dejar de lado la discapacidad intelectual.

Los efectos de estos fenómenos sociales asociados a la vulnerabilidad, si bien afectan de forma negativa a la sociedad en su conjunto, se agudizan en los adultos mayores, los niños, y las personas con discapacidad, a lo cual se suman sus particulares problemas de salud, vivienda, accesibilidad e inserción laboral, por mencionar algunos.

Es por ello, que atacar las causas de la diferenciación social y sus consecuencias en estos segmentos poblacionales, debe ser uno de los principales temas de la agenda gubernamental. En el caso de nuestro país, en el pasado reciente, la atención de la acción pública ha empezado a centrarse en estos grupos, por lo cual se han instrumentado algunos programas; sin embargo, aún falta construir el camino por medio del cual se estructuren estos esfuerzos para darles permanencia.

El movimiento de las personas con discapacidad en el ámbito nacional, logró en la pasada administración del Ejecutivo Federal, el

reconocimiento de este complejo y diverso problema social, además que la incorporación del tema en el Plan nacional de Desarrollo 1995-2000, sentando así las bases de la política social que hoy comprometen a México para recuperar los años perdidos y atender responsablemente a este sector de la población en sus necesidades, actitudes en contra de la población con discapacidad, tales como la discriminación, la exclusión o el rechazo.

Por lo tanto, en el capítulo primero se analizaron los antecedentes, conceptos y generalidades de la misma, en donde se observa una breve síntesis de la historia de la discapacidad en el mundo, así como distintas definiciones de la palabra discapacidad para explicar correctamente el término del mismo a través de las diversas organizaciones internacionales, así como también de las legislaciones.

En el segundo capítulo se analizó el estudio legislativo de los Organismos Internacionales ya que aportan de manera más concreta el análisis de nuestro tema de estudio, además de que contribuyen a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los discapacitados, asimismo sirven de precedente para la creación de legislaciones nacionales de cada estado miembro.

En el capítulo tercero se analizaron otras legislaciones en la materia, ya que mediante el cual complementa al capítulo anterior, en donde se enfocan los diversos principios de los derechos de los

discapacitados, así como implementan soluciones y propuestas para la regulación de dichas leyes.

Por último, en el capítulo cuarto se analizó la legislación mexicana en materia de discapacitados, mediante la cual refleja la falta de injerencia en el mismo acerca de la real rehabilitación laboral para las personas con capacidades diferentes.

Por tal razón, será necesario pues que aparte de la promulgación de una normatividad que tenga por objeto la rehabilitación del discapacitado en la sociedad se implemente como apoyo, una campaña de sensibilización que favorezca la aplicación de la ley.

El hecho de que este tratado sólo considere el aspecto laboral de la rehabilitación de los discapacitados, no sólo responde a cuestiones de delimitación del problema a tratar, sino que a mi parecer, la rehabilitación del empleo es la clave para la inclusión del discapacitado en todos los ámbitos de la vida del país.

REHABILITACIÓN DEL EMPLEO PARA LOS DISCAPACITADOS.

“UNA PROPUESTA MORAL Y LEGAL”

CAPITULO I

DESARROLLO REFERENCIAL

A. ANTECEDENTES, CONCEPTO Y GENERALIDADES DE LA REHABILITACION LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

I. ASPECTOS HISTÓRICOS.

Es triste el análisis del pasado, del problema que nos ocupa, ya que si hoy en día la situación es muy dura el grado de marginación y olvido en el que viven, en los siglos precedentes se lo llevó a extremos realmente caóticos.

Es innegable el hecho de que la naturaleza posee medios de selección natural, así como de un cierto equilibrio global entre todas las especies vivientes en nuestro planeta, no es menos cierto que el hombre como único ser racional puede marcar la diferencia en base a sus aptitudes que lo hacen superior, no solo busca ya la subsistencia, sino que se perfila hacia la perfección misma que sólo se podrá dar en su medio natural, como lo es la sociedad.

En consecuencia para poder aspirar a sus fines trascendentales deberá encontrarse en una sociedad que aspire a la perfección, que en este caso sería al bien común.

En la antigua Roma se creó la institución de la tutela por la que una persona capaz tenía a cargo el cuidado de una persona incapacitada. El origen de la incapacidad podría ser por razones de edad, sexo, enfermedad mental (*furiosi*) y los que tenían la tendencia a la dilapidación. En la Roma antigua no se encuentra ningún precedente ni siquiera remoto de algún tipo de integración laboral.

La antigua concepción en que se mantenían las personas “diferentes” podía variar desde a embrujadas o poseídas, hasta considerárseles seres inferiores o semihumanos, fallo o errores de la naturaleza, condenados a una pronta existencia dada la carencia de medios para valerse por si mismos.

“A lo largo de la historia documentada hasta décadas recientes, las personas que eran percibidas teniendo significativas discapacidades han sido tratadas como subhumanos. En el peor de los casos eran asesinadas o abandonadas como vagabundos descartados hasta morir, en el mejor de los casos eran atendidos en sus necesidades económicas fuera de la vista y el alcance en instituciones y cuartos traseros”¹

Es hasta el siglo pasado donde comienza de forma muy lenta a disiparse la época negra de los impedidos, pudiéndose usar como punto de partida la entrada en la era de la revolución industrial, aunada a otros factores sociales, culturales y económicos que juntos

¹ La disminució a Catalunya, una aproximació al seu coneixement. Generalitat de Catalunya, Departament de Sanitat i Seguretat Social, Barcelona 1987, pp. 263.

propician el comienzo de una nueva perspectiva social de los impedidos.

Como factores específicos de este cambio de actitud considera a los siguientes:

1. Desarrollo de la sociedad industrial
2. Mejoras en el campo de la medicina e higiene
3. Potenciación de unos valores sociales basados en una concepción solidaria.

El valor social del trabajo era el valor cultural principal que determinaba las relaciones sociales que:

1. Incorporan al proceso productivo a todas las personas potencialmente validas para trabajar (incluyendo mujeres y niños.
2. Las no potencialmente aptas para trabajar, mismas que eran segregadas en instituciones de atención.

Si la indiferencia era la palabra que mejor definía las relaciones de la sociedad para con este grupo de individuos, es a partir de esta época que empiezan otras actitudes, si no mejores, al menos, que denotaron mayor atención como serían:

El rechazo (sobre todo los impedidos psíquicos).

La sobreprotección (mayormente con los disminuidos físicos).

Dichas actitudes son las que hasta hace muy poco han prevalecido en la escena mundial, y aun predominan en nuestro país.

Ciertos hechos acaecidos en Europa son muestras ejemplificativas del cambio de actitud:²

Año de 1800.- El ayuntamiento de Barcelona (España) cede unos locales municipales para enseñar a leer y a escribir a los sordos.³

² Real Decreto 2273/85 del 4 de diciembre por el cual se expide el Reglamento de los Centros Especiales de empleo para minusválidos. Boletín Oficial del Estado 9/XII/85. Madrid España, p. 7125 a 7128.

³ Orden 21/II/86 por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo. Boletín Oficial del estado 27/II/86, p. 7634 a 4636.

Orden 21/II/86 por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo. Boletín Oficial del estado 27/II/86, p. 7634 a 4636.

Año de 1840.- Howe crea la primera institución para idiotas en los Estados Unidos.

Año de 1842.- Primera escuela para ciegos en Austria.

Año de 1897.- María Montessori comienza a impartir cursos para maestros que quiera especializarse en niños con disminución.

Todos estos casos nos da una idea de que se empieza a tomar conciencia del problema, y curiosamente, son medidas encaminadas a lo que ha sido el problema base de los disminuidos: la educación.

Ya en nuestro siglo las causas que aceleran el proceso fueron las dos guerras mundiales ya que estas generaron un buen número de mutilados por un lado y por otro la necesidad de que mientras la mayoría de hombres productivos se encontraban en el frente, el mantenimiento de la actividad económica daba lugar a la necesaria integración de los hasta ahora marginados, como lo eran los impedidos.

Es ahora cuando definitivamente se tira la imagen impersonal y oscura del "minusválido" generada en el pasado; es la década de los 50's y 60's en el norte de Europa, es donde se encuentran los principales generadores del movimiento integracionista, tendencia esta que es la que prevalece hoy en día en el trato de la sociedad con este colectivo.

Un hecho que marca la pauta básica lo es la Declaración de los Derechos Humanos en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es ahora cuando los impedidos de carne y hueso salen a la calle y plantean reivindicaciones y exigen solución a sus problemas. Hubo ciertos factores que apoyaron la concreción de la teoría en la práctica:⁴

1. Los movimientos civiles de reivindicación de derechos humanos de grupos marginales (el aspecto particular y concreto – minusválidos- del aspecto general –derechos humanos-).
2. Las repercusiones legales ante estas presiones.

⁴ Real Decreto 2273/85 del 4 de diciembre por el cual se expide el Reglamento de los Centros Especiales de empleo para minusválidos. Boletín Oficial del Estado 9/XII/85. Madrid España, p. 7125 a 7128.

3. Comienzo de las experiencias pioneras en la integración escolar de niños con disminución.

El objetivo final era la plena integración social, laboral, familiar y educativa de los impedidos. Se vive un proceso de mentalización social, no sin dejar de existir todavía una actitud de rechazo, ya que no hablan, caminan, se ríen o comen como nosotros, o simplemente se les ignora ya que no saben como establecer comunicación con ellos.

Pero a la que nos abocaremos nosotros será a la rehabilitación laboral.

2. DEFINICION Y CLASIFICACIÓN.

Una consideración pertinente respecto al término Minusválido es que a mi parecer tiene una connotación peyorativa, en cuanto le asigna una calificación al individuo discapitado, por lo cual en este trabajo emplearemos de manera preferente el término impedido, incapacitado o discapitado o personas con capacidades diferentes.

En el idioma inglés se emplea el término handicapped. El origen de esta palabra no es simplemente anecdótico, sino que nos da una clara referencia respecto de la finalidad de cualquier legislación que pretenda la integración del impedido en sociedad, y todavía con mayor oportunidad en materia de rehabilitación laboral.

Handicapped (con la gorra en la mano) eran unas carreras que se celebraban antiguamente en Inglaterra, en la que los menos dotados se les daba cierta ventaja sobre los más fuertes. Lo que se pretendía con esto era lograr una situación de equilibrio entre los participantes, para que efectivamente estuvieran en igualdad de oportunidades.

Lo que busca la legislación integracionista es que se creen las condiciones para que este grupo de personas, que las circunstancias las han puesto en desventaja respecto del resto de la población, encuentren un contrapeso en una normatividad que los apoye de manera que puedan quedar en un mismo plano de oportunidades que los demás, ello implicaría una auténtica igualdad entre los miembros de nuestra sociedad.

El principio de normalización establece que los discapacitados tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que cualquier otro ciudadano, pero tienen más necesidades individuales específicas alrededor de las cuales hay que normalizar para que puedan desarrollar sus capacidades como cualquier ciudadano.

La rehabilitación del discapacitado a todos los ámbitos de la vida es necesaria en todos sus aspectos v.gr. el económico con mayor producción para el país usando todos sus recursos humanos; social que lo encamina con la integración de los impedidos hacia el bien común que es el fin de la sociedad; legal que hace válida la premisa constitucional de que todos los mexicanos somos iguales ante la ley y político al dársele un espacio para que participen en la vida política del país enriqueciendo ésta, dando pauta aquí, para la rehabilitación al empleo de los discapacitados.

La definición de impedido que establece la legislación norteamericana en el acta de los discapacitados americanos (A.D.A.) por sus siglas en inglés define: " persona con una disfunción física o

mental que limita, sustancialmente a esa persona en la mayoría de sus actividades cotidianas.⁵

Deficiencia: Una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función".⁶

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) diferencia lo que es la discapacidad y lo que es la minusvalía:

La Discapacidad constituye la restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano debido a una deficiencia.

La Minusvalía se refiere a la situación de desventaja de un individuo como consecuencia de una deficiencia o discapacidad. En este orden de ideas, la deficiencia comprende tanto la pérdida total, como la anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Entonces podemos considerar la deficiencia como las perturbaciones a nivel de órgano; la discapacidad como las

⁵ Disminucio I Sicietat. Ayuntamiento de Barcelona, Instituto Municipal de Disminuidos. Barcelona 1989 pp. 97.

⁶ Integracio Laboral de Treballadors amb disminucio. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Barcelona 1991 pp. 78

perturbaciones a nivel funcional de la persona; y finalmente la minusvalía representaría las perturbaciones a nivel social de la persona.

Así la minusvalía conlleva por tanto la socialización de una deficiencia y de la discapacidad ocasionada por esa deficiencia, y como tal, refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales que para el individuo se derivan de la deficiencia-discapacidad.

Consecuentemente la minusvalidez constituye una función de la relación entre las personas impedidas y su ambiente. Ocurre cuando estas personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales que les impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad.

Resumiendo; la minusvalidez es una pérdida o limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en un plano de igualdad con los demás.

Podemos afirmar que la problemática básica del minusválido, en cuanto a integración se refiere, ante todo es un problema social

resultado de un proceso patológico social complicado, originado a partir de una deficiencia “discapacidad”.

El esquema podría ser el siguiente:

Enfermedad o accidente – Deficiencia/Discapacidad/Minusvalía.

Resumiendo: Una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se disponen en general en la comunidad.

Por lo tanto, se requiere una normatividad que en pro de la perfección de la sociedad que nos lleve a erradicar la minusvalía; habrá incapacitados a causa de una deficiencia física o mental, pero no minusválidos.

La legislación española por medio de la LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVALIDOS (L.I.S.I.M.I.) define al minusválido como: “Toda persona que se encuentre disminuida como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente de carácter congénito o no, en sus aptitudes físicas o psíquicas o sensoriales”⁷

En esta normatividad nos dan la pauta de una posible clasificación de los impedidos:

Físicos: Que padecen una deficiencia a nivel físico-motriz excluyendo los sentidos, por ejemplo una persona paralítica.

Psíquicos: Padecen una deficiencia a nivel mental. V.gr. Una persona retrasada mental.

Sensoriales: Padecen una deficiencia a nivel de sus sentidos. V.g.r. Una persona invidente.

Una clasificación de las minusvalías como concepto social es la que establece la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) que señala que cuando el individuo impedido se encuentra con más dificultades que le impiden realizar lo que esta organización designa como "roles de supervivencia" que son las dimensiones principales en las que se sitúa la competencia del individuo y que configuran lo que la O.M.S. designa como su status de desventaja:

Dimensiones:

Minusvalía de orientación.

Minusvalía de independencia física

Minusvalía de movilidad

Minusvalía ocupacional.

Minusvalía de integración social.

Minusvalía de autosuficiencia económica.

Las tres últimas atañen directamente al enfoque de este trabajo, la rehabilitación laboral.

En cuanto a las definiciones que en nuestra legislación encontramos la más idónea sería la del Reglamento Para la Atención de Minusválidos en el Distrito Federal que establece:

“...Minusválido: Toda persona que se encuentra disminuida en sus facultades físicas para satisfacer sus requerimientos básicos de subsistencia y desarrollo.”⁸

⁸ Revista Voraviu # 18. “Projecte Gemini” p. 22 Toni Lecha I Berges. Institut Municipal de Disminuïts. Ajuntament de Barcelona. Diciembre 1990.

La Ley Federal del Trabajo no define explícitamente al impedido sino que define al estado de incapacidad ya sea permanente parcial o incapacidad permanente total.

La incapacidad temporal caería mas bien en un estado pasajero de enfermedad o convalecencia. De cualquier manera estas definiciones están ceñidas no a determinar un concepto general sino un requisito para la indemnización.

El artículo 479 del mismo ordenamiento establece: "Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una personas para trabajar."⁹

El artículo 480 define: "Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida."¹⁰

Se pueden desprender dos puntos de lo anteriormente reseñado:

⁹ Memora del Institut Municipal de disminuits 1989. Ajuntament de Barcelona. Barcelona 1990, pp. 55

¹⁰ Eal Equip D'Assessorament Laboral Per a la Integracio de Persones. A,b Disminucio. Institut Municipal de disminuits, Ajuntament de Barcelona, Barcelona 1990, pp. 93

1. Es demasiado radical el pensar por un momento en la imposibilidad de no poder realizar cualquier trabajo, ya que dentro de los impedidos solo un pequeño porcentaje no puede realizar ningún trabajo por el resto de su vida.
2. Por otro lado, apreciamos que para la ley el hecho de ser minusválido implica la inutilidad, es decir el no poder realizar el trabajo que realiza toda la demás gente.

La Ley del Seguro Social define como estado de invalidez:

..."Que se encuentre imposibilitado (el afectado) para procurarse un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior.

...Que no pueda obtener cuando menos, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la que

reciba un trabajador sano, con similar capacidad, categoría y formación profesional...”¹¹

Las conceptualizaciones de la Ley del Seguro Social están enfocadas al pago de pensiones por lo que pierden objetividad y generalidad.

De cualquier manera podemos apreciar que en nuestra legislación existe un vacío legislativo en el tema, muy por debajo de lo que rige en los países que van a la vanguardia en la materia.

¹¹ Pont del Drago, Centre de Formacio Profesional Ocupacional per a Joves amb Graus Disminucios Fisiques. Institut Municipal de disminuïts, Ajuntament de Barcelona, Barcelona 1990, pp. 166.

CAPITULO II

BREVE ESTUDIO LEGISLATIVO DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

A. LEGISLACIÓN DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES.

1.- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Organización Internacional del Trabajo se creó en 1919 en virtud del Tratado de Versalles, pero fue hasta el 14 de diciembre de 1946 cuando se estableció la relación entre la OIT y la ONU, lo que la convirtió en la primera agencia especializada asociada con la ONU; cuenta con 14 representantes de los trabajadores y 14 de los empleadores de los países miembros.

Entre sus funciones se encuentran promover la justicia social para los trabajadores, formular políticas y programas internacionales que contribuyan a mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Prepara

normas laborales internacionales que sirven de directrices a las autoridades para ejecutar esas políticas y realiza programas de capacitación y enseñanza para contribuir a que prosigan esos esfuerzos.

Aprueba, además, convenios y recomendaciones en los que se establecen normas laborales internacionales en esferas como la libertad de asociación, salarios, cuotas y condiciones de trabajo, indemnización laboral, seguro social, vacaciones, seguridad industrial, servicios de empleo y la inspección de lugares de trabajo. Por conducto de sus programas de cooperación técnica, sus expertos ayudan en la planificación de recursos humanos, formación profesional, técnicas de gestión, políticas de empleo, seguridad y salud ocupacionales, sistemas de seguridad social, cooperativas e industrias artesanales de pequeña escala. Uno de los Convenios que trata el tema que nos atañe es el CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (empleo-ocupación) que establece:

“...Considerando que sin distinción todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar.... en igualdad de oportunidades.”

ARTICULO I. "...Cualquier distinción, exclusión o preferencia basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar, la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación...cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades..."

El término empleo incluye el acceso a los medios de formación profesional, ya que el no permitir o dificultar el acceso a la capacitación es una manera encubierta de discriminar en el empleo.

Desde la adopción, en 1998, de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el desarrollo del trabajo, otro cometido importante es el examen del Informe Global preparado por la Oficina en virtud de los procedimientos de seguimiento establecidos por la Declaración. A lo largo de un ciclo de cuatro años, la Conferencia examina por turnos los informes globales que abarca, los cuatro derechos fundamentales, a saber: a) la libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y

obligatorio; c) la obligación efectiva del trabajo infantil y d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.¹

La Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.) de 1948, es la principal manifestación de interés por parte de la comunidad internacional por darle una preminencia a los derechos básicos e inalienables de las personas y, a su vez, sirve de punto de partida para una gran parte de legislaciones nacionales, sobre todo en el aspecto de la no discriminación.

Es en el marco de esta declaración desde donde se desencadenará el proceso de reivindicación de los discapacitados.

Sin tocar el fondo del problema que nos ocupa, de una forma directa, dicha declaración sienta las pautas para su ulterior desarrollo, tal como se desprende de los artículos 7 y 23 que a la letra dicen:

ARTICULO 7: "Todos son iguales ante la ley, y tiene sin distinción, derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación"²

¹ Real Decreto 2273/85 del 4 de diciembre por el cual se expide el Reglamento de los Centros Especiales de empleo para minusválidos. Boletín Oficial del Estado 9/XII/85. Madrid España, p. 7125 a 7128.

ARTICULO 23: "...Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada en caso necesario por cualquier otros medios de protección social..."³

2. DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE.

Otro documento que debemos tomar en cuenta, aunque en un ámbito de aplicación mas reducido es la DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE de la Organización de los Estados Americanos (O.E.A.) que establece: en su artículo 14, el derecho del trabajo, en términos similares a la declaración universal, pero es en el artículo 37 donde aporta algo mas concreto, que incluso llama el deber de trabajar.

² Proyecto Gemini, Proyecto Binacional entre las ciudades de Barcelona (España) y Aarhus (Dinamarca). Adjuntament de Barcelona. Barcelona 1992.

³ Ley de Integración Social de los Minusvalidos 23/III/82. Generalitat de Catalunya, Departamento de Sanidad y Seguridad Social. Barcelona 1982 p. 43.

“ARTICULO 37. Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.”⁴

Aquí ya se menciona una clara directriz; trabajar dentro de su capacidad y posibilidades, lo que en un sentido amplio de interpretación, considera a los impedidos, aunque no lo establezca explícitamente.

3. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS, EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

Es importante también analizar el PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS o protocolo de San Salvador (O.E.A.) que entre sus artículos hay que destacar los siguientes:

⁴ Real Decreto 1451/83 del 11 de mayo que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de trabajadores minusválidos. Boletín Oficial del Estado 4 de junio del 83. Madrid España p. 1692-1693-

"ARTICULO 6.1. Toda persona tiene derecho al trabajo..... 6.2. Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho del trabajo en especial las reformas al logro de capacitación técnico-profesional, particularmente a aquellos destinados a los minusvalidos."⁵

En el desarrollo posterior del artículo establece las bases de promoción de los impedidos; el artículo 14 bajo el titulo de protección a minusválidos hace especial énfasis en el tema, determina que toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas y mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin los Estados parte se comprometen a ejecutar programas específicos entre los que comprenden:⁶

- a) Programas laborales.
- b) Formación y preparación a familiares (como medio de integración).

⁵Decreto 288/87 del 20 de julio por el cual se regulan los centros ocupacionales para disminuidos. Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya 14/IX/87 Barcelona, España, p. 3614 a 3616.

⁶ Orden 21/II/86 por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo. Boletín Oficial del estado 27/II/86, p. 7634 a 4636.

- c) Eliminación en la medida de lo posible de barreras arquitectónicas.
- d) Estimulación de organizaciones sociales.

Podemos decir que este documento emanado de un Organismo Internacional era el que mas importancia le reconocía al problema de la rehabilitación de los discapacitados, hasta la aparición del Programa de Acción Mundial para los impedidos que analizaremos mas adelante.

4. DECLARACIÓN DE DERECHOS DEL RETRASO MENTAL.

Otro de los documentos que ayudaron a abrir el camino a la rehabilitación de los discapacitados es la DECLARACIÓN DE DERECHOS DEL RETRASO MENTAL por la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.)⁷. Tiene, entre otros objetivos, el de fomentar en la medida de lo posible su incorporación a la vida social normal. Un hecho es claro en cuanto a la integración laboral de los impedidos es

que, si una sociedad logra la rehabilitación en el mundo del trabajo de los discapacitados psíquicos, dicha sociedad tiene un altísimo grado de éxito en la rehabilitación, ya que dentro del colectivo este grupo es el mas difícil de rehabilitar, dadas sus limitaciones y dado el rechazo social que para ellos existe.

ARTICULO 3. "El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho en la medida de sus posibilidades a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil."⁸

Es importante resaltar en este artículo el hecho de que no solo se menciona que se tiene derecho a trabajar, como simple forma de mantener al discapacitado realizando una actividad, sino que se tiene derecho a realizar un trabajo productivo, o alguna otra ocupación útil. El beneficio es o debe ser mutuo, para el discapacitado y para la sociedad.

⁷ Declaración de Derechos del Retraso Mental. Organización de las Naciones General.20/XII/71

⁸ Real Decreto 1368/85 del 17 de julio por el cual se regula la relación laboral de carácter especial de los que trabajan en centros especiales de empleo (sic). Boletín Oficial del Estado 8/AGOSTO/85, Madrid, España, p. 5825 a 5827.

5. PROGRAMA DE ACCION MUNDIAL PARA LOS IMPEDIDOS.

EL PROGRAMA DE ACCION MUNDIAL PARA LOS IMPEDIDOS de la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.) surgió de la resolución 37/52 del 3 de diciembre de 1982, con motivo de declarar 1983-1992 el decenio de las Naciones Unidas de los impedidos. Este programa establece como principio general, el promover medidas eficaces para la prevención de la incapacidad, la rehabilitación y la realización de los objetivos de participación plena de los impedidos en la vida social, de desarrollo y de su igualdad.

Así mismo, expresa este programa, que estos principios deberán aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

Un hecho a resaltar es que se habla de "con la misma urgencia". Realmente el problema de los discapacitados estaba olvidado en el cajón, al punto que resultaba realmente vergonzoso el grado de atraso que mantenían las sociedades con los discapacitados dejándolos a estos en la mas completa marginación, mientras el hombre evoluciona

en otros aspectos a pasos agigantados. Es por eso que el documento le otorgaba una prioridad al problema calificándolo de urgente.

A causa de deficiencias físicas y mentales en el año 1993 había en el mundo mas de 500 millones de personas discapacitadas, millones de niños y adultos llevan una existencia marcada por la segregación y la degradación.

El programa establece, "La responsabilidad fundamental de remediar las condiciones que concurren a la aparición de deficiencias y de hacer frente a las consecuencias de las incapacidades recae en los gobiernos. Esto no reduce la responsabilidad de la sociedad en general, ni de los individuos, ni de las organizaciones. Los gobiernos deben ser los primeros en despertar las consecuencias de las poblaciones en cuanto a los beneficios que se obtendrán para los individuos y la sociedad con la inclusión de los impedidos en todas las esferas de la vida social, económica y política."⁹

El resultado de la relación existente entre discapacidad y pobreza, especialmente en países en vías de desarrollo como el

⁹ "Bases que han de regir el concurs de oposicio lliure per la provisió de 13 places D'Assistent Social (Tecníc Mitja en Ciències Socials) en règim laboral" Gaseta Municipal #8 Año LXXVIII, Ajuntament de Barcelona 20/III/91. Barcelona, España, 1991, p. 195.

nuestro, el riesgo de deficiencia es mayor. El nacimiento de un niño deficiente o el hecho de que una persona de la familia se discapacite suele imponer una pesada carga a los limitados recursos de la persona y afecta su moral aun mas en la pobreza. Es por esta razón que el número de familias pobres afectadas aumenta en términos absolutos; esto aunado a problemas de explosión demográfica que afecta mas a las clases desprotegidas.

6. CONVENIO SOBRE LA READAPTACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO. 1983

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena Participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas discapacitadas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad.

En su primer capítulo define a la persona discapacitada, toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocido.

Todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona discapacitada obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la rehabilitación de esa persona en la sociedad.

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores discapacitados y trabajadores discapacitados. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores discapacitados y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

7. REUNION DE EXPERTOS HACIA LA CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Reunión sobre una Convención Internacional Amplia e Integral para Promover y Proteger los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (Cd. De México, 11-14 de junio del 2002) fue organizado por el Gobierno de México y con el apoyo del Departamento para Asuntos Económicos Sociales de la Organización

de las Naciones Unidas y por la oficina regional en México de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Durante la Reunión se discutieron asuntos relacionados con una convención sobre los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, incluyendo sus objetivos, definiciones, así como preocupaciones específicas de las personas con discapacidad en el ámbito de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.¹⁰

Entre uno de sus puntos está el derecho a formar asociaciones de personas con discapacidad; el Derecho de los órganos representativos a ser consultados y participar en todos los aspectos de la sociedad y el Derecho a participar en todos los asuntos de la sociedad civil.

En su artículo 14 del borrador, trata sobre el Derecho al trabajo, la no discriminación en la oferta, contratación, promoción, salario y términos y condiciones del empleo, y sobre el principio de la adaptación razonable en el lugar de trabajo.

¹⁰ Estatuto de Autonomía de Catalunya. Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social. Barcelona 1989, p. 82.

CAPITULO III

OTRAS LEGISLACIONES EN ESTA MATERIA

A. LA LEGISLACIÓN EN LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

Dado que el tipo de sistema jurídico norteamericano es el common law, encontramos en su legislación gran cantidad de menciones a los derechos y condiciones de vida de los impedidos, pero estos se hallan dispersos en leyes y precedentes referidos a un sin número de temas, básicamente en legislaciones estatales.

1.- LA LEY DE LOS CIUDADANOS ESTADOUNIDENSES DISCAPACITADOS.

Es hasta el año de 1990 que se promulga la ley mas importante el: ACTA DE LOS CIUDADANOS ESTADOUNIDENSES DISCAPACITADOS (A.D.A.).

Dicha ley es una particularización, o una concreción de la carta de los derechos civiles de 1964, y por lo tanto el enfoque es el de establecer que los discapacitados en los Estados Unidos tienen también sus derechos civiles especialmente reconocidos para esa problemática en concreto, basado en la no discriminación por causa de ser minusválido. La ley actúa como declaración de principios, los cuales se pueden hacer valer ante los propios tribunales. Por ejemplo, no obliga al patrón a tener un número determinado de trabajadores discapacitados como lo hace la legislación española, pero no podrá (el patrón) rechazar o despedir a un solicitante o empleado por el solo hecho de ser discapacitado.

La A.D.A. se divide en capítulos tales como: Empleo, servicios públicos, transporte, operaciones de gobiernos estatales y locales así como telecomunicaciones.

Como parte de los derechos civiles busca la no discriminación por el hecho de estar discapacitado. Extiende derechos civiles similares

a los que hasta ahora existían por motivo de raza, color, religión, sexo, y origen nacional.

El propósito de la A.D.A. según su preámbulo es "...proveer un claro y comprensivo mandato para la eliminación de la discriminación en contra de los individuos con discapacidades y llevar a las personas discapacitadas a la corriente principal socio-económica de la vida Americana".¹

Los lineamientos básicos de dicha ley en el aspecto laboral son:

- a) Un patrón no puede rechazar el contratar a una persona discapacitada por el simple hecho de ser discapacitada, cuando esa persona este calificada para el trabajo.
- b) El patrón debe realizar las modificaciones razonables para que puedan trabajar los discapacitados.

¹ Sirius Centre de Referencia. Programa D'Actuacions Urgents per a Disminuits. Generalitat de Catalunya, Departmen de Benestar Social. Barcelona 1991.

Otras leyes que la complementan establecen a su vez, ventajas fiscales a los patrones tales como:

- a) Deducción económica para remoción de barreras arquitectónicas.
- b) Obtención de un crédito fiscal por empleado durante el primer año de empleo.

Así pues, básicamente en el aspecto laboral la A.D.A. se funda en incentivos fiscales vía deducciones y subsidios, y en la no discriminación de los solicitantes o empleados por razón de estar discapacitados.

El modo de reclamar la violación a la ley, es el acudir a una corte ya sea estatal o federal y obtener sentencia favorable que consistiría en la reinstalación y el pago de los salarios caídos.

B. LEGISLACIÓN EN ESPAÑA.

La legislación Española contempla la problemática de los discapacitados de una manera global, o sea en conjunto. Existe un mandato constitucional expreso al respecto y una ley, la de Integración Social de los Minusválidos de alcance nacional, otorgando competencia concurrente a los gobiernos de las comunidades autónomas y a los ayuntamientos.

El Comité Español de Representante de Minusválidos (CERMI), la plataforma de representación y defensa de las personas con discapacidad en España, se une a la Comisión Europea y al Foro Europeo de la Discapacidad para celebrar el Día Europeo de las Personas con Discapacidad, que se lleva a cabo desde hace ya ocho años cada tres de diciembre. Promovida en todos los países de la Unión Europea, convocada este año bajo el lema de "No a la Discriminación en el Empleo"², los 40 millones de discapacitados

² www.discapnet.es

europeos recuerdan y reclaman a la sociedad la adopción de medidas que acaben con la discriminación que todavía padecen.

El CERMI desea alzar su voz y apelar a las conciencias de los ciudadanos y de los poderes públicos, a los que animan a poner fin a la discriminación que aún hoy experimentan muchos ciudadanos europeos con alguna discapacidad³. Casi 40 millones de ciudadanos europeos ven con dificultad su participación en la sociedad por las situaciones de discriminación que padecen en relación con el empleo. Tres de cada cuatro discapacitados no tiene trabajo y los poco que acceden al mercado laboral se encuentran en clara inferioridad de condiciones en relación con el resto de trabajadores; esta circunstancia se ve incrementada hasta límites intolerables cuando se trata de mujeres con discapacidad.

La rehabilitación laboral de este grupo de población se ha visto alentada en los últimos años por distintas disposiciones comunitarias que desde diversas ópticas se muestran favorables a alcanzar y garantizar una igualdad plena en el acceso al mundo del trabajo de las personas con discapacidad. Es el caso del Tratado de

Amsterdan, con la inclusión de una cláusula específica sobre no discriminación, los acuerdos de la Cumbre de Luxemburgo sobre el Empleo, las líneas Directrices en materia de Empleo, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (UE) y la futura directiva para reforzar la igualdad de acceso al trabajo de los grupos desfavorecidos.

El CERMI, como plataforma representativa de la discapacidad española, participará en la próxima iniciativa con proyectos dirigidos a uno de los sectores mas desfavorecidos dentro de este grupo de población, el de las personas con discapacidad, que son las que experimentan la doble discriminación de género y persona con discapacidad.

En el ámbito español, el CERMI ha sabido recoger e interpretar el sentir integrador de la normativa europea y firmar con el Gobierno de la Nación en 1997 un Plan de Empleo inédito que ha permitido mejoras en lo que a normalización laboral de las personas con discapacidad se refiere. La puesta en marcha de un nuevo Plan de Empleo en este ámbito, elaborado partiendo de las propuestas

³ idhem

de las entidades miembros del CERMI y presentado bajo el título "Un Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el siglo XXI", supone la oportunidad de seguir mejorando las condiciones de nuestro sector social en el mercado de trabajo durante los primeros años del siglo próximo.

En un mundo donde cada vez más el acceso al empleo por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la extensión de la sociedad de la información y la apropiación del conocimiento como factor de participación y llave de acceso a la sociedad, el CERMI reclama tanto las instituciones comunitarias como de los poderes públicos de cada estado de la UE, que el diseño de estas nuevas tecnologías permita el acceso de todas las personas, tengan o no alguna discapacidad. Para ello ha promovido un Plan de Acción para Accesibilidad a las Nuevas Tecnologías y a la Sociedad de la Información en cuyo desarrollo espera contar con el compromiso de las distintas administraciones, de los agentes económicos y sociales, de las empresas del sector, así como de toda la sociedad para poder hacer efectivo el concepto de "diseño para todos y acceso universal".

MERCADIS, una bolsa virtual de empleo creada por la Fundación Telefónica, acaba de iniciar una nueva etapa de tres años convertida en portal de servicios de empleo para personas con discapacidad.⁴

Para ello, la fundación que depende de un operador de telecomunicaciones, firmó un acuerdo de colaboración con varios organismos públicos y privados (Imsero, Inem, Real Patronato sobre Discapacidad, Cocemfe, Aspace, Atam, Cepes, Cnasa, Ciapas, Fremap, Predif, Afem, Elabe y Coordinadora de Talleres de Cataluña).⁵

La remodelada web, con información sobre ofertas y demandas de trabajo, cuenta al día de hoy con 300 empresas registradas y 47 ofertas de empleo con 703 puestos de trabajo, 2,400 demandantes de empleo, dos cursos de formación y 24 becas. Hasta la fecha ha registrado ya 1,500 ofertas de empleo para personas con discapacidad.

⁴ www.mercadis.com

⁵ idhem.

Según sus promotores, el nuevo sitio está concebido como iniciativa complementaria de las actuaciones que vienen desarrollando las diversas administraciones públicas y numerosas entidades y asociaciones que trabajan en pro de la integración social y laboral de los discapacitados.

El análisis que realizamos en este trabajo estará basado en la ciudad de Barcelona, ya que la capital catalana es una de las urbes con mayor adelanto en la materia a nivel mundial. La elección de este caso no es al azar, ya que es reconocido el trabajo por la rehabilitación laboral que se ha realizado en dicha ciudad y por ello puede servir de modelo para desarrollar una implementación al respecto en nuestro país.

1.- PRINCIPIOS QUE REGULAN LA LEGISLACIÓN DE LOS DISCAPACITADOS.

Los principios inspiradores de la legislación de los discapacitados en España son los siguientes:

Derecho al trabajo para todos sin distinción.

Principio de normalización de los servicios, una persona con discapacidad será tratada igual que cualquier otra, y tiene derecho a recibir la respuesta de la sociedad a sus necesidades educativas sanitarias, laborales, etc, por medio de los servicios ordinarios de la comunidad. Un aspecto importante a destacar es cuando a los que el principio de normalización se refiere es de que, la normalización no intenta convertir a una persona con disminución en una persona normal. El objetivo no es, la normalidad, si no la normalización que significa, la aceptación de las personas con discapacidad con su propia diferencia.

Principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores discapacitados y no discapacitados, orientado a compensar las dificultades específicas que pueda encontrar.

Derecho de integración social considerando las diferencias de una sociedad como algo positivo, que contribuye activamente al desarrollo de una sociedad. Todos los individuos tiene derecho a

forma parte de esta sociedad y no quedarse excluidos según seas sus condiciones o características.

2.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

La constitución española como mandato supremo a nivel de Estado Español, establece la norma constitucional que regirá la normatividad. Al respecto, establece el artículo 49. " Los poderes públicos llevaron a término una política de previsión, tratamiento y rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los cuales se prestara la atención especializada que requiriesen y los ampararan especialmente en la consecución de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos."⁶

El artículo enfoca los tres niveles de actuación en materia de impedidos: Previsión, Tratamiento y Rehabilitación-Integración.

⁶ Decreto 288/87 del 20 de julio por el cual se fomentan vías concurrentes para la integración laboral de las personas disminuidas. Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya. 1/AGOSTO/87. Barcelona, España. P. 3093 a 3097.

Así, ataca al problema de forma integral, desde sus causas hasta sus consecuencias, con un objetivo claro; facilitarles todos los medios para que puedan gozar de los derechos que posee cualquier ciudadano.

Por razones de delimitación de tema, solo enfocaremos el aspecto de la rehabilitación laboral de los impedidos.

C. LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVALIDOS.

La Ley de Integración Social de los Minusvalidos (L.I.S.M.I.) abarca todos los aspectos de la integración social de los impedidos como lo son: ...principios generales, titulares de los derechos, prevención, diagnóstico y valoración, sistema de prestaciones sociales y económicas, rehabilitación laboral, de los servicios sociales, otros aspectos de atención gestión y financiamiento.

El objetivo de la ley es el de buscar la realización personal del colectivo de los impedidos, así como su integración social y la mentalización de la sociedad como requisito previo para la rehabilitación.

Un primer problema que se plantea para el posterior desarrollo del programa sobre todo en materia laboral, es el de la valoración del grado de discapacidad del discapacitado; esta valoración quedará a cargo de un equipo multidisciplinario formado por asistentes sociales, abogados, doctores, psicólogos que determinan el grado de discapacidad y esto tiene especial relevancia a la hora de optar por alguno de los beneficios que la ley establece.

Un aspecto interesante de la ley en lo que se refiere al ámbito de la rehabilitación laboral, es el registro de trabajadores discapacitados desempleados para facilitar así, por un lado a los discapacitados el acceso a un trabajo y por otro, a las empresas que puedan seleccionar a los que mas les convengan y así cumplir con la obligación de la reserva del 2% que marca la ley, que consiste en

las obligación de las empresas de mas de 50 trabajadores en reservar el 2% de su plantilla laboral para los trabajadores discapacitados.

La Constitución ya dejo establecida la clasificación que, a nuestro modo de ver, es bastante acertada, sobre los tipos de impedidos físicos, sensoriales y psíquicos.

A grandes rasgos se pretende obtener la rehabilitación a base de:

- a) Una obligación de cuota para las empresas.
- b) Creación de centros de empleo cuando no sea posible el primer punto.
- c) Subvenciones económicos fiscales y créditos de cuotas del seguro social.
- d) Subvenciones para la modificación y supresión de barreras en los lugares de empleo.
- e) Campaña de sensibilización a nivel empresarial, sindical y de la sociedad en su conjunto.

Existen tres grandes caminos por los que se puede optar para emplear a los discapacitados:

- 1.- El sistema ordinario de trabajo.
- 2.- El trabajo protegido.
- 3.- La terapia ocupacional.

D. LOS DISCAPACITADOS CON POSIBILIDADES REALES DE REHABILITACION LABORAL.

Son aquellas personas con una capacidad normal o casi normal y dotadas de una autonomía suficiente para la vida profesional y social. Optaran por la rehabilitación en el SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO y solo si esto no se pudiera dar, acudirán a la fórmula de trabajo protegido.

Las medidas de fomento serán:

- a) Reserva del 2% de la plantilla de las empresas para impedidos (empresas con mas de 50 trabajadores).

- b) Prohibición de discriminación en la colocación y participación en igualdad de condiciones en las pruebas selectivas de ingreso a la administración pública.
- c) Subvención o préstamo para la adaptación del lugar de trabajo.
- d) Subvención por contrato.
- e) Bonificación de cuotas del seguro social del 70% al 90%.
- f) Formación o reconversión profesional (capacitación) a cargo del Instituto Nacional de Empleo.

Lo importante de este apartado es que se obliga a las empresas a tener ese 2% de trabajadores impedidos. En caso de una inspección laboral, la empresa que no cubra el requisito será sancionada.

DISCAPACITADOS CON CAPACIDAD LABORAL PERO
CON DIFICULTADES DE REHABILITACION REAL AL MERCADO

LABORAL: Personas discapacitadas con posibilidades de desarrollar ciertas actividades profesionales, aunque sean mínimas, pero no pueden enfrentar las exigencias de un mercado cada vez mas competitivo. Estas personas optaran por la fórmula del trabajo protegido en un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (C.E.E.).

Los C.E.E., son aquellos centros cuyo objetivo principal sea el de poder realizar un trabajo productivo participando regularmente en las operaciones de mercado, teniendo como finalidad asegurar una ocupación remunerada y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores disminuidos en el régimen de trabajo normal.

La totalidad de la plantilla estará constituida por trabajadores discapacitados, sin perjuicio de las plazas de la plantilla del personal no discapacitado que sea imprescindible.

Para poder acceder a los C.E.E. se requiere un grado de discapacidad de mas del 33% que es cuando se considera a la persona con una discapacidad limitada en su movilidad, y cuando la

deficiencia supere el 65% se considera que la persona requiere la ayuda de otra para sus actividades cotidianas.

Los C.E.E. se constituirán como empresas sin afán de lucro, podrán recibir de las administraciones públicas para que pueda cumplir con su función social las ayudas y subvenciones económicas para su viabilidad.

La administración pública fomentará la creación de lugares de trabajo especial y vigilara que la colocación de los discapacitados sea la adecuada.

En caso de que no se pueda colocar en el trabajo ordinario tienen esta opción que muchas veces sirve como escalón para preparar al individuo para que pueda acceder al trabajo ordinario. Estos centros no son redituables y dependen siempre de las subvenciones del estado, pero en este caso el estado realiza una verdadera función social de interés para el país. Otro dato importante el que el estado no necesariamente crea estos centros especiales de empleo. Los particulares, las asociaciones de

protección de los discapacitados, los familiares de los propios afectados, los ayuntamientos, e incluso las propias empresas pueden crear estos centros especiales de empleo como manifestación de su conciencia y compromiso social.

Una forma que tiene de trabajar es, por ejemplo, maquilando algún producto. Una fabrica de juegos de mesa les proporciona todas las piezas y ellos, bajo la dirección de una persona de la empresa ensamblaban los juegos y los ponían en la caja. Otra función que hacían era que compañías editoras de revistas les entregaban fajos de revistas recogidas de los kioscos por estar ya vencidas y ellos las separaban; a cambio las empresas pagaban una cuota, o a destajo mediante convenios con el propio centro. Seguramente las empresas podrían implementar un sistema mas rápido y automático pero optan por esta vía y cumplen su parte con la sociedad.

E. DISCAPACITADOS CON AFECCIONES GRAVES.

Personas discapacitadas con una capacidad residual que no puede afrontar el porcentaje establecido para ejercer una actividad laboral de ningún tipo en este caso optaran por acudir dentro de la fórmula no ya del trabajo protegido, sino de la terapia ocupacional acudirán a un CENTRO OCUPACIONAL.

El Centro Ocupacional tiene como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los discapacitados. La acentuada discapacidad temporal o permanente de los discapacitados les impide a estos la rehabilitación a una empresa o centro especial de empleo.

La creación y sostenimiento de estos centros ocupacionales eran competencia de la administración pública y de las instituciones o personas jurídicas sin animo de lucro.

Lo que se busca en este caso, mas que una integración laboral que se encuentra muy remota, es el proporcionar una terapia ocupacional para este grupo muy afectado de una deficiencia, aunque visto desde otro punto de vista sería llevar el derecho al

trabajo a sus últimas consecuencias ya que se facilitaría el trabajo hasta un grupo reducido en número severamente afectado y por supuesto, prácticamente imposibilitado de acudir a otra vía de empleo.

F. IMPLEMENTACION, ACCIONES Y PROGRAMAS EN LA CIUDAD DE BARCELONA.

El Ayuntamiento de Barcelona creó un organismo independiente del propio ayuntamiento formado por los discapacitados, sus familiares y personal de ayuntamiento. Este organismo democrático en cuanto a que la elección de sus miembros la realizan los propios afectados o sus tutores, se denomina el INSTITUTO MUNICIPAL DE DISCAPACITADOS que tiene por objeto el estudio, el fomento, el impulso de todo lo relacionado con el mejoramiento y la interacción de los discapacitados en la vida de la ciudad.

Este Instituto Municipal de Discapacitados creó, a su vez, un suborganismo dependiente de él llamado EQUIPO DE

ASESORMIENTO LABORAL que se encarga concretamente a la rehabilitación laboral de los discapacitados.

El Equipo de Asesoramiento Laboral (E.A.L.) trabaja en la búsqueda de soluciones y caminos para lograr que las medidas establecidas en la Ley de Integración Social de los Discapacitados se lleven a cabo en su totalidad. Su labor la realiza en: Sindicatos, Empresas, Gobierno, Instituciones, Profesionistas, Particulares, etc.

Asimismo, se encarga de que mediante la debida capacitación se impulsen y promuevan las capacidades residuales de los discapacitados.

Partiendo de la base que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) reconoce mas de 300 labores productivas que pueden realizar los discapacitados es de reconocerse que no es demasiado limitado el catalogo de empleos que puedan realizar los discapacitados.

Por otro lado el E.A.L. trabaja en tres ámbitos pro-rehabilitación:

-Formativo...por medio de enseñanzas adaptadas.

-Laboral...promoviendo la adaptación de los lugares de trabajo.

-Relacional...favoreciendo las relaciones interpersonales, ya que el E.A.L. no concluye su labor con la simple colocación del individuo en el lugar de trabajo sino que vela para que la rehabilitación sea completa, y da seguimiento a esa colocación, toda vez que el individuo, ya con su lugar de trabajo, requiere algún tipo de apoyo. Este grupo de ayuda (E.A.L.) es necesario y tan importante como la propia ley para que como los establece el Programa de Acción Mundial de los discapacitados, se pase de la conciencia a la acción.

G. PROBLEMAS QUE SE SUSCITAN, CRITICAS A LA LEY Y SU APLICACIÓN.

La implementación de toda esta normativa ha tenido sus problemas en España, ya que en muchos casos no se están obteniendo los resultados que se hubieran deseado. Una muestra

de las críticas que ha recibido lo constituye la ambigüedad en el examen para determinar el grado de discapacidad y el hecho de que los Centros Especiales de Empleo, son pocos, emplean, por ende a un número reducido de personas y cuestan mucho dinero, no obstante que en las convocatorias para puestos de trabajo en las administraciones públicas se da preferencia a los discapacitados y se hace la reserva del 2%, no se presentan los candidatos discapacitados por falta de preparación, formación y capacitación.

También existe un cierto grado de conflicto en los discapacitados y una actitud más o menos encubierta de rechazo por parte de sus compañeros de trabajo. Asimismo, no están poniendo énfasis las autoridades de inspección del trabajo en que las empresas cumplan con la reserva del 2%, de hecho, las empresas no están cumpliendo ya que al no aplicárseles las sanciones la ley (L.I.S.M.I.) está quedando en una mera declaración de principios. Otras críticas son el que el empresario desconoce la normatividad, el fuerte problema de desempleo en España el temor sobre la responsabilidad que comporta el contratar a los discapacitados, sobre todo los discapacitados psíquicos, y el que no

esta funcionando, como debiera, el registro de trabajadores discapacitados disponibles.

H. SOLUCIONES PROPUESTAS POR LAS ENTIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS.

Algunas de las soluciones que se plantean son:

- a) **INFORMACIÓN, ASESORÍA Y PUBLICIDAD:**
Organizar circuitos informativos, difusores eficientes y ágiles para que la información pueda llegar a cualquier usuario de forma completa, ordenada y puntual, establecer centros de referencia y asesoría, donde personal calificado pueda brindar la consejería necesaria y establecer un plan de publicaciones destinada al colectivo y a la sociedad en general y la creación de un servicio de información telefónica.
- b) **SENSIBILIZACION:** Realizar una campaña destinada a la opinión pública con el objeto

de crear un ambiente favorable a la integración. Implementar una campaña destinada exclusivamente a los empresarios, ya sea de forma directa o por medio de asociaciones patronales y cámaras, con el objeto de que todo empresario conozca de manera clara los derechos, deberes y ventajas de la contratación de empleados discapacitados, como un llamado a la responsabilidad cívica del empresario. Crear un grupo de trabajo con personal especializado para tener una presencia real y constante en los medios masivos de comunicación.

- c) **ORIENTACIÓN VOCACIONAL:** Facilitar información de las profesiones menos restrictivas. Creación de un catalogo de profesiones al respecto.
- d) **FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL:** Realizar todas las

adaptaciones pertinentes para que el estudiante discapacitado pueda tener acceso a los centros de formación profesional, capacitarlos de forma que puedan realizar el trabajo de forma brillante, promover la capacitación in situ creando las condiciones favorables para que el empleador acceda a tener contratos de capacitación y adiestramiento de los discapacitados y la realización de cursos para pruebas de acceso a las vacantes de la administración pública.

- e) **FORMACIÓN Y RECICLAJE DE CUADROS:** Formación entre los mismo discapacitados de directivos de los Centros Especiales de Empleo o de los Centros Ocupacionales.
- f) **FOMENTO DEL COOPERATIVISMO:** Como medio de empleo el nacimiento de cooperativas para y por los discapacitados.

- g) **SINDICALISMO:** Sensibilización para que los sindicatos, vía la contratación colectiva introduzcan cláusulas específicas en los contratos de trabajo. Para la subscripción de acuerdos de colaboración.
- h) **SUPRESIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS:** Es un prerrequisito para cualquier medida integracionista que se adopte un esquema de facilidad arquitectónica. No podemos rehabilitarlos a los discapacitados al trabajo, a la sociedad misma, si no siquiera pueden salir de sus casas con cierta seguridad.
- i) **VOLUNTAD POLÍTICA PARA LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LAS MEDIDAS:** Para que toda la normatividad no quede en mera declaración de principios. Es imperativo que exista la obligación de autoridad concreta.

CAPITULO IV

LA LEGISLACIÓN MEXICANA EN MATERIA DE MINUSVALIDOS O CON CAPACIDAD DIFERENTE.

A.ALGUNA REFERENCIAS LEGISLATIVAS.

En el año de 1993 se decreto la LEY PARA LA PROTECCIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE MÉXICO, en su capitulo único, en un el artículo 3º se entiende por:

I- Discapacidad.- La limitación en la capacidad de una persona para realizar por si, misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica y social.

II.- Discapacitado.- Persona que sufre deficiencia o disminución de sus facultades, como consecuencia de padecimientos físicos, incluidos los sensoriales, mentales o psíquicos, que limiten o impidan el desarrollo de una vida individual y social normal y autónoma.

III.- Servicios de salud.- Aquellas acciones realizadas para prevenir, atender y restaurar la salud de individuos y grupos con discapacidad.

IV.- Vía pública.- Todo espacio terrestre de uso común,

y

V.- Lugares con acceso al público.- Aquellos inmuebles y muebles que en razón de los servicios que prestan, son utilizados por la comunidad.

Artículo 4. Las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades, por lo tanto, queda prohibida toda forma de discriminación en su contra. El Gobierno del Estado de México, a través

de sus dependencias competentes, vigilará se elimine toda barrera física, social, cultural y económica que contravenga esta disposición.

Artículo 14. La prestación de servicios a las personas con discapacidad comprenderá:

- I. Salud: prevención, atención médica y rehabilitación
- II. Educación: general y especial.
- III. Trabajo: orientación y rehabilitación ocupacional.
- IV. Movilidad: tránsito y transporte.
- V. Facilidades urbanísticas y arquitectónicas.
- VI. Actividades deportivas, recreativas y culturales.
- VII. Atención integral a personas con discapacidad.
- VIII. Atención y orientación a la familia o a terceros que tengan a su cargo personas con discapacidad.

Artículo 19. Para efectos de esta presente ley se entiende por:

I.- Prevención. Las acciones y medidas tendentes a impedir las causas de discapacidad, así como la identificación temprana y atención oportuna de los procesos físicos, mentales o sociales que puedan causarla.

II.- Atención médica. Conjunto de servicios que se proporcionan a aquellas personas que presentan una disminución en su capacidad somática, psicológica o social, con la finalidad de proteger, promover y restaurar su salud; servicios que deberán prestarse inmediatamente después de la detección o diagnóstico de cualquier anomalía o deficiencia.

III.- Servicios de atención médica. Conjunto de recursos que intervienen sistemáticamente en la prevención y curación de las enfermedades que afectan a los individuos discapacitados, así como en la rehabilitación de los mismos.

IV. Rehabilitación. Conjunto de medidas médicas, psicológicas, sociales, educativas y ocupacionales que tiene por objeto que las personas con discapacidad puedan por medio de ortesis, prótesis y ayudas funcionales, cirugía reconstructiva o cualquier otro procedimiento, obtener el máximo grado de recuperación funcional que les permita realizar actividades útiles así mismas, a su familia y a la sociedad.

Artículo 21. Los procesos de rehabilitación de las personas con discapacidad comprenderán:

- I. Rehabilitación médico-funcional.
- II. Orientación y tratamiento psicológico.
- III. Atención integral de las personas con discapacidad, incluyendo la adaptación de prótesis, ortesis y ayudas funcionales que requieran.
- IV. Educación general y especial.
- V. Rehabilitación socio-económico y laboral.
- VI. La promoción y capacitación para el trabajo, así como la promoción del empleo de las personas en proceso de rehabilitación.

Artículo 32. La orientación y rehabilitación ocupacional o profesional comprenderá entre otras las prestaciones siguientes:

- I.- Los tratamientos de rehabilitación médico-funcional específicos para el desempeño de la función laboral.
- II. La orientación ocupacional.
- III. La formación, readaptación y reeducación ocupacional.
- IV. La colocación de acuerdo a la aptitud y actitud ante el trabajo.

Artículo 35. Se promoverá la integración de los trabajadores con discapacidad, al sistema ordinario de trabajo y en su caso, se les incorporará al sistema productivo donde puedan desempeñarse trabajos acordes a sus capacidades, dándose asesoría a quienes deseen establecerse como trabajadores autónomos en microempresas.

Posteriormente en 1997 en el Estado de Colima se aprueba la LEY PARA LA PROTECCION DE LOS DISCAPACITADOS Y ANCIANOS DEL ESTADO DE COLIMA.

Artículo 2. Para los efectos de esta presente ley se entenderá por:

I. Discapacitado: Toda persona con capacidad disminuida o limitada para realizar, por si misma, las actividades necesarias para normal desempeño corporal, social, ocupacional, como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o sensorial.

Artículo 3. Se considera limitado físico somático a toda persona que padezca alguna insuficiencia derivada de:

- I. Deformaciones congénitas, amputaciones, alteraciones del sistema músculo esquelético y secuelas de lesiones, trastornos musculares y distrofías.
- II. Parálisis y daño neurológico.
- III. Ceguera total o parcial o debilidad visual.
- IV. Insuficiencia miocárdica o coronaria.
- V. Insuficiencia respiratoria crónica
- VI. Insuficiencia renal crónica.

Artículo 4. Son derechos que la ley reconoce y protege a favor de los discapacitados y ancianos:

- I. La asistencia médica y rehabilitatoria.

Por último en el año 2002 se aprobó el REGLAMENTO DE LA PROTECCIÓN E INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES.

Artículo 4. Para los efectos del presente Reglamento se entiende por:

- I. Capacidad Diferente (Discapacidad): Es la limitación de una persona para realizar por sí misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico como consecuencia de una pérdida, alteración o disminución de un órgano o función física, sensorial o intelectual.
- II. Rehabilitación: Conjunto de medidas médicas, psicológicas, sociales, educativas y ocupacionales que tienen como objeto que las personas con capacidades diferentes puedan por medio de órtesis, prótesis, ayudas funcionales, cirugía reconstructiva o cualquier procedimiento, obtener al máximo grado de recuperación funcional, que les permita realizar actividades útiles así mismas, a su familia y a la sociedad.
- III. Prevención: La ampliación de medidas y actividades tendientes a evitar la aparición de nuevos casos de discapacidad, el establecimientos de secuelas discapacitantes y el incremento del grado de discapacidad.
- IV. Equiparación de oportunidades: Proceso mediante el cual el medio físico y socio-cultural se hace accesible para todos.

- V. Trabajo protegido: Aquella actividad que realizan las personas con capacidades diferentes y que no pueden ser incorporadas al trabajo común por no alcanzar a cubrir los requerimientos de productividad.
- VI. Integración laboral: La incorporación de las personas con capacidades diferentes a la vida productiva.
- VII. Sistema o DIFEM: Al sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de México.

Artículo 6. El DIFEM para el cumplimiento de las atribuciones que le señala el Código, realizará las siguientes funciones:

- A. En materia de Prevención de la Discapacidad:
 - I. Implementar programas de promoción, educación para la salud y prevención de la discapacidad que contemplen aspectos fundamentales para disminuir los factores de riesgo de las enfermedades discapacitantes, tales, como:
 - a) Defectos de nacimientos.
 - b) Enfermedades crónico degenerativas.

- c) Enfermedades transmisibles generadoras de discapacidad.
 - d) Accidentes en el hogar, el trabajo, la escuela, y la vía pública.
 - e) Defectos de postura.
- B. En materia de Rehabilitación:
- I. Promover la rehabilitación intrahospitalaria.
 - II. Normar y promover la rehabilitación extrahospitalaria a través de Unidades Operativas de Rehabilitación y/o Rehabilitación Basada en a la Comunidad.
- C. En materia de Integración Social:
- I. Promover la integración de las personas con capacidades diferentes a las opciones educativas existentes.
 - II. Promover la capacitación para el trabajo y adiestramiento laboral....

Artículo 43. La rehabilitación laboral es el conjunto de técnicas y actividades multidisciplinarias que determinen los factores diagnóstico de salud física, mental y ubicación

socioeconómica que permita la recopilación de habilidades residuales de la discapacidad, para la ejecución del procedimiento de colocación selectiva a la capacitación o adiestramiento, así como a la inserción o reinserción al aparato productivo de las personas con capacidades diferentes.

B. EL FENÓMENO DE LA DISCRIMINACIÓN PARA CON LOS DISCAPACITADOS.

Cuando se hablaba de discriminación en el mundo y en nuestro país, se referían a cuestiones de sexo, raza, color, etnia, nacionalidad, estrato social, religión e incluso política, y así esta plasmado en los diferentes textos de la historia de nuestro siglo, que es cuando surge con fuerza la idea de una igualdad y la no discriminación. En cuanto a la discapacidad que es otro tipo de discriminación y el cual es el que no atañe en este tema, permanecía ignorada en México, segregada, en definitiva marginada y a lo sumo, los intentos de tenerla presente, eran a efectos de caridad,

cayendo en la sobreprotección, con la minusvalorización que ellos implica.

Pero es a partir de la Declaración de los Derechos Humanos de la O.N.U. de 1948 cuando el movimiento comienza a adquirir fuerza, y es definitivamente en la década de los ochentas cuando se empiezan a implementar políticas comprometidas con esta causa en los diferentes países del orbe. México no puede mantenerse al margen y debe actuar en consecuencia, no solo con rapidez, sino con urgencia, ya que esta deuda social no se debe tolerar mas tiempo. En aras de preciarnos de ser un país moderno y democrático.

La palabra de moda en nuestro país es la vanguardia. Ese concepto no solo debe agostarse en lo económico-político sino en todas las áreas de nuestra vida como país, so riesgo de caer en graves contradicciones.

Definitivamente, la solución del problema no va a consistir en tomar actitudes demagógicas, ni populistas, ni en seguir ignorando el problema, ni la sobreprotección paternal, en el fondo como ya hemos mencionado a lo

largo del trabajo esconde sentimientos de rechazo. La solución estriba en promover el marco legal adecuado que integre a la sociedad al grupo de discapacitados.

Cuando menciono globalidad e integralismo me refiero a tocar todos los aspectos del problema para aplicarse a una solución que verdaderamente funcione. No dejar puertas abiertas por ende se fugue el objetivo de la normatividad que se implemente al respecto.

Tres puntos, a mi juicio son básicos en el tratamiento del problema:

1. Prevención de la discapacidad.
2. La Rehabilitación como tratamiento de los discapacitados
3. Integración, equiparación de oportunidades.

1.- PREVENCIÓN DE LA DISCAPACIDAD.

En este primer punto lo podríamos definir como el conjunto de medidas, encaminadas a evitar que se produzcan deficiencias físicas y mentales en los individuos. El aumento en la incidencia de la discapacidad de acuerdo al programa de acción mundial para los discapacitados se puede atribuir a muchos factores, guerras, violencia, hambre, pobreza y epidemias; familias sobrecargadas y empobrecidas, deficientes condiciones de vida, población analfabeta, escaso conocimiento en materia de servicios sociales y sanidad, falta de conocimientos precisos sobre la discapacidad, sus causas, prevención y tratamiento, esto incluye la discriminación, limitaciones (falta de recursos) distancias geográficas y barreras sociales; situación deficiente

de la infraestructura de servicios conexos en materia de asistencia social, sanidad, educación, formación profesional y colocación; accidente en la industria, el campo, los transportes naturales; uso imprudente de medicamentos; urbanización y aumentos demográfico.

2. LA REHABILITACIÓN COMO TRATAMIENTO DE LOS DISCAPACITADOS.

La rehabilitación como, el segundo punto es un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, de orden médico, social y educativo entre otros, encaminado a facilitar que una persona con discapacidad alcance un nivel físico, mental sensorial óptimo, que permita compensar la pérdida de una función, así como proporcionarle una mejor integración social.

Los procesos de rehabilitación integral, comprenderán:

- I. Rehabilitación médico funcional.- dirigida a dotar de las condiciones precisas para su recuperación a aquellas personas que presenten una disminución de su capacidad física, sensorial o psíquica, deberá comenzar de forma inmediata a la detección y al diagnóstico de cualquier tipo de anomalía o deficiencia, debiendo continuarse hasta conseguir el máximo de funcionalidad, así como el mantenimiento de está
- II. Tratamiento y orientación psicológica, dirigido a potenciar el máximo de sus capacidades residuales.- estarán presentes durante las distintas fases del proceso rehabilitador, e irán encaminadas a lograr del minusválido la superación de su situación y el mas pleno desarrollo de

su personalidad; tendrán en cuenta las características personales del minusválido, sus motivaciones e intereses, así como los factores familiares y sociales que puedan condicionarse, y estarán dirigidos a potenciar al máximo el uso de sus capacidades residuales.

- III. Educación especial y regular.- es un proceso integral, flexible y dinámico, que se concibe para su aplicación personalizada y comprende los diferentes niveles y grados del sistema de enseñanza; particularmente los considerados obligatorios y gratuitos, encaminados a conseguir la total integración social del minusválido. Concretamente, la educación especial tenderá la consecución de los siguientes objetivos:
- 1.- La superación de las deficiencias y de las consecuencias o secuelas derivadas de aquellas.
 - 2.- La adquisición de conocimientos y hábitos que lo doten de la mayor autonomía posible.
 - 3.- La promoción de todas las capacidades del minusválido para el desarrollo armónico de su personalidad.
 - 4.- La incorporación a la vida social y a un sistema de trabajo que permita a los discapacitados servirse y realizarse a si mismos.
- IV. Rehabilitación laboral.- Se fomentará el empleo de los trabajadores discapacitados mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos

para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas, que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de Seguridad y Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los discapacitados.

3. DE LA INTEGRACIÓN EQUIPARADA DE OPORTUNIDADES.

En lo que respecta a la equiparación de oportunidades, como tercer punto es el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad entendiéndose como tal el medio físico y cultural, la vivienda, el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida social y cultural, la urbanística, el deporte y la recreación debe ser accesible a todos los ciudadanos.

Para ello, necesitamos de la participación del gobierno, de los grupos afectados y de apoyo de las instituciones, y de los particulares, y en definitiva se requiere de la participación de toda la sociedad ya que en el fondo es un problema de toda la colectividad, ya que si los discapacitados permanecen al margen será un conflicto del discapacitado que no se ha integrado, pero también será un problema de todos nosotros, ya que con nuestra ignorancia, prejuicios y rechazos latentes, o declarados no le hemos permitido integrarse, o en el mejor de los casos, no le hemos facilitado el integrarse, por lo cual, es en última instancia un problema de consciencia social actual.

Así pues cuando pudiera ser factible que la enseñanza deba realizarse dentro del sistema escolar normal, el trabajo debe proporcionarse mediante el empleo abierto, y la vivienda en la misma forma que para la población en general los acepte e integre en el sentido amplio de la palabra.

C. OTRO TIPO DE PROBLEMA Y ALTERNATIVAS SOBRE ESTE TÓPICO.

Delimitando nuestro tema de estudio a la rehabilitación laboral de los discapacitados, existen ciertos problemas que deben resolverse juntamente con las medidas de apoyo al empleo de este colectivo:

- a) EDUCACIÓN: Si desde niños se les margina y rechaza de los medios educativos al alcance de todas estas personas van a crecer sin una preparación general adecuada, aunado a sus deficiencias su inclusión en un grado mas técnico de preparación y en el mercado de trabajo va a estar predestinado al fracaso por mas medidas de fomento que tomemos. En la educación también es básico la concientización de los niños no discapacitados para que aprendan que las diferencias enriquecen a una sociedad, y ellos pueden crecer conviviendo sin prejuicios, a diferencia de los adultos.

- b) **CAPACITACION:** Se requiere que la persona que preferiblemente trae una escolaridad básica se le capacite hasta donde pueda llegar. El ser invidente no es obstáculo para ser abogado, por ejemplo. En caso de circunstancias personales, sin una capacitación adecuada para realizar algún tipo de trabajo especializado, será difícil para un discapacitado que lo contrate. Un catalogo de empleos según las discapacidades de cada tipo, sería algo bastante útil para canalizar a los discapacitados al correcto mercado de trabajo, trabajos que algunos discapacitados hacen decididamente mejor que una persona dotada de todas sus facultades.
- c) **ELIMINACIÓN DE LAS BARRERAS ARQUITECTÓNICAS Y DE TRANSPORTE:** Es obvio que los discapacitados requieren del traslado para llegar a sus centros de trabajo. No podemos rehabilitarlos si ni siquiera puedan salir de su casa con cierta seguridad. La ciudad de México es una enorme barrera arquitectónica que obliga a los discapacitados a recluirse en sus domicilios.
- d) **INTEGRACIÓN:** Punto culminante para que ya no haya mas discapacitados, solo impedidos en nuestra sociedad.

Se requiere trabajar en muchos frentes para lograr esto:

I.- Sensibilización a todos los niveles de la sociedad, desde el gran empresario hasta el compañero de trabajo que pueda tener el discapacitado.

II.- Información: Dice la frase que “el que no sabe es como el que no ve” y por lo tanto se requiere que todo el mundo conozca la problemática como propia (que lo es) para lograr la sensibilización. Es aquí donde los medios masivos de comunicación deben jugar su papel con la comunidad.

III.- El fomento, el apoyo e incluso la subvención para facilitar este proceso. En este caso esta bien entendida la subvención. No se trata de un área estratégica de la economía que hay que mantener, se trata de un área estratégica del compromiso social en pro de la perfección de la misma.

IV.- La coerción, si pretendemos que tenga éxito la implementación de una legislación que integre a nuestros trabajadores discapacitados en el mundo laboral deberá estar acompañada de la sanción para el caso de incumplimientos, acorde con la intención de que esto realmente se implemente.

V.- La voluntad Política del gobierno, porque efectivamente se aplique para que no ocurra como el caso español, que parece que la autoridad ya cumplió con su propia conciencia promulgando una

normatividad sin importarle si esta aplicando o no, es decir, letra muerta, meras declaraciones de principios. La nueva legislación debe ir acompañada de una voluntad política de cumplimiento, como si fuera cualquier modificación fiscal.

VII. Participación: de toda la sociedad sin distinción.

Se ha demostrado que con una adecuada labor de evaluación, capacitación, colocación y seguimiento la mayor parte de los discapacitados pueden realizar de manera conforme a las normas laborales existente, una amplia gama de tareas.

El problema de la rehabilitación de este colectivo se agudiza especialmente en lo que se refiere a los discapacitados psíquicos ya que son el grupo con mayores dificultades de rehabilitación y son los que mayormente sufren el rechazo de la sociedad. El lograr la rehabilitación de estos es el punto culminante de la rehabilitación de los discapacitados es su conjunto.

Los seres humanos tenemos necesidad instintiva de pertenecer a un grupo y de sentirnos aceptados por la sociedad. Cuando no lo logramos disminuye nuestra autoestima y se merma nuestro desarrollo. La discriminación, la indiferencia y la sobreprotección no contribuyen a ese objetivo y debemos por nuestra responsabilidad social, incentivar la seguridad e independencia de los discapacitados.

No se trata solo de incorporar a estos individuos a la sociedad sino también a la propia alegría de vivir.

Es un hecho innegable que el no tener en el caso de los discapacitados produce unos efectos psicológicos negativos evidentes. La persona se siente marginada, de aquí resulta la importancia tan grande que tiene la rehabilitación laboral como hecho clave para la integración social del individuo discapacitado. Considerando, además que los discapacitados compensan (realizando el trabajo adecuado) sus desventajas físicas y sensoriales, con gran efectividad en su trabajo, beneficiando con ello no solo a ellos mismo, sino que también a la empresa que los contrata, a la economía y por ende a la sociedad a la que pertenecen.

Por desgracia es frecuente que los empleadores le den mayor importancia la grado de la discapacidad que a su potencialidad en ciertas áreas. Son los discapacitados los últimos a los que se contrata y los primeros a los que se despide.

ANÁLISIS DEL TEMA EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE MEXICANA.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 5 la llamada garantía de ocupación, que implica de que los individuos se dediquen a la profesión u oficio que les acomode.

ARTICULO 5. "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode...."

El artículo mas completo y el que regula las relaciones de trabajo y del cual emana la propia Ley Federal del Trabajo es el artículo 123.

ARTICULO 123. "A toda persona tiene derecho al trabajo digno, y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, y de una manera general, todo contrato de trabajo..

...XVI. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o

simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen...”

Como podemos apreciar, no hay ningún artículo en que expresamente se contemple los derechos de los discapacitados y mucho menos su rehabilitación laboral. A lo mas, tenemos la libertad de trabajo, y la descripción de las incapacidades temporal o permanente, parcial y total y la existencia de la obligación de indemnizar por parte del patrón siempre y cuando el accidente o la enfermedad provenga de un riesgo de trabajo.

Cuando el artículo 123 se refiere a un trabajo digno y socialmente útil, se puede decir que en el caso de los discapacitados se busca un trabajo que realmente sea productivo, que se beneficien ellos y la sociedad por el trabajo de estos, no podemos pensar en un trabajo “para tenerlos entretenidos” se trata de rehabilitarlos al trabajo que realiza la gente común y corriente, en especial aquellos que ese colectivo pueda realizar igual o mejor que los demás.

Así mismo, el artículo 123 establece que “Se promoverán la creación de empleos” si toda persona tiene derecho al trabajo, y se deben promover la creación de empleos, por consiguiente los discapacitados que por supuesto tienen derecho al trabajo se les debe promover la creación de empleos para estos, y no me refiero a que se creen empresas para ocuparlos a ellos, (que no sería mala idea) sino que dentro del programa económico-social que el gobierno implementa para promover la creación de nuevas fuentes de empleo en general, se

abra un empleo a este colectivo, estableciendo la obligación de una reserva de por ciento de la plantilla de los trabajadores de una empresa, en que tengan que ser trabajadores discapacitados; de esta manera se estaría cumpliendo de forma cabal en la obligación constitucional, de manera completa.

2. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

En el Código Civil en materia federal para toda la república y en materia local para el Distrito Federal encontramos en el artículo 450 una inferencia a la incapacidad entendiéndose esta como la ausencia de capacidad.

Hay que distinguir entre capacidad de goce, como la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, y la capacidad de ejercicio como la posibilidad de hacer valer derechos y obligaciones por uno mismo.

En este caso nos interesa como referencia la incapacidad de ejercicio así el artículo 450 establece que tiene incapacidad natural y legal:

- I.- Los menores de edad.
- II.- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo e imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lucidos.
- III.- Los sordomudos que no saben leer y escribir.

IV.- Los ebrios consuetudinarios, y los que habitualmente hacen uso de drogas enervantes.

De dicho artículo se desprende en la fracción II y III lo que nosotros consideramos por discapacitado. El Código Civil se basa en este artículo para determinar que personas requieren fuera de la patria potestad, de un tutela. Por lo que respecta al motivo de nuestro estudio dicho artículo no sirve como referencia.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional en la que se desarrolla todo el concepto y regulación de las relaciones obrero-patronales.

ARTICULO 3. Establece que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo, doctrina política o condición social. En este caso consideró que la enumeración no es limitativa sino enunciativa entonces se podía considerar, que no se puede discriminar a un trabajadores o solicitante por causa de que este sea discapacitado.

ARTICULO 4. En el que se establece que no podrá impedírsele el trabajo a persona alguna.... que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución

de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad; en este caso los discapacitados no se les podrá impedir su derecho legítimo al trabajo.

ARTICULO 6. "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia".¹

Este artículo menciona un caso interesante, podría haber la posibilidad de que México hubiera ratificado algún tratado en la materia de rehabilitación laboral de los discapacitados, de hecho así ha sido, como ejemplo baste el PROTOCLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, llamado el "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (O.E.A.). Que en su articulado establece algo sobre la protección a los discapacitados.

ARTICULO 18 "Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin los estados partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a :

¹ Trueba Urbina, Alberto, ley Federal del Trabajo, p. 25.

- a. Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los discapacitados los recursos y el ambiente necesarios para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades...²

No son convenios internacionales sino de declaración de principios, de intenciones pero es necesario implementarlos, legislar en nuestro país al respecto, cosa que hasta ahora no se ha hecho.

ARTICULO 8. Determina la obligación en toda empresa de emplear cuando menos el 90% de los trabajadores mexicanos, sin entrar en detalle de la constitucionalidad de este precepto o no, sería mas razonable obligar a las empresas a mantener un x% de trabajadores discapacitados.

ARTICULO 53. Establece como una de las causas de determinación de la relación laboral, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del trabajo, es un tanto difícil el pensar en que se haga imposible realizar cualquier trabajo, aquí se referiría al caso de los

² Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

discapacitados con una capacidad residual mínima o nula.

Dicha fracción se relaciona directamente con el artículo 54 que establece que el trabajador tendrá derecho a una compensación de 12 días de sueldo por cada año de servicios, o de ser posible si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, en este caso las leyes laborales le otorga empleo compatible con sus aptitudes, en este caso las leyes laborales le otorga la opción a los trabajadores a su reinstalación de acuerdo a su capacidad residual. Esta es una muestra de la intención de rehabilitar a este tipo de trabajadores al mundo productivo, lo criticable en este caso es que solo se refiere a los trabajadores "normales" que por alguna circunstancia no se convierte en discapacitados se les da la opción de su reconstrucción.

Estos artículos se refieren a los trabajadores que sufren accidentes o enfermedad que no proviene de riesgo de trabajo, en los casos de que la discapacidad provenga de un riesgo de trabajo la ley lo reglamenta de la siguiente manera:

ARTICULO 499. Si el trabajador es víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

En este caso se obliga al patrón a contratar al trabajador que sufrió el accidente proporcionándole un trabajo que este pueda realizar.

En ambos casos, insisto se trata de reinstalar al trabajador que por alguna circunstancia sufre de una discapacidad, por ello es necesario legislar ahora sobre la colocación de las demás personas discapacitadas.

Los artículos que analizaremos que tratan de alguna manera de los enfocados se encuentran dentro del capítulo de riesgos de trabajo, y están enfocados básicamente a las indemnizaciones a las que tienen derecho en caso de que ocurra el evento.

ARTICULO 473. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

ARTICULO 479. Define la Incapacidad Permanente Parcial como la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Evidentemente ciertas enfermedades o accidentes nos llevan a la disminución de nuestras capacidades, de ahí el término discapacidad, pero este artículo mas que conceptualizar busca establecer un parámetro para el caso de una

indemnización, por ello no es del todo correcto, ejemplificando una persona que pierda el oído es claro que disminuyen sus facultades y aptitudes para trabajar de manera general pero aumentan para realizar trabajos en zonas donde el ruido es insoportable.

ARTICULO 480. Establece la Incapacidad Permanente Total como la perdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, ha de ser muy bajo, yo creo que la idea de este artículo esta un tanto anticuado, ya que si nunca se menciona en ninguna parte de la legislación a los discapacitados como sujetos de trabajo era normal pensar que una persona parálitica en una silla de ruedas era una persona incapacitada permanente total.

En ambos casos la diferencia que habría entre incapacidad permanente parcial y total sería el grado de capacidad residual del individuo pero en ambos casos estaríamos ante situaciones de discapacidad con diferencia de grados. Sin que necesariamente la incapacidad permanente total implique la imposibilidad de realizar algún trabajo productivo.

ARTICULO 487. Establece que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a la indemnización conducente, se relaciona para el caso de nuestro estudio con:

ARTICULO 498. El patrón esta obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo si esta capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determino su incapacidad, no será aplicable este artículo si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Independientemente de la subrogación que proceda en las obligaciones del patrón por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, es de destacarse varios puntos:

Es lógico que no este obligado el patrón a reinstalar al trabajador que una incapacidad permanente total, si como establece el artículo 480 es aquella en la que el trabajador no puede realizar ningún tipo de trabajo por el resto de su vida, es lógico que no hay lugar en una empresa para un individuo con tales características.

El 498 es un artículo bien intencionado, en un plazo razonable, la condición para reinstalarlo es de que, ...si esta capacitado, en el sentido estricto del termino capacitación, el trabajador presumible lo estaba antes del accidente, lo seguirá estando después de el, a menos que la tecnología en la labor que el desempeñaba hubiera avanzado enormemente; quizá lo que pretende decir es que si el trabajador puede seguir desarrollando esa misma labor como antes del accidente, lo cual si no ocurre no tendrá derecho a dicha reinstalación, volviendo al ejemplo de la mecanografía que pierde ambas manos no podrá ser reinstalada como recepcionista, y no podrá desarrollar su anterior labor de mecanografía, es bastante injusto y mas aún si la

persona se convierte en discapacitado en un accidente de trabajo, con el paso de un año desde que se determina la discapacidad es lógico que la empresa habrá contratado a otra mecanógrafa, se le podría proporcionar otro trabajo de acuerdo a más que su capacidad residual, que suena un tanto peroyativo, en base a sus nuevas aptitudes.

4. LEY DEL SEGURO SOCIAL.

En cuanto al aspecto de riesgos de trabajo, en los que el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) se subrogara a las obligaciones del patrón, por la obligación que tiene este de tener afiliados a sus trabajadores, se basa la ley del Seguro Social y remite a la Ley Federal del Trabajo, por lo que no vamos a redundar en el tema, no así en el capítulo de la invalidez ya que como lo establece:

ARTICULO 128. La enfermedad o accidente que la provoque no tenga como origen un riesgo de trabajo. Por otro lado establece las condiciones para que sea considerado en estado de invalidez: Que se encuentre (el aseguramiento) imposibilitado para ocuparse un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior; Que no pueda obtener cuando menos, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la que reciba un trabajador sano, con similar capacidad, categoría y formación profesional.

La ley en este caso toma en cuenta:

- a) La capacidad
- b) La formación profesional
- c) La ocupación anterior.

En este caso de nueva cuenta los artículos mas que conceptualizar objetivamente, están enfocados a la posibilidad o no, de que el afectado reclame la pensión de invalidez y los beneficios que de esa declarada situación le proporciona.

La negativa del Seguro solo puede fundarse en la circunstancia subjetiva de que el asegurado esta en aptitud física de desempeñar un trabajo similar al anterior y obtener, cuando menos el 50% del salario que corresponde al habitual.

La Ley del Seguro Social elabora un concepto mas avanzado que el que establece la Ley Federal del Trabajo, al determinar como estado de invalidez el hecho de que el trabajador no pueda obtener una remuneración de por lo menos el 50% del salario que de acuerdo a sus antiguas aptitudes estuviese percibiendo, en este caso nos da un parámetro mas justo para establecer el estado de discapacidad del individuo, valorando con ello, de alguna manera su nueva capacidad residual³. Desafortunadamente esta conceptualización solo se aplica la disminución no proviene de un riesgo de trabajo ya que cuando proviene el riesgo de trabajo remite a la Ley Federal del Trabajo con los conceptos antes establecidos.⁴

³ Ley del Seguro Social.

⁴ Idem.

De nueva cuenta afirmamos que estas definiciones gravitan sobre el tema de las pensiones y por ello carecen de objetividad en nuestro análisis, sería loable que el seguro social a parte de la rehabilitación de los discapacitados, les proporcionara todos los medios a su alcance para facilitarles su ingreso o reingreso al mundo productivo, con los recursos y la infraestructura con los que cuenta debería jugar un papel mas activo decidido en el tema, al fin y al cabo es la institución lider y rectora en materia de asistencia social.

E. PROPUESTA PARA UNA LEGISLACIÓN QUE FOMENTE LA REHABILITACION LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS A LA VIDA SOCIAL DEL PAIS.

La solución a la problemática planteada a lo largo del tema requiere como el titulo del presente capitulo lo establece, un paquete legislativo que abarque todos los puntos de la problemática global para la rehabilitación de los discapacitados. Por razones de planteamiento y delimitación del tema considero concretarse al aspecto de la rehabilitación laboral, aspecto este, clave para desencadenar otros procesos integrativos.

Los objetivos que perseguiría este conjunto de normas serían:

- a) Fomentar el empleo digno y útil de los discapacitados, por medio del fomento de la demanda de los mismos, así como la auto ocupación, rompiendo los prejuicios existentes en la materia, mismos que han redundado de forma negativa en la colocación de los discapacitados en la vida productiva del país.
- b) Aumentar los ingresos y el nivel de vida del grupo, así como la calidad de la misma.
- c) Procurar como objetivo principal la mutua Integración discapacidad-sociedad y sociedad-discapacidad, como forma superior de vida social.

La propuesta consiste en los siguientes puntos:

- 1) Elevación a rango CONSTITUCIONAL vía adición a la misma, de una norma que contemple de forma expresa el derecho al trabajo por parte de los discapacitados, como parte esencial en su integración social, y el deber del estado en implementar una política de fomento y vigilancia que garantice la efectividad de ese derecho; así como establecer las principales

directrices de las adiciones que sufriría la Ley Federal del Trabajo en la materia.

Estas adiciones podrían ubicarse en el artículo 5 y en el 123 abriendo un inciso V bis.

2) Modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, por medio de la adición de un nuevo título:

Título quinto bis TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS, artículo, 180-A, B, C, etc.

LAS REFORMES Y ADICIONES, ESTARIAN BASADAS EN LOS SIGUIENTES PUNTOS:

*La definición del término discapacidad.

*El derecho a no ser discriminado de un empleo por el hecho de ser persona discapacitada.

*La obligación de la reserva de un x% (la proporción la determinaría una comisión encargada al respecto, en base a los pertinentes estudios) en la planilla de las empresas.

*Las medidas de fomento para los patrones que empleen a trabajadores discapacitados, consistentes en créditos fiscales o apoyos económicos, para adaptación del lugar de trabajo, mismos que aumentarían cuando se rebasara la proporción mínima obligatoria de trabajadores discapacitados.

*Deberá fomentarse de la unión de los discapacitados formando algún grupo que apoye y defienda sus intereses.

*Creación de un organismo mixto, discapacitados o sus representantes, gobierno, que vale por el cumplimiento de esta nueva normatividad, que haga los respectivos estudios estadísticos, que facilite la expedición de un catalogo de empleos realizables por los discapacitados, así como la creación de una oficina de empleo especializada en la colocación de la obligación legal de la reserva del x% de su planilla laboral.

Así mismo dicha comisión se encargara de la formación de grupos interdisciplinarios encargados entre otras cosas de la valoración del grado de incapacidad de los discapacitados (quien es discapacitado y quien no es) por otro lado será la propia comisión que en base a los estudios pertinentes se encargara de determinar a partir de que grado de discapacidad se considerara una persona, como discapacitada.

Resaltar que es de interés social la rehabilitación de los discapacitados en el ámbito laboral, como expresión clara de los valores de igualdad y fraternidad.

*Establecerá la creación de centros especiales de empleo, para los discapacitados que no pueden acudir a la forma de empleo ordinario o como paso previo al mismo, así como las bases

para el sostenimiento del mismo y las relaciones de trabajo en dichos centros, se establecerá la necesidad de expedir un reglamento al respecto.

*Incluirá un articulado de sanciones por el incumplimiento a lo establecido en el título, especialmente lo que hace referencia a la reserva obligatoria de trabajadores discapacitados en la plantilla de las empresas.

Serán necesarias campañas de sensibilización e información para la sociedad.

Se instruirá debidamente a la inspección de trabajo para que realice las verificaciones oportunas para garantizar el efectivo cumplimiento de estas reformas.

CONCLUSIONES

Primero. Dadas las dimensiones que hoy día ha adquirido la situación laboral por un lado el desempleo, por otro, las personas con discapacidad, convirtiéndose en un problema social a nivel nacional, es necesario que exista una reglamentación que contenga disposiciones jurídicas tendientes a salvaguardar las relaciones laborales y las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad a nivel nacional, buscando en todo momento, la igualdad de oportunidades y el desarrollo justo de las personas con discapacidad.

Segundo. La Ley Federal del Trabajo contempla cuestiones relativas a la discapacidad, pero es limitada, porque se refiere sólo a la adquirida por un accidente de trabajo; es necesario ampliar el concepto para incluir a quienes por motivos naturales la presentes.

Tercero. Se debe hacer explícito, así mismo, que no se deben hacer distinciones de trato por la condición de discapacidad, es necesario conciliar los conceptos de incapacidad y discapacidad su implicación en la terminación de las relaciones de trabajo por esta

causa. Se debe reiterar, la relación entre la discapacidad como el género y la incapacidad como la especie; en ese sentido una persona con discapacidad puede estar incapacitada para determinado trabajo, pero no para otro.

Cuarto. Se ha demostrado que las personas con discapacidad son quienes aprecian mejor su trabajo, porque significa para ellas una fuente de dignificación persona, además, de aliviar el problema económico. Aunado a lo anterior, se ha patentizado que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad para trabajar y en legislaciones como la nuestra, se consigna la prerrogativa de reponer en su empleo al trabajador que haya sufrido un accidente trabajo, con la única condición que esté capacitado para ello.

Quinto. Es necesario la inclusión de la palabra "discapacidad" en el contenido del artículo 56 de la ley que nos ocupa, como otro de los motivos por los que no podrá ser discriminado o diferenciado ningún trabajador, tanto por su condición personal, ni tampoco en cuanto a las condiciones de trabajo, poniendo énfasis en el reconocimiento de la persona con discapacidad como sujeto de una relación obrero-patronal.

Adicionar también el vocablo “discapacidad” al artículo 133, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las obligaciones del patrón, en la enumeración similar a la prevista en el artículo 56, como una causa por la que el patrón no puede negarse a dar el trabajo.

Sexto. La historia nos demuestra que los discapacitados ha sido el grupo, que ha estado marginado-segregado de la sociedad por mayor tiempo.

Séptimo. La toma de conciencia comienza con la Declaración de los Derechos Humanos (O.N.U.) de 1948, pero es hasta la década de los ochentas, cuando se empiezan a implantar políticas de integración en las diferentes sociedades del mundo.

Octavo. La coyuntura actual es difícil para los discapacitados, ya que vivimos inmersos en una sociedad donde predominan los valores materialistas, utilitaristas e incluso esteticistas en donde, parece no existir un lugar para los discapacitados.

Noveno. El caso de los discapacitados es una muestra de la poca consistencia de nuestro progreso social. Por un lado avanzamos mucho por otro (el caso de los discapacitados) seguimos muy atrasados.

Décimo. Uno de los obstáculos mas grandes para cualquier medida que se tome para la Integración son los prejuicios de la sociedad, por lo que se requiera de una campaña de sensibilización y conciencia al respecto.

Undécimo. El objetivo de las medidas jurídicas que se tomen sobre los discapacitados es el que se creen las condiciones necesarias, para que estos queden en un plano de igualdad, pudiendo ejercer sus derechos, recibir los beneficios y cumplir con sus deberes como cualquier ciudadano.

Duodécimo. México entre otros ha ratificado el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales O.E.A. 1989 en donde los países signatarios se comprometen a implementar políticas y

programas a favor de la integración de los discapacitados, sobre todo en el aspecto laboral, por lo que México tiene el compromiso de legislar al respecto.

Décimo tercero. La legislación española es de las mas avanzadas en la materia, por lo que en base a la calidad de esa y dada la similitud en nuestros sistemas jurídico, propongo se tome como modelo para implementar nuestra legislación en materia de rehabilitación laboral y se supera su deficiencia.

Décimo cuarto. Existe un vacío en la legislación mexicana respecto a la rehabilitación laboral de los discapacitados, el cual se debe llenar, por solidaridad, por compromiso social, y los que es mas importante, por justicia.

Décimo quinto. La integración laboral es el punto mas importante, de los que debe ser un programa global de rehabilitación en todos los aspectos de la vida social (educación, salud, deporte, transporte, barreras arquitectónicas, cultura, etc).

Décimo sexto. Propongo la elevación a rango constitucional de una norma que contemple de forma expresa el Derecho al trabajo por parte de los discapacitados, como parte esencial de su integración social, así mismo que señale el deber del estado en implementar una política de fomento y vigilancia que garantice la efectiva aplicación de la norma.

Dichas adiciones quedarían ubicada de la siguiente forma:

ARTICULO 5 Constitucional; A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos....El estado tomará las medidas que sean necesarias para que las personas discapacitadas puedan acceder al derecho al trabajo en un plano de igualdad respecto a los demás trabajadores...¹

ARTÍCULO 123 Constitucional fracción V bis, apartado A. ... Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; fracción V bis...² Los discapacitados gozaran del

¹ Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

² Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

derecho al trabajo por lo que se establecerá una política de colocación y rehabilitación de los discapacitados en el trabajo ordinario, y solo en los casos en que esto no sea posible se buscará rehabilitarlos al proceso productivo por medio de la fórmula de trabajo protegido en los Centros Especiales de Empleo, por lo que se reglamentará el funcionamiento de dichos centros. La política de rehabilitación se basará en las siguientes directrices: Se promoverá la no discriminación en el empleo; se regulará la calificación de la calidad de discapacitado; las empresas con una plantilla mayor a 49 trabajadores estarán obligados a reservar el 2% de su plantilla laboral para los trabajadores discapacitados; se establecerán las medidas de fomento que incluyan entre otros apoyos económicos para adaptación del lugar de trabajo, capacitación y adiestramiento; se regulará e inspeccionará de conformidad con los organismos de la ley reglamentaria la efectiva rehabilitación de los discapacitados en el mundo laboral, así como por el cumplimiento de la normatividad, establecerá la creación de centros nacionales de empleo (trabajo protegido) para los discapacitados que no estén facultados para acceder al empleo ordinario, asimismo, independientemente de la vigilancia que se ejerza.

Reformar y adicionar la Ley Federal del Trabajo, propongo reformar y adicional a la Ley del Trabajo cuyo articulado quedaría ubicado en el titulo quinto bis A TRABAJO DE LOS DICAPACITADOS: Titulo Quinto 2 Bis.

Articulo 180 (A). Para efectos de este titulo se considerará discapacitado al trabajador que se encuentre disminuido, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente en sus aptitudes físicas, psíquicos o sensoriales, obtenga la calificación por parte de la Comisión integradora del trabajador discapacitado. (C.I.T.D.).

Articulo 180 (B). Las empresas de mas de 49 trabajadores tendrán la obligación de reservar como el mínimo 2% de su plantilla laboral para trabajadores discapacitados. Se entenderán nulos las cláusulas de convenio colectivos así como de los contratos individuales de trabajo que contengan cláusulas que impliquen cualquier tipo de discriminación sobre los trabajadores discapacitados o que vengan en contra de la reserva legal de plazas.

Artículo 180 (C). La Comisión para la integración del trabajador discapacitado (C.I.T.D.) Establecerá las medidas del fomento para la ocupación de trabajadores discapacitados, promoviendo una contratación superior (a ser posible) de la reserva legal 2%, así como los apoyos económicos para las adaptaciones que sean necesarias a las instalaciones, y procurando la capacitación y adiestramiento de este personal.

Artículo (D). La Comisión para la integración del trabajador discapacitado (C.I.T.D.). Tendrá además las siguientes facultades.

a.- Velar por el cumplimiento de la ley respecto a los trabajadores discapacitados .

b.- Luchar contra la discriminación en el empleo de dichos trabajadores.

c.- Efectuar los estudios pertinentes para lograr el mejoramiento de este colectivo.

d.- Publicará un catalogo de empleos realizables por los discapacitados.

f.- Coordinará la formación y funcionamiento de los grupos multidisciplinarios de consulta y valoración para establecer el grado de discapacidad del trabajador discapacidad.

h.- Realizará y coordinará campañas de información y sensibilización dirigidas tanto a los empresarios como a los sindicatos y a la sociedad en general.

i.- Efectuará recomendaciones al poder legislativo respecto a la normatividad respetuosa del discapacitado, así como al ejecutivo para una mejor aplicación de la ley.

j.- Coordinará junto con la Inspección Fiscal el cabal cumplimiento de la normatividad sobre la colocación del trabajador discapacitado, vigilando que se sancione debidamente cualquier incumplimiento.

k.- Así mismo la Comisión establecerá las reglas a seguirse en el lapso entre la separación de un trabajador discapacitado de su fuente de empleo y la contratación de otro respecto a la reserva legal.

Artículo 180 (E). Los trabajadores que por su grado de disminución no puedan integrarse en la formula del trabajo ordinario

serán incorporados al proceso productivo vía trabajo protegido, en los centros especiales de empleo. Para cuya regulación y organización se expedirá el reglamento de organización y funcionamiento de los centros especiales de empleo.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

Fracción XXIX... dar preferencia a la contratación del personal discapacitado de acuerdo a las aptitudes de estos así como de las vacantes disponibles....

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

Fracción I... negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo... o por el hecho de que estos sean obligados discapacitados.

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean... a los trabajadores discapacitados aún cuando se tenga cubierta la reserva legal del 2%...

Artículo 993 8bis). La violación al artículo 180 (B) traerá aparejada una multa equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo diario general, de acuerdo al artículo 992, por cada trabajador discapacitado que debiese estar inscrito en su plantilla, y no lo este.

Décimo octavo. Propongo asimismo la expedición de otras normas de apoyo al articulado de la Ley Federal del Trabajo:

Se aplicará también la reserva del 2% a la administración pública y organismos descentralizados, de ser posible un grado mayor, que el obligado a las empresas particulares.

Como otra medida de apoyo a la contratación de empleados discapacitados establecer una bonificación de la cuota patronal del I.M.S.S. en un 70% respecto del personal obligado por la reserva legal del 2% y de un 100% para el personal discapacitado que exceda el mínimo de la reserva legal.

Se establecerán las disposiciones fiscales pertinentes para los apoyos e incentivos de esa naturaleza, que se

ofrecerán al patrón, como medidas de fomento para la contratación de personal discapacitado.

BIBLIOGRAFÍA.

1. La Disminucio a Catalunya, una aproximacio al seu Coneixement. Generalitat de Catalunya, Departmen de Sanitat I Seguretat Social Barcelona 1987 Pp. 263.
2. Disminucio I Societat. Ayuntamiento de Barcelona, Instituto Municipal de Disminuidos. Barcelona 1989 Pp. 97.
3. Integracio Laboral de Treballadors Amb Disminucio. Generalitat de Catalunya, Departmen de Trebal. Barcelona. 1991 Pp. 78
4. La Interdepartmental de Integracio de Persones Amb Dsminucio, Generalitat de Catalunya, Departmen de Benestar Social. Barcelona 1990 Pp. 159.
5. Las Once Hoy, 50 Años de Servicios Sociales, Editorial Once. Madrid 1992 Pp. 46.
6. El Instituto Municipal de Disminuidos. Ajuntament de Barcelona. Barcelona 1990 Pp. 56.
7. Revista Voraviu #18 Projecte Gemini P. 22 Toni Lecha I Berges. Institut Municipal de Disminuits. Ajuntament de Barcelona. Diciembre 1990.
8. Memoria del Instituto Municipal de Disminuidos 1989. Ayuntamiento de Barcelona. Pp 55. Barcelona 1990.
9. Eal Equip D'Assessorament Laboral Per a la Integración de Persones. Ambs Dsminucio. Instituto Municipal de Disminuidos. Ayuntamiento de Barcelona. Barcelona 1990 Pp. 166.
10. Once Alis de Trabajo y Servicios. Ed. Once. Madrid 1988 Pp 82
11. Sirius Centre de Referencia. Programa de Actuaciones Urgentes Para Disminuidos. Generalidad de Catalunya, Departamento de Bienestar Social. Barcelona 1991.
12. Proyecto Gemini, Proyecto Binacional entre las Ciudades de Barcelona (España) y Arhus (Dinamarca). Ayuntamiento de Barcelona. Barcelona 1992.
13. Ley de Integración Social de los Minusvalidos 23/11/82. Generalidad de Catalunya, Departamento de Sanidad y Seguridad Social. Barcelona 1992 Pp 43.
14. Real Decreto 1451/83 del 11 De Mayo que Regula el Empleo Selectivo y las Medidas de Fomento de Trabajadores Minusvalidos. Boletín Oficial del Estado 4 De Junio 83. Madrid España Pp. 1693

15. Real Decreto 2273/85 del 4 de Diciembre por el cual se expide el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo para Minusválidos. Boletín Oficial del Estado 9/Xii/85. Madrid España. Pp 125
16. Orden 21/li/86 por la que se establecen diversos Programas de la Creación de Empleo. Boletín Oficial del Estado 27/li/86. P. 7634.
17. Real Decreto 1368/85 del 17 de Julio por el cual se Regula la Relación Laboral de carácter especial de los que trabajan en Centro Especiales de Empleo. Boletín Oficial del Estado 8/Agosto/85. Madrid España. P. 5827.
18. Decreto 279/87 del 27 de Agosto por el cual se Regulan los Centros Ocupacionales para Disminuidos. Diario Oficial de la Generalidad de Catalunya 14/lx/87. Barcelona España. P 3616
19. Decreto 288/87 del 20 de Julio por la cual se fomentan vías concurrentes para la Integración Laboral de las Personas Disminuidas. Diario Oficial de la Generalidad de Catalunya. 3/Agosto/87. Barcelona España Po. 3097.
20. Bases que han de regir el Concurso de Oposición Libre para la Provisión de 13 Lugar de Asistencia Social. Barcelona España 1991. P. 195.
21. Estatuto de Autonomía de Catalunya. Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social. Barcelona 1989 P. 82
22. Constitución Española. Ed Publicaciones de Parlamento de Catalunya. Barcelona 1988 P. 88
23. Pacto de Derechos Políticos y Civiles 16/Xii. Organización de Naciones Unidas, Asamblea General. Nueva York 1982.
24. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de Naciones Unidas, Asamblea General. Nueva York 1982.
25. Convención Americana sobre Derechos Humanos 22/Xii/69. Pacto de San José de Costa Rica. Organización de los Estados Americanos.
26. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos y Sociales. Protocolo de San Salvador 17/Xii/88. Organización de los Estados Americanos.
27. Declaración de Derechos del Retrasado Mental. Organización de las Naciones Unidas, Asamblea General 20/Xii/71.

28. Programa de Acción Mundial para los Impedidos, Resolución 37/52, Del 3/Xii/82. Organización de las Naciones Unidas ONU. Nueva York 1983 Estados Unidos.
29. Los Derechos Humanos y la Incapacidad, comunicación escrita presentada por los Defensores de los Derechos Humanos, Organización no Gubernamental reconocida como Entidad Consultiva (Categoría II). Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las minorías.
30. Periodo de sesiones, tema 12 del Programa Consejo Económico y Social, Organización de las Naciones Unidas, Nueva York 1991.
31. Ejecución del Programa de Acción Mundial para los Impedidos y Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos. 46 Periodo de Sesiones, 3ª. Comisión, Tema 94 del Programa. Organización de las Naciones Unidas, Asamblea General, Nueva York 1991.
32. Programa de Acción Mundial para los Impedidos, Resolución 37/52 Del 3/Xii/82
33. La Organización Internacional del Trabajo y el Mundo del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, Septiembre 1987.
34. Hebrada Javier. Texto Internacionales de Derechos Humanos, Ed. Universidad Navarra, Pamplona España, 1978, P 1012.
35. La Ley de Ciudadanos Estadounidenses Incapacitados (Ada) Plazos Reglamentarios. Ed Us Departmen Of Justice, Civil Rights Division, Washingont, D.C. Estados Unidos.
36. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Alberto Briceño Ruíz. Edl. Hara Mexico, D.F. 1987 P. 565
37. Memoria "Solidaridad con la Población Minúsválida" Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS. México, D.F. Septiembre 1990.
38. Periódico El Financiero P 15 21/Xii/92. Atención Digna al Deficiente Mental dar el Proyecto Cadi en Cuautitlán. Nuevo Horizonte para la Capacitación de Personas con Deficiencia Mental en México.
39. "Bases que han de regir el Concurso de Oposición lliure Per la Provisión de 13 Places Dàssistente Social (Tecníc Mitja En Ciencies Sociales) En Regim Laboral" Gaseta Municipal No. 8 Año Lxxviii, Ajuntament de Barcelona. España, 1991, P 195.

40. Pont del Drago, Centre de Formació Professional Ocupacional Per a Joves Amb Graus Disminucios Físiques. Institut Municipal de Disminuïts, Ajuntament de Barcelona, Barcelona 1990, Pp166.

Legislación

41. Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, Editorial Trillas, México, D.F. 2002.
42. Código Civil Federal.
43. Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México D.F. 1987.
44. Reglamento para la Atención de Minusválidos En el D.F. I Asamblea de Representantes del Distrito Federal.
45. Ley del Seguro Social, Editorial Librerías Teocalli México, D.F. 1986 P. 155.

Internet

46. www.Discapnet.Es
47. www.Mercadis.Com