



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

FACULTAD DE CIENCIAS

**PROPUESTA DE ESQUEMAS DE GENERACIÓN  
DE EMPLEO Y PROTECCIÓN EN SEGURIDAD  
SOCIAL PARA PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**A C T U A R I A**

P R E S E N T A

**ZANDY MENDIETA ZAMORA**



TUTOR DE TESIS  
ACT. JOSÉ FABIÁN GONZÁLEZ FLORES

2008



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

1. Datos de la alumna  
Mendieta  
Zamora  
Zandy  
54291360  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Ciencias  
Actuaría  
099206879
2. Datos del tutor  
Actuario  
José Fabián  
González  
Flores
3. Sinodal 1  
Actuario  
Carlos Jorge  
Soto  
Pérez
4. Sinodal 2  
Actuaría  
Silvia Leticia  
Malpica  
Flores
5. Sinodal 3  
Actuaría  
Rubí  
Pérez  
Aguilar
6. Sinodal 4  
Actuario  
José Guadalupe  
Vázquez  
Vázquez
7. Tesis  
Propuesta de esquemas de generación de empleo y protección en seguridad social  
para personas con discapacidad  
94 páginas  
2008

## **DEDICATORIAS**

### **A MIS TÍAS:**

LORENZA

YOLANDA

SALUSTIA

CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO  
POR TODO EL APOYO QUE SIEMPRE  
ME BRINDAN, Y POR HACER DE MI  
LA PERSONA QUE SOY, ESPERANDO  
QUE CUMPLAN SUS SUEÑOS.

### **A MI MADRE:**

OFELIA ZAMORA ZAMORA

POR SU APOYO INCONDICIONAL Y POR CREER EN MI.

### **A MIS HERMANAS:**

NAYELI

VIANEHY

POR LOS CONSEJOS QUE ME DIERÓN,  
DESEANDOLES ÉXITO EN SUS  
PROFESIONES.

## **AGRADECIMIENTOS**

A DIOS que me ha dado la fuerza para lograr mis metas.

Para mi Director y Asesor de tesis el Act. José Fabián González Flores, que me permitió estar en este proyecto de tesis, así como todo su apoyo incondicional y por depositar su confianza en mí. Y sobre todo por ser una gran persona.

Para todos los Sinodales, que con sus consejos han hecho que este proyecto de tesis sea mejor.

Para todos los Profesores que se involucraron en mi formación profesional.

Para CONAPRED, en especial a la Dra. Amalia Gamio por brindarme información para la realización de esta tesis.

Para mis amigos de la Facultad de Ciencias: Lucero, Patricia, Sandra, Beatriz, José Antonio, por su amistad incondicional y por todo su apoyo.

Para mi mejor amigo Ricardo, que siempre estuvo conmigo.

Para mis amigos del CCH, por creer y depositar toda su confianza en mí.

Para mis Profesores de la Telesecundaria 52, que siempre creyeron en mí.

A todos Uds. Mil Gracias de todo corazón, que dios los bendiga porque han sido una bendición en mi vida.

# ÍNDICE GENERAL

<b>ÍNDICE DE GRÁFICAS Y CUADROS.....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO I. EL PANORAMA MUNDIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS DOCTRINAS INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN. ....</b>	<b>11</b>
1.1 Introducción .....	11
1.2 Las Personas con Discapacidad .....	11
1.2.1 Concepto y Efecto .....	11
1.2.2 Clasificación General .....	12
1.2.3 Aceptación Social.....	13
1.2.4 Valoración de su Funcionalidad.....	14
1.2.5 Perfil de Vida con Discapacidades.....	16
1.2.6 Derechos Humanos .....	18
1.3 Las personas con discapacidad a nivel mundial.....	18
1.4 Doctrinas Internacionales para la Protección de las Personas con Discapacidad .....	20
1.4.1 Organización de las Naciones Unidas.....	21
1.4.2 Organización Mundial de la Salud.....	23
1.4.3 Organización Internacional del Trabajo.....	24
1.4.4 Organización de Estados Americanos.....	25
<b>CAPITULO II. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....</b>	<b>27</b>
2.1 Introducción .....	27
2.2 Los Patrones Demográficos de las Personas con Discapacidad.....	27
2.1.1 Envejecimiento Poblacional.....	28
2.3 La Medición de la Discapacidad en México .....	31
2.3.1 Por Grupo de Edad .....	33
2.3.2 Por Entidad Federativa.....	35
2.3.3 Por Actividad Económica .....	39
2.3.4 Por Nivel Educativo .....	42
2.3.5 Por Ingreso y Condición de Trabajo .....	44
2.4 Las Políticas Públicas de Protección de las Personas con Discapacidad .....	45
2.4.1 Ley General de las Personas con Discapacidad .....	46
2.4.2 Programas Asistenciales del Gobierno Federal.....	47
2.4.3 Protección en Seguridad Social.....	48
2.4.4 Política de Empleo .....	49
2.4.5 Derechos Humanos .....	49
2.4.6 Retos Presentes y Futuros .....	50

<b>CAPITULO III. PROPUESTA DE GENERACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>52</b>
3.1 Introducción .....	53
3.2 Antecedentes .....	53
3.2.1 El Programa del primer empleo .....	54
3.2.1.1 Beneficios para el Trabajador.....	55
3.2.1.2 Beneficios para la Empresa .....	58
3.3 Diagnóstico de un Programa del Primer Empleo para Personas con Discapacidad. ....	60
3.3.1 Consideraciones y Justificaciones.....	61
3.3.2 El Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad .....	67
3.3.2.1 Objetivo y Propósito.....	67
3.3.2.2 Características de la Población Beneficiada.....	68
3.3.3 Condiciones para su funcionamiento .....	69
3.3.3.1 Beneficios para el Trabajador con Discapacidad .....	70
3.3.3.2 Beneficios para la empresa.....	72
3.3.4 Análisis FODA.....	75
3.3.5 Iniciativa que reforma a la Ley del Seguro Social y adiciona a los beneficios del Programa Primer Empleo .....	77
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>94</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS Y CUADROS

Gráfica 2.1. Distribución de la población discapacitada por grandes grupos de edad, 2000.....	32
Cuadro 2.1. Información Obtenida Sobre Discapacidad en México .....	32
Cuadro 2.2. Población con discapacidad por grupos de edad según sexo, 2000.....	33
Cuadro 2.3. Población con discapacidad de 6 a 29 años y su distribución porcentual por grupos de edad para cada condición de asistencia escolar y sexo, 2000.....	34
Gráfica 2.2. Población con discapacidad de 6 a 29 años y su distribución porcentual por grupos de edad para cada condición de asistencia escolar y sexo, 2000.....	34
Cuadro 2.4. Población con discapacidad por entidad federativa según grandes grupos de edad, 2000.....	35
Cuadro 2.5. Porcentaje de la población con discapacidad por entidad federativa según tipo de discapacidad, 2000.....	36
Cuadro 2.6. Distribución porcentual de la población con discapacidad por entidad federativa según causa de la discapacidad, 2000.....	37
Cuadro 2.7. Distribución porcentual de la población con discapacidad según condición de derechohabencia a servicios de salud para cada entidad federativa, 2000.....	37
Cuadro 2.8. Porcentaje de la población derechohabiente con discapacidad por entidad federativa según institución de derechohabencia, 2000 .....	38
Cuadro 2.9. Tasa de participación económica y de participación no económica de la población con discapacidad por entidad federativa según sexo, 2000 .....	40
Cuadro 2.10. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad por ocupación principal para cada sexo, 2000.....	41
Cuadro 2.11. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad según sector de actividad para cada entidad federativa, 2000 .....	42
Cuadro 2.12. Distribución porcentual de la población con discapacidad de 15 y más años según nivel de escolaridad para cada entidad federativa, 2000.....	43
Cuadro 3.1. Beneficios del Programa Primer Empleo.....	54
Cuadro 3.2. Prestaciones en Especie .....	55
Cuadro 3.3. Prestaciones en Dinero, Pensiones .....	56
Cuadro 3.4. Prestaciones en Dinero, Subsidios.....	57
Cuadro 3.5. Prestaciones en Dinero, Ayuda de Gastos de Funeral y Matrimonio. ....	58
Cuadro 3.6. Porcentaje de subsidió de la cuota obrero patronal a cargo del empleador. ....	60
Cuadro 3.7. Porcentaje de subsidió de la cuota obrero patronal a cargo del empleador para el Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad .....	73
Gráfica 2.2. Población con discapacidad por grupos de edad según sexo, 2000.....	87
Gráfica 2.4. Población con discapacidad de por entidad federativa según grandes grupos de edad, 2000.....	87
Gráfica 2.5. Población con discapacidad de por entidad federativa según grandes grupos de edad, 2000.....	88
Gráfica 2.6. Porcentaje de la población con discapacidad por entidad federativa según tipo de discapacidad, 2000.....	88
Gráfica 2.7. Distribución porcentual de la población con discapacidad por entidad federativa según causa de la discapacidad, 2000.....	89



Gráfica 2.8. Distribución porcentual de la población con discapacidad según condición de derechohabiencia a salud para cada entidad federativa, 2000 .....	89
Gráfica 2.9. Porcentaje de la población derechohabiente con discapacidad por entidad federativa según institución de derechohabiencia, 2000 .....	90
Gráfica 2.10. Tasa de participación económica y de la participación no económica de la población con discapacidad por entidad federativa según sexo, 2000 .....	90
Gráfica 2.11. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad por ocupación principal para cada sexo, 2000 .....	91
Gráfica 2.12. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad según sector de actividad para cada entidad federativa, 2000 .....	91
Gráfica 2.13. Distribución porcentual de la población con discapacidad de 15 y más años según nivel de escolaridad para cada entidad federativa, 2000 .....	92
Gráfica 2.14. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad según posición en el trabajo para cada entidad federativa, 2000 .....	92
Gráfica 2.15. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad por grupos de ingreso por trabajo para cada sexo, 2000 .....	93

# INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta tesis es describir y determinar la importancia de las propuestas que han realizado diversas organizaciones mundiales e internacionales en torno a los esquemas de generación de empleo y protección social para las personas con discapacidad e identificar los factores socio-demográficos y laborales que afectan en la actualidad a esta población. Es necesario crear conciencia y humanizar a la sociedad para no discriminarlos, para que puedan tener acceso a una educación, a un empleo, a una protección social y sobre todo a ser aceptados por la sociedad.

Según datos de la Convención Sobre los Derechos Humanos (2006), alrededor del 10 por ciento de la población mundial, es decir 650 millones de personas discapacitadas carecen de las oportunidades que tiene la población en general. Se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales que les impiden: recibir educación, conseguir empleo (aún cuando están bien calificados), tener acceso a la información, desplazarse, integrarse en la sociedad y ser aceptados.

En países como México el 10 por ciento de la población vive con algún tipo de discapacidad, esto es, aproximadamente 10 millones de habitantes [ONU, 2006]. En nuestro país, desafortunadamente la protección de los derechos de las personas con discapacidad, es prácticamente nula. Hoy en día se ve claramente la discriminación de la que son víctimas las personas discapacitadas con respecto al empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación, capacitación y empleo, la continuidad con el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables. Es por ello, que es necesario adecuar nuestra legislación laboral conforme a los principios que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad pretende llevar a cabo.

La tesis se presenta a *grosso modo* en tres capítulos:

El objetivo del capítulo I es conocer y describir las recomendaciones y convenios que proponen las organizaciones mundiales e internacionales, así como el panorama nacional e internacional de la situación laboral y social de las personas con discapacidad.

Por su parte el capítulo II tiene como objetivo identificar los factores demográficos, sociales y laborales de la población de personas con discapacidad que existen en México; así como las políticas públicas mexicanas a favor de este grupo vulnerable de la población.

Finalmente, en el capítulo III se propone un esquema de generación de empleo y protección en seguridad social para las personas con discapacidad, que actualmente se encuentran desempleadas, este esquema tripartito constará por una parte de las empresas para la incorporación laboral de personas que sufren algún tipo de discapacidad, ya que pueden contribuir con una amplia gama de conocimientos, habilidades y talentos; y por la otra, de fiscalidad por parte del Estado.

# **CAPITULO I. EL PANORAMA MUNDIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS DOCTRINAS INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN.**

## **1.1 Introducción**

El objetivo de este capítulo es conocer el panorama mundial de la situación laboral y social de las personas con discapacidad y describir las doctrinas, recomendaciones y convenios que proponen las organizaciones internacionales.

Las personas con discapacidad se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales que les impiden recibir educación, conseguir empleo, tener acceso a la información, desplazarse, integrarse en la sociedad y ser aceptados. Las personas con discapacidad luchan día a día para que se les de el lugar que merecen en la sociedad.

Según datos de la Convención Sobre los Derechos Humanos (2006), existen alrededor de 650 millones de personas con discapacidad, es decir el 10 por ciento de la población mundial de los cuales más de 84 millones de discapacitados se concentran en América Latina, en la Comunidad Europea unos 37 millones y la mayor parte en Asia y África.

Por ello, es necesario conocer y describir las recomendaciones, clasificaciones y convenios que las distintas organizaciones mundiales e internacionales han hecho para defender los derechos humanos y garantías individuales de las personas con discapacidad.

## **1.2 Las Personas con Discapacidad**

### **1.2.1 Concepto y Efecto**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM-1), publicada en 1980, una discapacidad “es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

Esta clasificación se vio modificada en el año 2001, cuando la OMS aprobó una nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad (CIF), también conocida como CIDDM-2. En esta nueva clasificación, se establece una nueva definición para los conceptos de discapacidad, la cual se especifica como las dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades. Por otra parte, en ésta misma clasificación, se le denomina a la minusvalía como los problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales que se corresponden con los de limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Esta nueva Clasificación es la actualmente vigente, aunque su implantación aún no es general, dado el poco tiempo transcurrido desde su aprobación.

En este sentido, la discapacidad no se trata simplemente de una condición médica, sino que es más bien el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos. En otras palabras, las personas que sufren limitaciones físicas o mentales suelen ser discapacitadas no debido a una condición diagnosticable, sino porque se les niega el acceso a la educación, a los mercados laborales y a los servicios públicos. Esta exclusión conduce a la pobreza y, en un círculo vicioso, la pobreza conduce a mayor discapacidad debido a que aumenta la vulnerabilidad de las personas ante la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y de trabajo inseguras. La discapacidad tiene serias consecuencias, afectando no sólo a quien las sufre por falta de oportunidades para su integración, sino también a la familia y a la sociedad en general.

Las causas y efectos de la discapacidad varían en todo el mundo, estas variaciones van a depender del contexto cultural que converge en cada región y también de las características socioeconómicas que presenten los diversos sectores del mundo.

### **1.2.2 Clasificación General**

De acuerdo a la OMS, existen los siguientes tipos de discapacidad: física, psíquica, sensorial e intelectual o mental. Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados de discapacidad, y una persona puede tener varios tipos de discapacidades al mismo tiempo. En este sentido, la clasificación de la discapacidad esta dada como:

- *Discapacidad física:* Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones;
- *Discapacidad sensorial:* Comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje;
- *Discapacidad intelectual.* Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros); así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el Síndrome Down y la parálisis cerebral;
- *Discapacidad psíquica:* Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales. La cual como se puede observar es muy similar a la que todos manejan, ya que nos muestra los cuatro tipo de discapacidad que hay, que son la discapacidad física, sensorial, intelectual y la psíquica.

### **1.2.3 Aceptación Social**

Es importante conocer el fenómeno social de la discapacidad y específicamente el problema de la exclusión social, en diferentes instancias, en conjunto con los distintos factores que se entrecruzan en el desarrollo y las consecuencias sociales del propio sujeto con discapacidad entorno a la realidad sociofamiliar y laboral que experimenta, dada la inexistencia de igualdad de oportunidades.

En el problema de la exclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad. Esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia, incomodidad y conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse. Así entonces, las personas con discapacidad, siendo en teoría personas con los mismos derechos que los demás, se ven impedidos de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como "ciudadanos de segunda clase".

La discapacidad es un proceso que requiere de resignación y de una voluntad única en cuanto a las tareas de rehabilitación, a su vez todo este trance cuenta con una fuerte carga emocional y vivencial marcada por una fortaleza a toda a prueba y decisión de lucha. Por un lado, muchas personas no discapacitadas se quedan confundidas cuando encuentran a una persona con discapacidad; y por el otro, las personas con discapacidad, con derechos propios, quieren tomar sus propias decisiones y asumir la responsabilidad por sus elecciones. Las personas con deficiencia son personas como cualquiera, tienen los mismos derechos, los mismos sentimientos, los mismos celos y los mismos sueños; las personas que interactúan con ellos no deben tener temor de hacer o decir alguna cosa errada, deben de actuar con naturalidad.

Por ello, la aceptación social se refiere al proceso de incorporar física y socialmente a las personas con discapacidad, que se encuentran segregadas del resto de la sociedad. Se deben de conjuntar esfuerzos para hacer que las personas pasen a ser miembros activos de la sociedad, teniendo los mismos privilegios y derechos que las personas "normales". En este sentido, tener una discapacidad no hace que una persona sea mejor o peor que una persona no discapacitada. Probablemente, por causa de la discapacidad, esa persona pueda tener dificultades para realizar algunas actividades y, por otro lado, podrá tener extrema habilidad para hacer otras cosas. A la mayoría de las personas con discapacidad no les importa responder preguntas, principalmente aquellas hechas por niños, con respecto a su deficiencia y cómo con ellas realizan algunas tareas.

#### **1.2.4 Valoración de su Funcionalidad**

Las personas con discapacidad tienen el mismo valor que cualquier otro; no son menos que las personas que no cuentan con alguna discapacidad; y eso sólo es por el hecho de ser persona, ya que toda persona es digna y merece ser respetada. Todas las funciones que realicen las personas con discapacidad deben ser retribuidas y tomadas en cuenta, debido a que muchas veces, como se mencionó anteriormente, los discapacitados realizan mejor las actividades que las personas que no tienen alguna discapacidad.

Se puede ver así que en las condiciones generales de vida y la funcionalidad de las personas con discapacidad se van entrecruzando múltiples factores limitantes que no permiten un desarrollo normal y conveniente para las personas con discapacidad. La ignorancia, el miedo, el abandono, la lastima son factores sociales que se han presentado a lo largo de toda la historia en relación al tema de la discapacidad, lo cual genera los conflictos

educacionales, laborales, participativos, culturales entre otros que afectan directamente la integración social de las personas con discapacidad.

Es de vital importancia resaltar que todas y cada una de las diferentes dimensiones de la funcionalidad de las personas con discapacidad, van a repercutir directa e indirectamente en la familia y su entorno, esto es porque la mayoría de personas con discapacidad viven en familia y, como anteriormente se mencionó, la problemática que presenta la discapacidad no se fundamenta en la discapacidad como tal, sino que emerge desde la relación discapacidad-sociedad; lo cual arroja un resultado con fuertes características de exclusión y desintegración social, que consecuentemente afecta a la familia involucrada, ya que generalmente las personas con discapacidad son atendidas en su domicilio. Convivir con su familia y vivir en su propia casa son los valores más significativos entre las personas con discapacidad. Incluso, en caso de necesitar ayuda de una tercera persona, o de servicios sociales formales, prefieren recibirlo en su hogar.

Los discapacitados son parte de una familia y desean seguir siéndolo. Se debe responder a las expectativas de las personas con discapacidad, se tiene que devolver a la familia el papel que le corresponde. Esto lleva a la consideración de que la familia, en sus variadas formas, sigue siendo el grupo básico para la calidad de vida de la sociedad.

La responsabilidad del cuidado de las personas con discapacidad, sigue resolviéndose en el plano individual de la intimidad familiar y a costa, casi siempre, del sacrificio y renuncia de las mujeres generalmente con escaso poder adquisitivo, empleo a tiempo parcial, con dedicación a las tareas domésticas y con problemas de salud, que se agravan con las depresiones que arrastran al sentirse abandonadas, e impotentes para ayudar, como quisieran, a sus seres queridos.

La familia sigue siendo imprescindible a la hora de diseñar las políticas sociales. La intervención social con respecto a los discapacitados, debe ir mucho más allá. Para atender a los discapacitados, hay que desarrollar una política de apoyo a la familia, que les permita mantener su independencia. El bienestar de los discapacitados pasa por el bienestar de los jóvenes. Hay discapacitados que dependen de los hijos y muchos hijos que dependen de sus padres discapacitados.

Finalmente, en este apartado, se debe de hacer énfasis de las barreras, físicas, arquitectónicas o sensoriales así como la falta de adaptación de los medios de trabajo a la



funcionalidad del discapacitado y que constituyen, indirectamente, un importante factor de exclusión.

### **1.2.5 Perfil de Vida con Discapacidades**

Las diversas carencias y conflictos mencionados con anterioridad, repercuten en las actividades de la vida diaria de las personas con discapacidad, impidiendo el desarrollo de habilidades y potencialidades e incluso de lograr una mejora en su calidad de vida, lo cual hace que la persona con discapacidad tenga aún más elevado su nivel de dependencia a otros y, que generalmente, son miembros del grupo familiar.

En la mayoría de las ocasiones, a las personas con discapacidad se les niega la posibilidad de educación o de desarrollo profesional, se les excluye de la vida cultural y las relaciones sociales normales, se les ingresa innecesariamente en instituciones y tienen acceso restringido a edificios públicos y transporte debido a sus limitaciones físicas. Los discapacitados se encuentran en desventaja jurídica, ya que no cuentan con un documento oficial único que enumere sus derechos, sino que están dispersos en una serie de dictámenes judiciales, recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e instrumentos jurídicos. Pero no solamente las personas con discapacidad sufren. La sociedad pierde la oportunidad de aprovechar el enorme potencial de las personas con discapacidad.

Es importante conocer el perfil de vida de los discapacitados y específicamente su problema de la exclusión social, en conjunto con los distintos factores que se entrecruzan en el desarrollo y las consecuencias sociales del propio sujeto con discapacidad y la realidad sociofamiliar que se experimenta. En el problema de la exclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad. Esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia, incomodidad y conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse. Así entonces las personas con discapacidad, siendo en teoría personas con los mismos derechos que los demás, se ven impedidos de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como "ciudadanos de segunda clase".

Las personas con discapacidad, luchan por la construcción de una sociedad en la que los valores sean los de igualdad de derechos y de oportunidades; de no discriminación en el

trato; y, una sociedad en común con personas con discapacidad. Necesitan de una gran cantidad de ayuda, es decir, herramientas que favorecen la realización de actividades de la vida diaria o que los ayuden a que las puedan realizar de forma autónoma.

El perfil de vida de las personas con discapacidad emerge de diversas implicaciones socioculturales a las que están expuestas, como son: no recibir una buena educación, esto se debe a la escasez de profesores calificados, para atender a este tipo de personas; no existe el material adecuado para estas personas; son discriminados; les cuesta trabajo encontrar empleo, ya que piensan que este tipo de personas no esta apta para realizar alguna actividad; no tienen acceso a un servicio de salud adecuado; no tienen acceso a una protección social; y, no son tratados con igualdad, respeto y dignidad.

Por otro lado, las implicaciones laborales son: la dificultad para obtener empleo; a las personas con discapacidad no se les toma en cuenta su formación académica; no se les retribuye su salario, o no es equitativo con el de otros empleados, que realizan las mismas funciones; no reciben algún tipo de capacitación por parte de la empresa; en algunas ocasiones hay discriminación por razón de discapacidad específicamente en las condiciones de selección, contratación, la continuidad en el empleo; y finalmente, no hay condiciones de trabajo seguras y saludables.

Las personas con discapacidad requieren comprensión, equiparación de oportunidades, apoyo efectivo del Estado y de la sociedad civil para poder hacer realidad su integración social. Pero sobre todo necesitan ser tratadas con dignidad, ya que todo ser humano es digno.

Cabe resaltar que en muchas ocasiones, la falta de cultura, de valores, principios, hace que la sociedad le tenga pavor a las personas con discapacidad, los ven como si tuvieran una enfermedad, la cual puede ser contagiosa, los discrimina ya que hace exclusiones o distinciones, no les da las misma igualdad de oportunidades, no reciben una atención de salud adecuada, muchas veces la sociedad no remunera de manera justa e igualitaria el salario que estos reciben, pero sobre todo la sociedad no trata con respeto y dignidad a las personas.

En el ámbito de la salud, las regímenes de seguridad social siguen haciendo referencia a “personas incapacitadas = Modelo Médico”; por otro lado, en el ámbito privado, las personas con discapacidad son discriminadas, debido a que no pueden contratar un seguro de gastos médicos o un seguro de vida.

En diversas sociedades, las personas con discapacidad trabajan, por un lado, en programas de rehabilitación, en los cuales se recuperan en la medida de lo posible las aptitudes, conocimientos y actividades que realizaban cuando sus capacidades tenían mejor calidad; y por el otro en programas de habilitación, con los que se ponen al día y aprenden nuevas técnicas y habilidades para que su acción tenga la suficiente calidad para estar presentes en la sociedad actual.

### **1.2.6 Derechos Humanos**

Los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, pertenecen a todos los seres humanos. Las personas discapacitadas deben gozar de sus derechos humanos y libertades en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha luchado por mejorar vida de las personas con discapacidad. En el decenio de 1970, el concepto de los derechos humanos de las personas con discapacidad ganó más aceptación internacional. En 1971 fue aprobada por la Asamblea General la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental y en 1975, la Declaración de los Derechos de los Impedidos, la cual fija las normas para el trato igual y el acceso igual a los servicios que aceleran la integración social de estas personas.

Las personas con discapacidad, tienen derecho a la protección contra la discriminación y a disfrutar plenamente de los derechos humanos en condiciones de igualdad, conforme a lo establecido, en las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, de 1983 (Nº 159), de la Organización Internacional del Trabajo.

### **1.3 Las personas con discapacidad a nivel mundial.**

De acuerdo con datos de la ONU, en el mundo hay más de 650 millones de personas con discapacidad, es decir, aproximadamente el 10 por ciento de la población mundial, estas personas carecen de las oportunidades que tiene la población en general, de los cuales más

de 84 millones de discapacitados se concentran en América Latina; 37 millones en la Comunidad Europea y el restante en Asia y África.

De ellos, más de la mitad son mujeres; 386 millones tienen entre 15 y 64 años y les afecta una tasa de desempleo del 80 por ciento; la mortalidad infantil de niños discapacitados puede llegar también al 80 por ciento en países en los que la misma es menor al 20 por ciento [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006, OMS].

Existen aproximadamente 1.8 millones de personas con algún tipo de discapacidad permanente o de largo plazo, de las cuales 813 mil son personas con discapacidad motriz, 467 mil tienen alguna discapacidad visual, 289 mil padecen discapacidad mental, 281 mil tienen discapacidad auditiva y el resto padece otro tipo de discapacidades. Sin embargo, de acuerdo a datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente el 10 por ciento de nuestra población padece algún tipo de discapacidad, lo que contrasta con el 2 por ciento estimado por el censo poblacional antes mencionado [OMS, 2007].

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) de la OMS, menciona la situación actual de las personas con discapacidad. Los puntos más relevantes de esta convención son:

- Alrededor del 10 por ciento de la población mundial, o sea 650 millones de personas, vive con una discapacidad. Constituyen la mayor minoría del mundo. Ésta cifra está aumentando debido al crecimiento de la población, los avances de la medicina y el proceso de envejecimiento.
- El 80 por ciento de las personas con discapacidad vive en países en desarrollo, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las tasas de discapacidades son notablemente más altas entre los grupos con menores logros educacionales. El promedio es de 19 por ciento, en comparación con el 11 por ciento de los países que tienen más educación.
- El Banco Mundial estima que el 20 por ciento de los más pobres del mundo tienen discapacidades, y tienden a ser considerados dentro de sus propias comunidades como las personas en situación más desventajosa.
- Los estudios comparativos sobre la legislación en materia de discapacidad indican que sólo 45 países cuentan con leyes contra la discriminación.
- La tasa mundial de alfabetización de adultos con discapacidad llega solamente al 3 por ciento, y al 1 por ciento en el caso de las mujeres con discapacidad, según un estudio del PNUD de 1998.

- En los países de la OCDE, los estudiantes con discapacidad siguen estando subrepresentados en la enseñanza superior, pese a que su número va en aumento.
- Según se estima, unos 386 millones de las personas en edad de trabajar son discapacitadas, dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desempleo alcanza hasta un 80 por ciento en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.

## **1.4 Doctrinas Internacionales para la Protección de las Personas con Discapacidad**

Entre los compromisos derivados de los documentos signados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la década de los ochenta, resalta el *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*, que insta a la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas a que, junto con otras dependencias de la Secretaría de las Naciones Unidas, los organismos especializados y las comisiones regionales, cooperen con los países en desarrollo para establecer un sistema realista y práctico de obtención de datos, basados en recuentos totales o en muestras representativas, según proceda, respecto a las diversas discapacidades y, en particular, para preparar manuales y documentos técnicos sobre la manera de utilizar encuestas para la compilación de tales estadísticas, que se utilizarán como instrumentos referentes y fundamentales en la iniciación de programas de acción en los años siguientes al Año Internacional de las Personas con Discapacidad, con el fin de mejorar la situación de las personas con discapacidad [ONU, 2006].

Las recomendaciones internacionales que figuran en el Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (PAMPD) son: la promoción de la salud y prevención de deficiencias; asistencia sanitaria y rehabilitación integral; integración escolar y educación especial; participación e integración en la vida económica; y, vida autónoma e integración comunitaria.

Las estrategias más comunes a seguir son: formación de personal especializado; investigación e innovación; participación y cooperación internacional; fomento de la participación y la solidaridad; y, Sistema Nacional de Información sobre las personas con discapacidad.

En los apartados siguientes se resaltan las doctrinas medulares de los organismos internacionales (ONU, OMS, OIT y OEA) a favor de las personas con discapacidad.

### 1.4.1 Organización de las Naciones Unidas

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), fundada el 24 de octubre de 1945, por los 51 Miembros que firmaron la "Carta de las Naciones Unidas" (Tratado internacional en el que se establecen los principios fundamentales de las relaciones internacionales. De conformidad con la Carta, las Naciones Unidas tienen cuatro propósitos: mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar entre las naciones relaciones de amistad, realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales y la promoción del respeto de los derechos humanos y servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones), en la Segunda Guerra Mundial, es un foro o lugar de reunión que prácticamente incluye a todas las naciones del mundo y proporcionan el mecanismo que ayuda a encontrar soluciones a las controversias o problemas entre países y a adoptar medidas en relación con casi todas las cuestiones que interesan a la humanidad. Hoy en día casi todas las naciones del mundo son Miembros de las Naciones Unidas: en total, 192 países.

Las Naciones Unidas no son un gobierno mundial, y tampoco establecen leyes. Sin embargo, la Organización proporciona los medios necesarios para encontrar soluciones a los conflictos internacionales y formular políticas sobre asuntos que nos afectan a todos. En las Naciones Unidas todos los Estados Miembros, grandes y pequeños, ricos y pobres, con diferentes puntos de vista políticos y sistemas sociales, tienen voz y voto en este proceso.

Las Naciones Unidas tienen seis órganos principales. Cinco de ellos, la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de Administración Fiduciaria y la Secretaría, se encuentran en la Sede, en Nueva York. El sexto, la Corte Internacional de Justicia, está en La Haya (Países Bajos).

Entre las doctrinas orientadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, se destacan las siguientes:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** La Declaración Universal de Derechos Humanos es un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción. [Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948].

En este sentido se destaca el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que garantiza los plenos derechos y libertades que toda persona sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición física o mental.

- **Declaración de los Derechos del Retraso Mental.** Esta declaración habla sobre la necesidad de adoptar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social [ONU,1971].
- **Declaración de los Derechos de los Impedidos.** Proclama la adopción de medidas en los planos nacional e internacional para que la Declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de los derechos [ONU,1975].
- **Programa de Acción Mundial para los Impedidos.** Se aprueba el Programa reiterando la constante necesidad de promover la realización del derecho de los discapacitados a participar plenamente en la vida social y el desarrollo de la sociedad y a disfrutar de condiciones de vida iguales a las de otros ciudadanos, así como a participar en un pie de igualdad en el mejoramiento de las condiciones de vida [ONU,1982].
- **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.** Se han elaborado las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad con el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades. Se señalan importantes principios de responsabilidad, acción y cooperación. Se destacan esferas de importancia decisiva para la calidad de vida y para el logro de la plena participación y la igualdad. La finalidad de estas Normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás [ONU, 1994].
- **Convención Internacional Amplia e Integral para Promover y Proteger los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad.** La ONU decide establecer un comité especial abierto a la participación de todos los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas para que examine propuestas

relativas a una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad [ONU,2002].

## 1.4.2 Organización Mundial de la Salud

La Constitución de la OMS entró en vigor el 7 de abril de 1948. La OMS es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas. Es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales.

La OMS, ha definido el estado de salud de un individuo, como el bienestar biológico, psíquico y social, por lo que, cualquier condición que altere alguna de estas facetas es denominada enfermedad. Para ésta Organización, la discapacidad es cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano. Se refiere a actividades complejas e integradas que se esperan de las personas o del cuerpo en conjunto, como pueden ser las representadas por tareas, aptitudes y conductas.

En la actualidad cuenta con el Programa de Acción Mundial para las Personas Discapacitadas que es un proceso de duración limitada y con un objetivo, encaminado a permitir que una persona con deficiencia, alcance un nivel físico, mental y/o social funcional óptimo, proporcionándole así, los medios para modificar su propia vida. Asimismo, puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o a superar la limitación funcional y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales.

- **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.** En esta clasificación delimita los conceptos básicos de deficiencia, discapacidad y minusvalía. [OMS, 1982].

Estos términos tienen que ver con un modelo secuencial, determinado en el esquema *etiología-patología-manifestación*, que aísla los tres niveles básicos:

1. Nivel DE (deficiencia). Sirve para hacer referencia a la existencia de una alteración o anormalidad de una estructura anatómica que condiciona la pérdida de una función, que puede ser tanto fisiológica como psicológica.



2. Nivel DI (discapacidad). Habla de la restricción o ausencia de la capacidad (aparecida como consecuencia de una anomalía) de realizar alguna actividad en la forma que se suele considerar normal para un ser humano.
3. Nivel M (minusvalía). Hace referencia a la existencia de una barrera presente en el individuo, como consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, la cual limita o impide el desarrollo del rol que sería esperable en ese individuo en función de su edad, sexo, situación social y cultural.

### 1.4.3 Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. En 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La OIT formula normas y doctrinas internacionales del trabajo a través de convenios y recomendaciones; con el fin de lograr unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, como igualdad de oportunidades y de trato; y otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Este Organismo, tiene diversos convenios que respetan los principios y derechos fundamentales en el trabajo; para crear mayores oportunidades de empleo y de ingresos para hombres y mujeres; extender la protección social; y promover el diálogo social.

- **Convenio Internacional del Trabajo relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social.** El Convenio incluye nueve rubros básicos de la seguridad social: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, de vejez, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, prestaciones familiares, de maternidad, por invalidez y prestaciones de sobrevivientes. También se establecen normas sobre la igualdad de trato a los residentes no nacionales. Un elemento importante es que se determinan cuotas mínimas de cobertura por cada rubro de seguridad social, ya sea como un porcentaje de los trabajadores asalariados o de los residentes del país. Cabe señalar que este Convenio no hace referencia a los mecanismos específicos de implementación de la seguridad social. [OIT, 1952].

- **Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas.** En este convenio se ratifican las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la Adaptación y la Readaptación Profesionales de los Inválidos 1955, y en la Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos 1975, [Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. 1985]
- **Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad** Convenio 159. Adoptado en Ginebra, Suiza, el 22 de junio de 1983. Entró en vigor en 1985.

#### 1.4.4 Organización de Estados Americanos

La Organización de los Estados Americanos (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para fortalecer la cooperación mutua en torno a los valores de la democracia, defender los intereses comunes y debatir los grandes temas de la región y el mundo. Es el principal foro multilateral de la región para el fortalecimiento de la democracia, la promoción de los derechos humanos y la lucha contra problemas compartidos como la pobreza, el terrorismo, las drogas y la corrupción. Juega un papel central en el cumplimiento de los mandatos establecidos para la región a través del proceso de Cumbres de las Américas.

Con cuatro idiomas oficiales —español, francés, inglés y portugués—, la OEA refleja la rica diversidad de pueblos y culturas de todo el hemisferio. La Organización está compuesta por 35 Estados miembros: las naciones independientes de Norte, Sur y Centroamérica y el Caribe. La participación del gobierno de Cuba, un Estado miembro, ha estado suspendida desde 1962, por lo que participan activamente solo 34 países. Naciones de otras regiones del mundo participan en calidad de Observadores Permanentes, lo que les permite seguir de cerca los problemas que afectan al hemisferio.

Los países miembros establecen políticas y objetivos por medio de la Asamblea General, que convoca a los ministros de Relaciones Exteriores de las Américas a un período ordinario de sesiones que se celebra todos los años.

La Secretaría General de la OEA pone en práctica los programas y políticas establecidas por los organismos políticos. El Secretario General y el Secretario General Adjunto son elegidos por los Estados miembros y cumplen un mandato de cinco años.

- **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.** La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, fue adoptada ya que se reafirma que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano; considerando que la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en su artículo 3, inciso j) establece como principio que "la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera"; preocupados por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad, [Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 1999].
- **Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad.** El programa es adoptado con la finalidad de impulsar acciones de corto, mediano y largo plazo a favor de la integración de las personas con discapacidad, con el objeto de dar visibilidad a la realidad que viven las personas con discapacidad, reforzar la voluntad política de los gobiernos y atraer recursos humanos, técnicos y económicos de la cooperación internacional, mediante acciones hemisféricas y/o regionales urgentes, que promuevan el reconocimiento y el ejercicio de todos los derechos humanos, incluidos los civiles y políticos como los económicos, sociales y culturales, así como las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, concertadas para el logro de cambios sustantivos a favor de una mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, [2006-2016].

# **CAPITULO II. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO Y LAS POLITICAS PÚBLICAS.**

## **2.1 Introducción**

El capítulo II tiene como objetivo identificar los factores demográficos, sociales y laborales y de las personas con discapacidad que existen en México. Es importante conocer el número de personas que sufren alguna discapacidad física o mental, la temporalidad, tipo y origen de la misma y su relación con los accidentes o enfermedades laborales. Así como, identificar el nivel de cobertura de las instituciones de seguridad social en la población, el origen de la derechohabiencia y sus vínculos con la condición de actividad y ocupación.

El envejecimiento de las personas con discapacidad está teniendo un fuerte impacto en la política social, en la prestación de servicios y en la práctica profesional. Cabe resaltar que en México las personas con discapacidad están, en muchas ocasiones, socialmente excluidas, la discriminación sistemática que experimentan y las barreras que tienen que afrontar en el contexto educativo, laboral y social, hace que sean mucho más vulnerables a dicho fenómeno que otros grupos.

Las respuestas a los grandes retos que enfrenta la sociedad mexicana entorno a la interrelación de la discapacidad, requiere de un esfuerzo coordinado intersectorial e interdisciplinario en investigación, servicio y políticas. Es necesario desarrollar infraestructura especializada; diseñar políticas públicas en salud, enfocadas a las necesidades de cada sexo; diseñar programas de intervención diferenciales por género; poner en marcha programas de apoyo a las familias de discapacitados; y, diseñar e implementar políticas de prevención.

## **2.2 Los Patrones Demográficos de las Personas con Discapacidad**

Es difícil precisar la prevalencia e incidencia de la discapacidad en México, existen elementos para afirmar que tiende a aumentar, no sólo de manera absoluta como resultado del crecimiento de la población, sino en forma relativa como consecuencia del proceso de cambio demográfico, epidemiológico y social [Las Personas con Discapacidad en México: Una Visión Censal. INEGI, 2001].

En lo que respecta al proceso del cambio demográfico, la disminución en la mortalidad, los cambios en los patrones de morbilidad, el incremento en la esperanza de vida al nacer; así como la reducción de la fecundidad han tenido un efecto directo en el incremento de la discapacidad. Los avances en la prevención, diagnóstico y tratamiento a las enfermedades y lesiones han logrado disminuir la mortalidad, pero a cambio de aumentar el número de individuos con deficiencias y discapacidades.

Así, se ha podido reducir la mortalidad por hipoxia cerebral perinatal, pero los niños que sobreviven sufren de parálisis cerebral con trastornos del movimiento, alteraciones del lenguaje y epilepsia. También se ha incrementado la sobrevivencia de los niños con defectos del tubo neural, pero los sobrevivientes sufren de parálisis de las extremidades, falta de control de esfínteres, hidrocefalia, trastornos en la comunicación humana y del aprendizaje. Se ha logrado que los adultos sobrevivan a los traumatismos raquímedulares, pero muchos de ellos quedan parapléjicos o tetrapléjicos, con incontinencia de esfínteres y alteraciones del habla [SSA, 2001].

El tratamiento de diversas enfermedades agudas y el control e incremento de las enfermedades crónicas, se ha traducido en un cambio epidemiológico que se encuentra asociado con el aumento de las condiciones discapacitantes. Muchas enfermedades que anteriormente ocasionaban la muerte, ahora son controladas permitiendo que las personas sobrevivan, pero con el costo de sufrir limitaciones en el desempeño de sus actividades personales con independencia, obstaculizando así su integración social. Por ejemplo, las personas que tienen diabetes mellitus en ocasiones requieren de amputaciones, sufren de ceguera o nefrosclerosis; quienes tienen hipertensión arterial pueden llegar a sufrir enfermedad vascular-cerebral, que se asocia a una gran diversidad de discapacidades [SSA, 2001].

### **2.1.1 Envejecimiento Poblacional**

El envejecimiento de las personas con discapacidad, en general, es un fenómeno social relativamente nuevo, una «emergencia silenciosa», que necesita de muchas voces para hacerse notar. En las sociedades industrializadas surge con el envejecimiento gradual de la población gracias a las innovaciones y avances de las ciencias sociales y de las ciencias de la salud. Con el tiempo ha ido aumentando el número de las personas con una discapacidad congénita y/o perinatal y de las que han adquirido una discapacidad en la infancia, la juventud o la edad adulta y que han sobrevivido hasta convertirse en ancianos, [Comité de Rehabilitación e Integración de las Personas con Discapacidad del Consejo de Europa].

Por esta razón es necesario diferenciar el envejecimiento de las personas con discapacidad y el envejecimiento de personas cuyas capacidades se han ido viendo comprometidas por el propio proceso de envejecimiento.

El envejecimiento de las personas con discapacidad está teniendo un fuerte impacto en la política social, en la prestación de servicios y en la práctica profesional. Gran parte de este interés está muy relacionado con la relevancia social que van tomando, especialmente en lo relativo a su trascendencia cuantitativa.

Existen determinantes económicos, sociales, políticos y culturales que influyen en la manera en que las mujeres envejecen con consecuencias inimaginables para su salud y calidad de vida, mismos que se traducen en el incremento de costos en los sistemas de salud. Por otro lado, la situación de los hombres en los países en desarrollo es también delicada, ya que las precarias condiciones laborales y las largas y pesadas cargas de trabajo a lo largo de su vida implican un mayor riesgo de discapacidad.

Los datos derivados del Estudio Nacional sobre Salud y Envejecimiento en México (ENASEM) para México revela que, entre las personas de 60 años y más, una mayor proporción de mujeres que de hombres informa tener limitaciones con actividades de la vida diaria (como comer, bañarse, caminar, usar el excusado, ir a la cama), pero solamente en las áreas urbanas (8% para hombres y 14% para mujeres). En las áreas rurales, la proporción de personas ancianas con limitaciones es similar para hombres y mujeres (14%).

- *Esperanza de vida.* Los avances médicos, incluida la evolución prevista en la genética humana, en la clonación de órganos y en la biología del envejecimiento, han dado pie a que algunos expertos especulen en el sentido de que en el año 2050 la esperanza de vida al nacer habrá aumentado en 50 años, situándose en aproximadamente 130 años; sin embargo, esta ganancia en años de vida puede venir afectada por una pérdida de años de esperanza de vida saludable, por años vividos con discapacidad.[Decimocuarta Conferencia Internacional de Actuarios y Estadísticos de la Seguridad Social, México, 2003]
- *Mortalidad.* Se refiere a las defunciones como un componente del crecimiento de la población. Eventualmente, todos los componentes de una población mueren, pero la proporción en que esto ocurre depende de muchos factores, tales como la edad, sexo, ocupación y clase social; y su incidencia puede proporcionar gran cantidad de

información acerca del nivel de vida y servicios de salud con que cuenta una población.

- *Patrón de morbilidad.* El número de enfermedades infecciosas disminuye dando paso a las enfermedades crónicas-degenerativas, que junto con los accidentes traen como consecuencia mayor número de personas discapacitadas. La mayor parte de las alteraciones físicas que cursan con malformaciones aparentes, son tratadas básicamente dentro de tres especialidades médicas que están frecuentemente relacionadas entre sí, estas son: *Ortopedia y Traumatología, Cirugía Plástica y Reconstructiva y Medicina Física y Rehabilitación*, así como alguna de las sub-especialidades que dependen de cada una de ellas.

Los problemas que ocasionan estas discapacidades o en ocasiones, verdaderas incapacidades, tienen diversos orígenes, los cuales pueden ser entre otros: hereditarios o genéticos; congénitos o presentes al nacimiento; secundarios a accidentes deportivos; a accidentes de trabajo; a accidentes en el hogar; a tratamientos para curar el cáncer; a traumatismos por violencia; a accidentes viales; a enfermedades infecciosas; a deformidades articulares por edad avanzada; y, a diversos tipos de artritis (reumatismos) [Centro de Cirugía Especial de México (CCEM) IAP].

- *Condiciones de salud en la población de personas con discapacidad.* Es muy importante hacer notar las repercusiones que presentan las personas con discapacidad, que son tratadas en forma inadecuada en los diferentes servicios de salud:
  - Al ser tratados por diferentes médicos, aún de la misma institución, los criterios de tratamientos son distintos, lo cual conduce a resultados diferentes al tratar el mismo problema;
  - La competencia y rivalidad mal entendida entre los especialistas imposibilita la uniformidad de resultados;
  - Las personas con deformidades por reumatismo es común que rehuyan a la atención, por malas experiencias donde la cirugía les dejó una mayor discapacidad. Si se revisa el caso de muchos de ellos, se encontrará que han sido intervenidos por médicos que no tienen experiencia en el manejo de las deformidades propias de los diferentes tipos de reumatismos. Esto puede constatarse incluso al hablar con la mayoría de Reumatólogos, los cuales frecuentemente comentan tener la experiencia de haber enviado algún paciente

al cirujano y observar malos resultados de cirugía. No todos los Ortopedistas están entrenados en Cirugía Reumatológica;

- Existe un gran desconocimiento de las opciones de tratamiento para muchos discapacitados lo cual produce visitas tardías al especialista, donde en lugar de realizar cirugía de prevención de deformidades, se ven obligados a realizar cirugía de salvamento de extremidades.
- Otro caso muy frecuente pero no menos triste ocurre cuando niños normales son atendidos en forma errónea por fracturas o luxaciones y se complican con deformidades permanentes por tratamiento inadecuado y falta de rehabilitación [CCEM, IAP INEGI, 2001].

### **2.3 La Medición de la Discapacidad en México**

En México, algunos de los grandes retos a enfrentar en el desarrollo de esfuerzos de medición de la discapacidad son la presencia de una amplia diversidad (histórica) de datos y el alto grado de variabilidad de las estrategias aplicadas por los diferentes esfuerzos para medir la discapacidad en el territorio nacional.

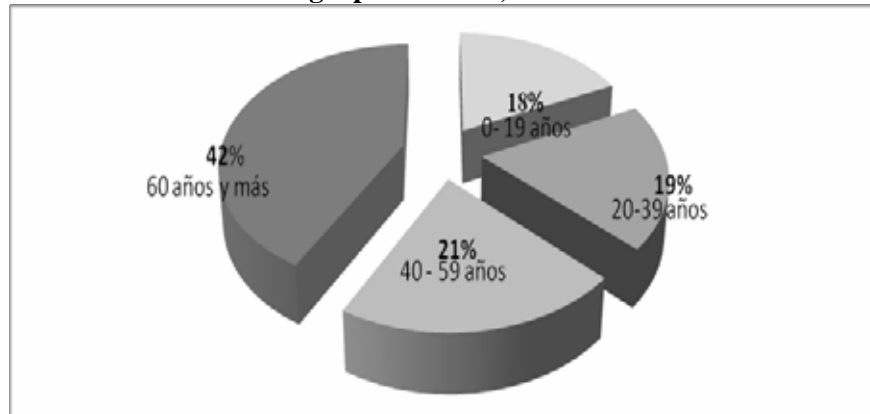
Por otro lado, las personas con discapacidad, se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales que les impiden: recibir educación; conseguir empleo, incluso cuando están bien cualificados; tener acceso a la información; obtener el adecuado cuidado médico y sanitario; desplazarse; integrarse en la sociedad y ser aceptados [Las Personas con Discapacidad en México: Una Visión Censal. INEGI, 2001].

De acuerdo al XII Censo General de Población y Vivienda 2000 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en México actualmente cuenta con 1,795,300 discapacitados, de los cuales 397,183 se encuentran activos laboralmente. Datos de este censo arrojan que el 2 por ciento de la población sufre de discapacidad física o mental; el 45 por ciento presenta limitaciones relacionadas con sus brazos o piernas; el 29 por ciento es invidente o sólo percibe sombras; el 17 por ciento es sordo o escucha con ayuda de un aparato, y el 10 por ciento tiene otra clase de discapacidad.

La gráfica 2.1, muestra la distribución de la población por grandes grupos de edad, se aprecia que del total de la población discapacitada, el 42 por ciento son personas mayores de 60 años y esta proporción de personas discapacitadas aumentará en el mediano y largo plazo [INEGI, 2001].



**Gráfica 2.1. Distribución de la población discapacitada por grandes grupos de edad, 2000.**



Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. “Presencia del tema de Discapacidad en la información estadística”, Marco Teórico- Metodológico, México.

Por su parte, en el cuadro 2.1 se muestra la información histórica obtenida sobre la discapacidad en México; así como la prevalencia del concepto de defectos físicos y mentales entre 1900 y 1940. Cabe resaltar que los censos aplicados hasta la primera mitad del siglo pasado, se suprime la conceptualización de la discapacidad como defecto de estructura o función, es decir de deficiencia.

**Cuadro 2.1. Información Obtenida Sobre Discapacidad en México**

Fuente	Año	Concepto medido	Porcentaje
Censo	1900	Defectos Físicos y Mentales	0.2
Censo	1910	Defectos Físicos y Mentales	0.21
Censo	1921	Defectos Físicos y Mentales	0.65
Censo	1930	Defectos Físicos y Mentales	0.66
Censo	1940	Defectos Físicos y Mentales	0.54
Censo	1980	Ausentismo Escolar por Invalidez	2.8
Encuesta Nacional de Inválidos	1982	Invalidez	0.03
Conteo de Población	1995	Discapacitados	2.33
Registro Nacional de Menores	1995	Discapacitados	6.35
Censo	2000	Discapacidad	1.84
Encuesta Censal	2000	Discapacidad	2.31
Encuesta Nacional de Salud	2000	Discapacidad	2.3

Fuente: Las Personas con Discapacidad en México: Una Visión Censal. INEGI, 2001.

De los censos de 1940 a 1990 los porcentajes fueron calculados respecto a la población total. En el Censo de 1980 se tomó de la ONU (Compendio de datos estadísticos sobre los impedidos 1990), y se calculó dividiendo el número total de niños impedidos de 6 a 14 años entre el número total de niños que no asisten a la escuela. Para 1982 se calculó dividiendo el total de personas con secuelas invalidantes entre la población total proyectada para ese año, según el Consejo Nacional de Población. El porcentaje del Conteo de Población se calculó dividiendo el número de personas con discapacidad entre la población total que obtuvo dicha fuente, y para el Registro Nacional de Menores se obtuvo dividiendo el total de personas de 0 a 20 años con alguna discapacidad entre la población total de dicha edad según el Conteo de Población.

Como puede apreciarse en el cuadro anterior, el menor porcentaje obtenido corresponde a la Encuesta Nacional de Inválidos realizada en 1982, mientras que el Registro Nacional de Menores realizado en 1985 obtuvo el mayor porcentaje.

### 2.3.1 Por Grupo de Edad

De acuerdo a datos del censo, el grupo de población que presentó el 28 por ciento de los discapacitados correspondió a los grupos de edad de 70 años y más, seguidos de los grupos de 65 a 69 y de 60 a 64 años, con el 6.8 y 6.5 por ciento, respectivamente, como puede apreciarse en el cuadro 2.2.

**Cuadro 2.2. Población con discapacidad por grupos de edad según sexo, 2000**

Grupos de Edad	Mujeres	Hombres	Total
<b>Total</b>	<b>851,583</b>	<b>943,717</b>	<b>1,795, 300</b>
0 a 4 años	20,582	24,047	44,629
5 a 9 años	39,814	49,345	89,159
10 a 14 años	46,046	56,135	102,181
15 a 19 años	39,844	51,552	91,396
20 a 24 años	37,610	50,834	88,444
25 a 29 años	34,263	49,348	83,611
30 a 34 años	33,774	49,307	83,081
35 a 39 años	33,523	48,980	82,503
40 a 44 años	35,847	49,288	85,135
45 a 49 años	39,543	50,155	89,698
50 a 54 años	44,697	53,516	98,213
55 a 59 años	44,657	52,469	97,126
60 a 64 años	56,028	59,907	115,935
65 a 69 años	61,516	61,286	122,802
70 y más años	275,539	230,484	506,023
No especificado	8,300	7,064	15,364

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.2).

El cuadro 2.3 muestra la población con discapacidad de 6 a 29 años así como su distribución porcentual por grupos de edad para cada condición de asistencia escolar y sexo.

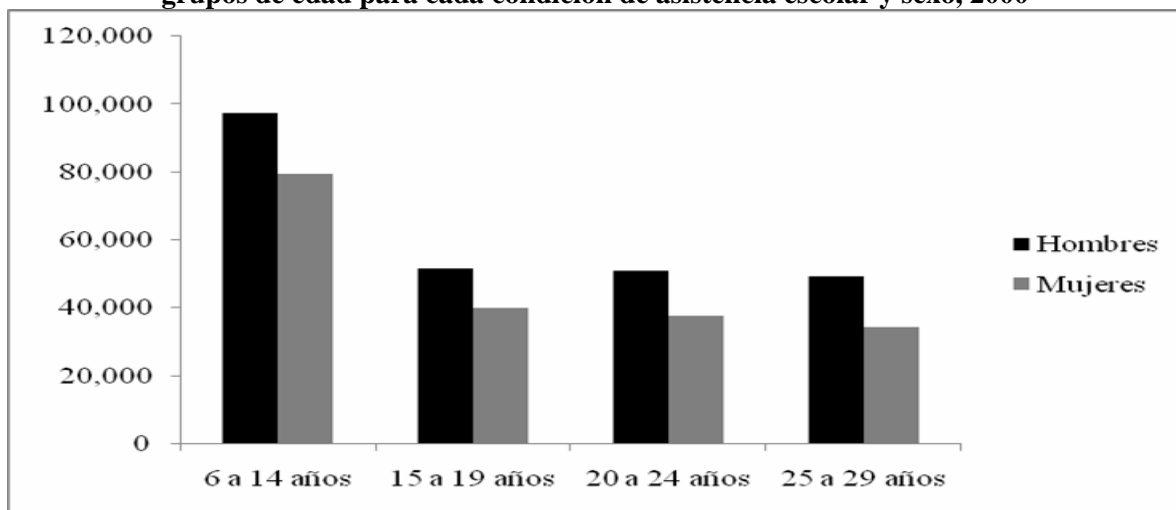
**Cuadro 2.3. Población con discapacidad de 6 a 29 años y su distribución porcentual por grupos de edad para cada condición de asistencia escolar y sexo, 2000**

Sexo Edad	Población con discapacidad de 6 a 29 años	Asiste		No asiste		No especificado
		Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	
<b>Hombres</b>	249,199	85,207	100.0	159,757	100.0	4,235
6 a 14 años	97,465	61,827	72.6	33,728	21.1	1,910
15 a 19 años	51,552	15,609	18.3	35,137	22.0	806
20 a 24 años	50,834	5,384	6.3	44,667	28.0	783
25 a 29 años	49,348	2,387	2.8	46,225	28.9	736
<b>Mujeres</b>	191,092	66,943	100.0	120,991	100.0	3,158
6 a 14 años	79,375	49,447	73.9	28,429	23.5	1,499
15 a 19 años	39,844	11,994	17.9	27,268	22.5	582
20 a 24 años	37,610	3,943	5.9	33,084	27.4	583
25 a 29 años	34,263	1,559	2.3	32,210	26.6	494

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Como se puede apreciar en la gráfica 2.1, el hombre discapacitado tiene más acceso a la educación que la mujer con discapacidad.

**Gráfica 2.2. Población con discapacidad de 6 a 29 años y su distribución porcentual por grupos de edad para cada condición de asistencia escolar y sexo, 2000**



Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

### 2.3.2 Por Entidad Federativa

El cuadro 2.4 muestra la población con discapacidad por entidad federativa, el estado que mayor número de discapacitados es el Estado de México con el 10.5 por ciento; el estado con menor número corresponde al Baja California con el 0.3 por ciento.

**Cuadro 2.4. Población con discapacidad por entidad federativa según grandes grupos de edad, 2000**

Entidad Federativa	Total	0 a 14 años	15 a 64 años	65 y más años	No esp.
	1,795,300	235,969	915,142	628,825	15,364
Aguascalientes	17,021	2,707	8,227	5,977	110
Baja California	35,103	5,255	18,967	10,669	212
Baja California Sur	6,835	919	3,709	2,159	48
Campeche	15,778	1,998	8,204	5,479	97
Coahuila de Zaragoza	46,558	5,949	24,635	15,656	318
Colima	13,022	1,532	6,659	4,731	100
Chiapas	49,823	8,412	26,162	14,826	423
Chihuahua	56,187	6,520	28,997	20,273	397
Distrito Federal	159,754	17,015	82,399	59,772	568
Durango	32,052	4,100	16,092	11,592	268
Guanajuato	88,103	12,780	42,297	32,099	927
Guerrero	50,969	6,864	24,766	18,357	982
Hidalgo	47,176	6,654	23,634	16,385	503
Jalisco	138,308	17,695	67,551	51,811	1,251
México	189,341	29,702	106,035	52,414	1,190
Michoacán de Ocampo	85,165	10,904	40,412	32,639	1,210
Morelos	30,195	3,536	14,925	11,417	317
Nayarit	21,600	2,747	10,723	7,996	134
Nuevo León	69,765	8,108	37,007	24,332	318
Oaxaca	65,969	8,594	31,850	24,651	874
Puebla	82,833	11,666	40,709	29,808	650
Querétaro Arteaga	22,165	3,573	10,788	7,614	190
Quintana Roo	12,186	2,199	6,939	2,989	59
San Luis Potosí	48,190	6,338	22,838	18,408	606
Sinaloa	48,370	6,284	25,398	16,368	320
Sonora	42,022	5,499	21,646	14,644	233
Tabasco	38,558	4,929	21,230	12,075	324
Tamaulipas	52,484	5,850	26,884	19,303	447
Tlaxcala	12,498	1,861	6,130	4,458	49
Veracruz	137,267	16,567	71,403	47,669	1,628
Yucatán	47,774	5,204	23,316	18,998	256
Zacatecas	32,229	4,008	14,610	13,256	355

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.4 y Gráfica 2.5).

El cuadro 2.5 se observa que la discapacidad motriz es la más común en el país; la visual y mental, ocupan el segundo y tercer sitio, respectivamente.

**Cuadro 2.5. Porcentaje de la población con discapacidad por entidad federativa según tipo de discapacidad, 2000**

Entidad Federativa	Motriz	Auditiva	Lenguaje	Visual	Mental	Otra
	<b>45.3</b>	<b>15.7</b>	<b>4.9</b>	<b>26.0</b>	<b>16.1</b>	<b>0.7</b>
Aguascalientes	49.5	14.7	3.6	21.5	18.1	1.1
Baja California	55.7	12.0	3.4	16.3	17.6	0.7
Baja California Sur	48.0	13.9	4.3	22.2	18.9	0.6
Campeche	40.5	15.0	5.3	37.7	13.9	0.6
Coahuila de Zaragoza	51.3	13.8	3.4	21.4	16.1	0.6
Colima	46.0	15.4	3.9	29.2	14.6	1.1
Chiapas	40.3	14.9	8.7	28.0	15.7	0.5
Chihuahua	51.8	15.2	3.6	20.7	15.6	0.5
Distrito Federal	50.3	16.2	3.1	19.8	17.2	0.9
Durango	51.3	14.1	3.7	23.9	14.7	0.5
Guanajuato	47.6	15.4	4.1	26.1	15.2	0.8
Guerrero	42.1	16.6	7.8	27.6	15.4	0.3
Hidalgo	38.8	19.0	6.4	31.2	14.5	0.8
Jalisco	48.5	14.6	3.4	22.3	18.2	0.9
México	45.2	15.4	4.5	23.8	17.5	1.2
Michoacán de Ocampo	44.9	17.2	4.8	26.8	14.9	0.8
Morelos	43.5	17.8	4.8	28.1	15.1	1.1
Nayarit	43.1	16.5	4.6	28.1	16.9	0.7
Nuevo León	50.9	13.1	3.6	21.8	17.3	0.6
Oaxaca	37.8	18.7	7.4	31.2	13.8	0.4
Puebla	43.1	17.6	6.5	26.8	14.6	0.6
Querétaro Arteaga	45.6	15.6	4.5	25.5	16.1	1.2
Quintana Roo	37.8	14.5	6.5	34.6	15.6	0.6
San Luis Potosí	42.4	17.8	5.4	29.5	15.1	0.8
Sinaloa	45.7	13.9	5.2	23.0	19.8	0.6
Sonora	50.1	13.9	4.1	21.7	17.4	0.6
Tabasco	33.3	12.8	6.0	43.5	15.4	0.4
Tamaulipas	48.0	14.0	4.9	24.9	15.9	0.5
Tlaxcala	45.5	17.4	5.7	25.9	14.0	0.8
Veracruz	38.3	16.9	6.5	32.7	15.0	0.4
Yucatán	41.3	15.1	4.5	37.0	14.1	0.7
Zacatecas	46.1	17.0	4.3	26.3	15.3	0.4

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.6).

Por su parte, el cuadro 2.6 muestra la distribución porcentual, por entidad federativa, de la población con discapacidad según su causa. Se puede observar que la enfermedad, en cualquier manifestación o episodio, es la mayor causante de afecciones discapacitantes en la población mexicana.

**Cuadro 2.6. Distribución porcentual de la población con discapacidad por entidad federativa según causa de la discapacidad, 2000**

Entidad Federativa	Población con discapacidad	Nacimiento	Enfermedad	Accidente	Edad Avanzada	Otra Causa	No esp.
	<b>2 241,193</b>	<b>19.4</b>	<b>31.6</b>	<b>17.7</b>	<b>22.7</b>	<b>1.9</b>	<b>6.7</b>
Aguascalientes	23,147	23.1	28.5	15.0	23.3	2.1	8.0
Baja California	44,707	19.6	30.8	20.4	14.6	3.1	11.5
Baja California Sur	8,338	22.5	32.6	19.9	14.5	2.7	7.8
Campeche	21,012	18.1	29.7	17.2	25.8	2.8	6.4
Coahuila de Zaragoza	50,299	19.9	33.2	19.0	18.7	2.3	6.9
Colima	17,742	19.2	31.1	20.6	20.6	1.8	6.7
Chiapas	61,597	21.7	31.8	14.6	20.3	1.7	9.9
Chihuahua	68,137	18.9	30.5	20.0	21.6	1.4	7.6
Distrito Federal	188,443	18.8	32.5	19.5	20.9	2.2	6.1
Durango	41,905	17.2	32.7	18.1	21.8	1.4	8.8
Guanajuato	115,001	19.2	30.3	16.4	25.7	2.0	6.4
Guerrero	67,936	17.3	29.5	16.8	28.6	1.4	6.4
Hidalgo	59,845	19.7	31.3	16.9	25.0	1.8	5.3
Jalisco	162,257	19.7	30.7	18.9	22.6	1.7	6.4
México	240,498	21.9	30.2	20.5	18.3	2.0	7.1
Michoacán de Ocampo	104,555	18.3	31.4	16.6	25.0	1.6	7.1
Morelos	41,153	19.0	29.1	18.3	24.8	1.8	7.0
Nayarit	29,551	18.3	33.8	15.2	25.3	1.7	5.7
Nuevo León	81,463	19.0	35.0	17.4	19.5	2.0	7.1
Oaxaca	85,357	17.1	30.0	15.0	30.8	1.6	5.5
Puebla	110,922	20.3	29.6	16.9	25.5	1.4	6.3
Querétaro Arteaga	28,187	19.2	30.5	17.4	24.6	1.7	6.6
Quintana Roo	14,473	24.8	28.5	15.3	22.6	3.1	5.7
San Luis Potosí	62,698	18.5	30.8	16.8	26.4	2.0	5.5
Sinaloa	59,035	20.5	35.3	16.1	18.7	1.8	7.6
Sonora	51,073	20.5	35.3	16.1	16.1	1.7	10.3
Tabasco	58,609	16.2	33.4	14.0	26.2	4.4	5.8
Tamaulipas	59,974	19.2	33.1	19.2	20.5	1.9	6.1
Tlaxcala	18,652	19.8	30.3	19.1	24.3	1.2	5.3
Veracruz	172,835	19.2	32.8	17.6	22.7	2.0	5.7
Yucatán	55,836	17.8	33.4	14.3	27.0	2.2	5.3
Zacatecas	35,956	18.5	32.9	15.8	24.9	1.0	6.9

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.7).

En el cuadro 2.7 se puede apreciar, por entidad federativa, la distribución porcentual de discapacitados que cuentan o no con protección en seguridad social. En lo que cobertura se refiere, el Distrito Federal registra el mayor número de derechohabientes discapacitados.

**Cuadro 2.7. Distribución porcentual de la población con discapacidad según condición de derechohabencia a servicios de salud para cada entidad federativa, 2000**

Entidad Federativa	Población con discapacidad	Derechohabiente	No derechohabiente	No especificado
	<b>1,795,300</b>	<b>44.9</b>	<b>53.9</b>	<b>1.2</b>
Aguascalientes	17,021	58.6	40.5	0.9
Baja California	35,103	59.0	38.2	2.8
Baja California Sur	6,835	62.0	37.0	1.0
Campeche	15,778	44.9	54.3	0.8
Coahuila de Zaragoza	46,558	70.4	28.8	0.8
Colima	13,022	49.7	49.6	0.7
Chiapas	49,823	25.5	72.7	1.8
Chihuahua	56,187	58.1	40.4	1.5
Distrito Federal	159,754	60.8	37.7	1.5
Durango	32,052	53.8	44.9	1.3
Guanajuato	88,103	35.4	63.2	1.4
Guerrero	50,969	25.0	73.8	1.2
Hidalgo	47,176	30.5	68.6	0.9
Jalisco	138,308	45.1	53.6	1.3
México	189,341	46.2	52.7	1.1
Michoacán de Ocampo	85,165	30.3	68.6	1.1
Morelos	30,195	43.4	55.3	1.3
Nayarit	21,600	46.3	53.0	0.7
Nuevo León	69,765	69.0	29.4	1.6
Oaxaca	65,969	23.4	75.1	1.5
Puebla	82,833	29.2	69.9	0.9
Querétaro Arteaga	22,165	45.0	53.8	1.2
Quintana Roo	12,186	45.9	52.8	1.3
San Luis Potosí	48,190	39.0	59.9	1.1
Sinaloa	48,370	57.4	41.6	1.0
Sonora	42,022	60.5	38.2	1.3
Tabasco	38,558	31.8	67.4	0.8
Tamaulipas	52,484	51.4	47.0	1.6
Tlaxcala	12,498	34.1	64.7	1.2
Veracruz	137,267	38.7	60.5	0.8
Yucatán	47,774	53.4	45.9	0.7
Zacatecas	32,229	31.8	67.1	1.1

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.8).

El cuadro 2.8 muestra, por entidad federativa, el porcentaje de la población derechohabiente con discapacidad según institución de derechohabencia, siendo el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Institución quién brinda el acceso y servicios de salud a la población asegurada que presenta una minusvalía.

**Cuadro 2.8. Porcentaje de la población derechohabiente con discapacidad por entidad federativa según institución de derechohabencia, 2000**

Entidad Federativa	En el IMSS	En el ISSSTE	En PEMEX, SDN o SM	En otra institución
	<b>81.4</b>	<b>14.7</b>	<b>2.6</b>	<b>2.1</b>
Aguascalientes	88.5	12.1	0.4	0.1
Baja California	85.2	11.0	0.6	3.8
Baja California Sur	66.9	32.3	2.2	0.2
Campeche	75.6	21.2	4.7	1.0
Coahuila de Zaragoza	89.5	9.7	0.3	1.2
Colima	83.4	15.4	2.0	0.6
Chiapas	72.8	21.0	2.0	4.5
Chihuahua	85.0	8.9	0.6	6.1
Distrito Federal	71.5	26.1	2.3	1.5
Durango	81.4	19.1	0.4	0.3
Guanajuato	85.5	12.5	2.3	0.3
Guerrero	66.3	31.4	3.2	0.1
Hidalgo	79.0	19.3	2.1	0.2
Jalisco	92.9	6.5	0.8	0.3
México	80.5	12.6	2.4	4.9
Michoacán de Ocampo	80.9	18.7	0.7	0.4
Morelos	79.8	19.8	1.5	0.2
Nayarit	78.2	22.9	0.7	0.0
Nuevo León	91.6	5.1	0.6	3.1
Oaxaca	73.6	22.5	4.4	0.3
Puebla	82.3	12.9	1.8	3.4
Querétaro Arteaga	88.4	11.6	0.7	0.3
Quintana Roo	79.6	19.5	2.1	0.2
San Luis Potosí	84.2	14.0	1.7	1.1
Sinaloa	86.7	13.6	0.6	0.3
Sonora	83.2	10.8	0.6	6.2
Tabasco	50.3	17.9	15.1	17.8
Tamaulipas	76.4	16.4	7.7	0.3
Tlaxcala	79.8	18.7	1.2	0.5
Veracruz	78.2	10.9	11.7	0.1
Yucatán	88.3	11.3	1.0	0.8
Zacatecas	81.8	18.6	0.4	0.2

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.9).

### 2.3.3 Por Actividad Económica

En lo que actividad económica se refiere, el cuadro 2.9 muestra, por entidad federativa y sexo, la tasa de participación económica y de participación no económica. Los discapacitados mexicanos registran una mayor participación no económica, siendo las mujeres el grupo más afectado.



**Cuadro 2.9. Tasa de participación económica y de participación no económica de la población con discapacidad por entidad federativa según sexo, 2000**

Entidad Federativa	Tasa de participación económica			Tasa de participación no económica		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
	<b>25.0</b>	<b>36.4</b>	<b>12.6</b>	<b>74.0</b>	<b>62.6</b>	<b>86.6</b>
Aguascalientes	24.1	34.9	12.6	74.9	64.0	86.5
Baja California	25.1	34.7	14.0	73.2	63.6	84.2
Baja California Sur	26.5	36.8	14.4	72.0	61.3	84.5
Campeche	30.9	44.7	15.0	68.4	54.5	84.5
Coahuila de Zaragoza	21.5	31.3	9.9	77.4	67.6	89.0
Colima	28.4	41.1	14.6	70.9	58.1	84.8
Chiapas	28.2	41.9	12.3	70.8	57.1	86.7
Chihuahua	23.0	33.1	11.6	75.8	65.8	87.2
Distrito Federal	25.4	36.1	15.5	73.7	62.9	83.7
Durango	21.6	32.6	9.4	77.5	66.5	89.7
Guanajuato	23.1	33.8	11.5	76.0	65.2	87.7
Guerrero	23.7	34.5	12.3	75.3	64.4	86.9
Hidalgo	26.6	39.1	12.3	72.6	60.0	87.0
Jalisco	24.8	35.8	12.8	74.5	63.4	86.5
México	27.3	38.6	14.2	71.7	60.3	84.9
Michoacán de Ocampo	24.2	35.8	11.7	75.1	63.4	87.6
Morelos	25.7	35.9	14.8	73.5	63.2	84.5
Nayarit	25.5	37.3	12.5	73.9	61.8	87.2
Nuevo León	21.2	30.7	10.2	77.8	68.3	88.8
Oaxaca	28.4	40.7	14.8	70.7	58.3	84.4
Puebla	26.0	38.1	13.1	72.8	60.7	85.7
Querétaro Arteaga	24.3	35.9	11.6	74.7	63.1	87.4
Quintana Roo	35.3	49.2	17.5	63.9	49.8	81.9
San Luis Potosí	23.4	35.6	10.0	75.9	63.6	89.4
Sinaloa	22.0	32.0	9.9	77.0	66.9	89.2
Sonora	22.0	31.8	10.7	76.9	67.0	88.4
Tabasco	29.0	43.2	12.3	70.1	55.8	86.9
Tamaulipas	21.4	31.5	10.3	77.4	67.2	88.6
Tlaxcala	26.1	36.6	13.2	73.0	62.7	85.8
Veracruz	26.3	39.2	12.6	72.9	59.9	86.8
Yucatán	28.2	41.5	13.8	71.2	57.7	85.7
Zacatecas	18.4	28.8	7.3	80.7	70.2	92.0

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.10).

Por otro lado, el cuadro 2.10 muestra la distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad por ocupación principal para cada sexo. Contando con un total de población ocupada con discapacidad de 397,183 de los cuales el 76 por ciento son hombres dedicados principalmente a labores agropecuarias, o bien, artesanos u obreros.

**Cuadro 2.10. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad por ocupación principal para cada sexo, 2000**

Ocupación principal	Población ocupada con discapacidad	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>397,183</b>	<b>301,623</b>	<b>95,560</b>
Profesionistas	2.0	1.9	2.3
Técnicos	2.3	2.1	2.8
Trabajadores de la educación	2.3	1.6	4.6
Trabajadores del arte	0.8	0.9	0.4
Funcionarios y directivos	1.3	1.3	1.1
Trabajadores agropecuarios	23.4	28.5	7.3
Inspectores y supervisores en la industria	0.9	1.0	0.6
Artesanos y obreros	17.1	18.7	12.2
Operadores de maquinaria fija	3.3	3.1	3.7
Ayudantes, peones y similares	4.5	5.3	2.1
Operadores de transporte	3.3	4.3	0.1
Jefes y supervisores administrativos	1.4	1.4	1.3
Oficinistas	3.7	2.8	6.9
Comerciantes y dependientes	13.0	10.3	21.3
Trabajadores ambulantes	4.1	3.9	5.0
Trabajadores en servicios personales	6.6	6.1	7.9
Trabajadores domésticos	4.8	1.2	16.2
Trabajadores en protección y vigilancia	2.5	3.2	0.4
No especificado	2.7	2.4	3.8

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.11).

El cuadro 2.11 muestra, por entidad federativa, la distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad según sector de actividad<sup>1</sup>. El sector terciario concentra la mayor concentración de discapacitados que se dedican principalmente al comercio ambulante o ambulante.

<sup>1</sup> Los sectores son:

**Sector primario.** Incluye todas las actividades donde los recursos naturales se aprovechan tal como se obtienen de la naturaleza ya sea para alimento o para generar materias primas: agricultura; explotación forestal; ganadería y pesca.

**Sector secundario.** Se caracteriza por el uso predominante de maquinaria y de procesos cada vez más automatizados para transformar las materias primas que se obtienen del sector primario. Incluye las fábricas, talleres y laboratorios de todos los tipos de industrias. De acuerdo a lo que producen, sus grandes divisiones son: construcción; electricidad; gas y agua; industria manufacturera; y, minería.

**Sector terciario.** En el sector terciario de la economía no se producen bienes materiales; se reciben los productos elaborados en el sector secundario para su venta; también nos ofrece la oportunidad de aprovechar algún recurso sin llegar a ser dueños de él, como es el caso de los servicios. Asimismo, el sector terciario incluye las comunicaciones y los transportes. Se clasifican en: Comercio; Comunicaciones; Servicios; y, Transportes

**Cuadro 2.11. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad según sector de actividad para cada entidad federativa, 2000**

Entidad federativa	Población ocupada con discapacidad	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario	No especificado
	<b>397,183</b>	<b>23.8</b>	<b>24.5</b>	<b>48.5</b>	<b>3.2</b>
Aguascalientes	3,537	11.7	29.7	55.4	3.2
Baja California	7,644	7.1	32.4	53.9	6.6
Baja California Sur	1,586	12.9	20.2	60.9	6.0
Campeche	4,369	35.8	17.9	44.5	1.8
Coahuila de Zaragoza	8,860	10.1	34.7	51.4	3.8
Colima	3,314	21.5	24.1	51.7	2.7
Chiapas	12,036	52.6	13.0	31.8	2.6
Chihuahua	11,533	14.6	32.9	47.7	4.8
Distrito Federal	36,563	0.8	22.8	73.0	3.4
Durango	6,126	21.3	27.7	47.3	3.7
Guanajuato	17,704	20.8	31.5	44.0	3.7
Guerrero	10,535	36.1	21.1	40.1	2.7
Hidalgo	11,022	42.7	22.0	33.1	2.2
Jalisco	30,403	15.8	28.7	52.1	3.4
México	44,599	9.0	29.8	57.3	3.9
Michoacán de Ocampo	18,159	30.7	21.9	43.9	3.5
Morelos	6,914	19.1	23.5	54.6	2.8
Nayarit	4,909	31.9	18.1	47.8	2.2
Nuevo León	13,233	5.8	32.2	57.7	4.3
Oaxaca	16,619	55.1	16.9	26.0	2.0
Puebla	19,026	38.9	22.8	35.9	2.4
Querétaro Arteaga	4,631	18.8	31.6	45.5	4.1
Quintana Roo	3,653	21.5	18.0	57.9	2.6
San Luis Potosí	9,986	36.8	22.2	38.1	2.9
Sinaloa	9,419	29.5	18.7	48.0	3.8
Sonora	8,197	20.8	25.8	49.5	3.9
Tabasco	9,923	38.5	16.9	42.6	2.0
Tamaulipas	10,064	17.0	25.3	53.6	4.1
Tlaxcala	2,843	33.3	27.7	36.5	2.5
Veracruz	32,238	38.6	18.2	41.4	1.8
Yucatán	12,252	27.4	23.0	48.1	1.5
Zacatecas	5,286	29.6	24.2	42.8	3.4

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.12).

### 2.3.4 Por Nivel Educativo

En el cuadro 2.12 se puede apreciar que el 35 por ciento de los discapacitados no cuenta con instrucción o nivel educativo, esta situación agrava considerablemente la situación social en torno a este vulnerable grupo de población.

**Cuadro 2.12. Distribución porcentual de la población con discapacidad de 15 y más años según nivel de escolaridad para cada entidad federativa, 2000**

Entidad federativa	Población con discapacidad	Sin instrucción	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria o equivalente incompleta	Secundaria o equivalente completa	Posbásica	No especificado
	1,543,967	35.5	27.8	15.6	2.5	7.2	9.3	2.1
Aguascalientes	14,204	28.6	30.1	19.1	2.8	8.1	9.3	2.0
Baja California	29,636	28.6	25.8	18.6	3.9	10.1	12.3	0.7
Baja California Sur	5,868	31.1	26.4	17.8	3.6	7.9	12.0	1.2
Campeche	13,683	38.9	29.7	14.2	2.4	5.5	7.9	1.4
Coahuila de Zaragoza	40,291	25.3	29.5	20.3	2.6	9.1	10.4	2.8
Colima	11,39	33.4	30.9	15.3	3.0	7.2	8.7	1.5
Chiapas	40,988	51.2	25.6	9.8	1.6	4.1	5.4	2.3
Chihuahua	49,27	24.1	34.3	20.0	3.0	7.5	7.9	3.2
Distrito Federal	142,171	19.3	20.2	22.1	4.0	11.8	20.4	2.2
Durango	27,684	27.0	37.9	17.0	2.5	6.6	6.9	2.1
Guanajuato	74,396	47.0	24.5	13.2	2.1	5.6	5.5	2.1
Guerrero	43,123	53.2	22.5	10.0	1.8	4.2	6.1	2.2
Hidalgo	40,019	42.9	29.3	12.4	1.8	6.0	5.8	1.8
Jalisco	119,362	34.3	29.9	16.3	2.6	6.7	8.2	2.0
México	158,449	30.3	24.2	18.2	3.3	10.4	11.2	2.4
Michoacán de Ocampo	73,051	47.6	27.1	11.2	1.9	4.8	5.6	1.8
Morelos	26,342	37.0	25.9	14.3	2.4	8.0	10.4	2.0
Nayarit	18,719	36.9	32.9	12.2	2.1	6.9	7.9	1.1
Nuevo León	61,339	24.3	27.1	19.8	2.6	10.3	12.8	3.1
Oaxaca	56,501	50.8	28.0	9.8	1.3	3.7	4.0	2.4
Puebla	70,517	42.3	26.6	14.2	1.8	5.7	7.2	2.2
Querétaro Arteaga	18,402	44.1	20.5	13.6	2.4	8.0	9.1	2.3
Quintana Roo	9,928	32.6	28.0	14.3	3.1	9.0	10.7	2.3
San Luis Potosí	41,246	41.4	29.9	12.8	2.2	5.7	6.1	1.9
Sinaloa	41,766	38.1	31.4	13.4	2.3	5.4	9.1	0.3
Sonora	3,629	29.9	31.2	17.1	3.7	8.3	9.1	0.7
Tabasco	33,305	35.3	34.4	13.4	1.9	5.7	7.6	1.7
Tamaulipas	46,187	30.6	31.1	16.7	2.8	6.7	9.3	2.8
Tlaxcala	10,588	32.8	29.8	17.7	2.1	7.9	8.0	1.7
Veracruz	119,072	41.2	28.7	13.5	2.2	5.4	7.2	1.8
Yucatán	42,314	32.0	36.5	12.5	2.2	5.7	8.8	2.3
Zacatecas	27,866	36.7	38.6	12.2	1.8	4.2	4.5	2.0

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.13).

### 2.3.5 Por Ingreso y Condición de Trabajo

El cuadro 2.13 muestra, para cada entidad federativa, la distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad según posición en el trabajo. Se puede observar que la mayoría de los trabajadores son dependientes a un patrón.

**Cuadro 2.13. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad según posición en el trabajo para cada entidad federativa, 2000**

Entidad federativa	Población ocupada con discapacidad	Dependientes	Independientes	Trabajadores (as) sin pago en el negocio o predio familiar	No esp.
Aguascalientes	3,537	65.5	27.0	4.0	3.5
Baja California	7,644	65.2	27.2	1.5	6.1
Baja California Sur	1,586	59.6	29.5	3.3	7.6
Campeche	4,369	45.6	43.8	7.4	3.2
Coahuila de Zaragoza	8,860	62.0	30.4	2.7	4.9
Colima	3,314	59.2	33.3	3.5	4.0
Chiapas	12,036	35.9	49.1	9.6	5.4
Chihuahua	11,533	59.8	31.0	4.0	5.2
Distrito Federal	36,563	60.8	33.4	2.1	3.7
Durango	6,126	56.2	31.7	7.5	4.6
Guanajuato	17,704	56.6	31.7	7.0	4.7
Guerrero	10,535	39.7	44.5	10.5	5.3
Hidalgo	11,022	48.3	36.6	11.0	4.1
Jalisco	30,403	57.3	34.2	4.5	4.0
México	44,599	58.7	33.0	4.4	3.9
Michoacán de Ocampo	18,159	48.1	38.8	8.3	4.8
Morelos	6,914	53.7	36.9	5.2	4.2
Nayarit	4,909	50.9	38.7	6.9	3.5
Nuevo León	13,233	62.9	30.3	2.2	4.6
Oaxaca	16,619	31.0	50.3	14.3	4.4
Puebla	19,026	46.2	38.1	11.4	4.3
Querétaro Arteaga	4,631	59.6	29.0	6.8	4.6
Quintana Roo	3,653	54.6	37.1	4.9	3.4
San Luis Potosí	9,986	49.0	36.5	10.6	3.9
Sinaloa	9,419	61.4	30.3	3.7	4.6
Sonora	8,197	62.5	30.2	2.7	4.6
Tabasco	9,923	51.5	36.5	8.8	3.2
Tamaulipas	10,064	58.4	32.6	4.2	4.8
Tlaxcala	2,843	50.4	32.9	11.7	5.0
Veracruz	32,238	49.8	38.3	8.5	3.4
Yucatán	12,252	50.6	41.2	5.1	3.1
Zacatecas	5,286	48.5	35.1	11.1	5.3

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.14).

El cuadro 2.14 muestra la distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad, por grupos de ingreso por trabajo y sexo.

**Cuadro 2.14. Distribución porcentual de la población ocupada con discapacidad por grupos de ingreso por trabajo para cada sexo, 2000**

Grupos de ingreso	Población ocupada con discapacidad	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>397,183</b>	<b>301,623</b>	<b>95,560</b>
No percibe ingresos	13.9	14.7	11.4
Menos de 1 Salario Mínimo (SM)	22.6	19.7	31.7
De 1 hasta 2 SM	28.2	29.2	25.4
Más de 2 hasta 3 SM	15.1	16.5	10.7
Más de 3 hasta 5 SM	7.4	7.7	6.5
Más de 5 hasta 10 SM	4.1	4.2	3.6
Más de 10 SM	1.9	2.1	1.2
No especificado	6.8	5.9	9.5

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos.

Ver Gráfica en anexos (Gráfica 2.15).

Como puede apreciarse en el cuadro anterior, generalmente los discapacitados reciben ingresos 1 hasta 2 SM; sin embargo, también es significativa la diferencia entre hombres y mujeres, éstas últimas generalmente reciben menos ingresos que el género opuesto.

## **2.4 Las Políticas Públicas de Protección de las Personas con Discapacidad**

En la actualidad, existen redes de cooperación interinstitucionales entre organismos de gobierno y asociaciones no gubernamentales y privadas<sup>2</sup> que cuentan con una bolsa de trabajo propia para discapacitados, sin embargo, los esfuerzos y acciones aún no han sido suficientes [INEGI, 2001]. Por otro lado, no existen datos sistematizados nacionales de personas con discapacidad que se encuentren capacitadas e integradas a un empleo, según tipo de discapacidad, edad, género o etnia; así como tampoco existen indicadores referentes al grado de satisfacción de las personas con discapacidad en los empleos, ni sobre su permanencia en los mismos.

<sup>2</sup> La red interinstitucional gubernamental incluye a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus delegaciones; DIF-Nacional, DIF-Estatales y la Secretaría de Educación Pública. Varias organizaciones civiles cooperan en esta red. Conferencia Mexicana de Organizaciones a favor de Personas con Discapacidad Intelectual, A.C (CONFE, A.C.)

Las políticas públicas están, o deberían de estar, orientadas a las siguientes acciones:

- Es necesario promover la defensa de los derechos de las personas con discapacidad del país;
- Colaborar con los poderes públicos en la consecución del bienestar de las personas con discapacidad física, intelectual y sensoria;
- Emitir informes relativos a la realidad, situación y necesidades de las personas con discapacidad;
- Formular sugerencias, propuestas o recomendaciones acerca de las cuestiones que afecten a los derechos de las personas con discapacidad;
- Fomentar el respeto a los derechos de las personas con discapacidad y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de discapacidad;
- Informar de cuantas deficiencias e irregularidades detecte en el ejercicio de sus funciones y afecten a los derechos de las personas con discapacidad, planteando soluciones para solventarlas.

#### **2.4.1 Ley General de las Personas con Discapacidad**

En abril de 2005, la Cámara de Diputados promulgó la Ley General de Personas con Discapacidad, la cual tendrá como instrumento permanente la coordinación intersecretarial e interinstitucional al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, que será presidido por el Secretario de Salud y contará con un Secretario Ejecutivo que será el titular del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Este Consejo tiene por objeto contribuir al establecimiento de una política de Estado en la materia, así como promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las acciones, estrategias y programas derivadas de esta ley.

Esta ley es para proteger a todas las personas con discapacidad, para que les sean respetados sus derechos, y puedan vivir dignamente mediante un proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural; y, de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población.

Cabe resaltar que en su artículo 2, fracción X se reconoce el concepto de «persona con discapacidad»<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> El Consejero de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), Carlos Ríos Espinosa enfatizó que el cambio erróneo de la denominación de las *personas con discapacidad* por la de *personas con*

## 2.4.2 Programas Asistenciales del Gobierno Federal

En respuesta a esta problemática existente en México, actualmente se han elaborado Programas Nacionales para la atención a las personas con discapacidad, mismos que fueron promovidos e impulsados por la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para las Personas con Discapacidad (ORPISPCD) y el Consejo Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS); en el período 2001-2005; los cuales son:

- Programa de Accesibilidad. Creado el 18 de septiembre de 2001, con el objeto de promover, difundir y realizar programas que tengan como finalidad lograr la adecuación e implementación de políticas públicas en materia de accesibilidad tanto física, de transporte y de comunicaciones.
- Programa de Prevención y Rehabilitación de Discapacidades (PreveR-Dis). Creado el 3 de diciembre de 2001 y cuyo objetivo es impulsar y fortalecer el desarrollo de los programas de prevención y de atención a la discapacidad, mediante la participación de las instituciones de los tres niveles de gobierno y de la sociedad civil en general; reducir la incidencia de las discapacidades, apoyar la rehabilitación médica de las personas con discapacidad, disminuir sus desventajas, mejorar su funcionamiento y facilitar su incorporación a la vida social y productiva.
- Programa de Atención con Calidad. Puesto en marcha el 30 de enero de 2002 y cuyo objetivo es sensibilizar a los servidores públicos, así como a la sociedad en general para promover un cambio de actitudes hacia las personas con discapacidad, fortalecer los

---

*capacidades diferentes* es jurídica y políticamente poco consistente, ya que es una noción superada por la reforma Constitucional de diciembre de 2006. Dijo que el término de personas con capacidades diferentes, es un intento de ocultar la diferencia fáctica de las personas con discapacidad, que les impide precisamente ejercer igualdad jurídica ante su limitación física, intelectual, motriz o cualquier otro, mismo que debe ser reconocido para implementar políticas públicas acordes. Por lo tanto, Ríos Espinosa subraya que el nombre correcto, entonces, es personas con discapacidad, porque no tienen otras capacidades.... Boletín de prensa 142/2007

Por su parte el presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Gilberto Rincón Gallardo, envió una carta a los secretarios de Estado del Gobierno Federal en la que pide nombrar correctamente a las personas con discapacidad....NOTIMEX 2007.



programas institucionales y fomentar una cultura de la diversidad para lograr la integración mejorando la calidad de vida.

- *Programa de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa.* Iniciado el 23 de septiembre de 2002 y cuyo objetivo es garantizar una atención educativa de calidad para los niños, las niñas y los jóvenes con necesidades educativas especiales, otorgando prioridad a los que presentan discapacidad, mediante el fortalecimiento del proceso de integración educativa y de los servicios de educación especial.
- *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad.* Creado el 3 de diciembre de 2002 y cuyo objetivo es establecer los mecanismos que permitan lograr la integración o reintegración de estas personas en actividades productivas y garantizar su capacidad laboral, a través de la coordinación de los sectores público, privado y social; en un plano de respeto y de igualdad de oportunidades.
- *Programa de Apoyo a Personas con Discapacidad en el Medio Rural.* Dado a conocer el 5 de septiembre del año 2003 y cuyo objetivo es brindar atención integral a las personas con discapacidad del medio rural, primordialmente a las ubicadas en zonas marginadas, impulsar su capacidad económica, productiva, técnica y organizativa.

Estos programas están enfocados a una mejor accesibilidad, a la rehabilitación y a la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad; contemplando los aspectos sociales, de salud, de educación, laborales y agropecuarios.

### **2.4.3 Protección en Seguridad Social**

Las leyes del Seguro Social; Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado; y, del Instituto de Seguridad de las Fuerzas Armadas, contemplan la rehabilitación de personas incapacitadas por accidentes de trabajo.

La Encuesta Nacional de Salud indica que 771,172 personas con discapacidad declararon ser derechohabientes del IMSS. En este sentido, el Instituto maneja indicadores sobre invalidez e incapacidad de los trabajadores, tanto propios, como de las empresas afiliadas.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> La información está disponible en su página de Internet [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx) junto con información estadística sobre salud en el trabajo.

En el ámbito privado, las compañías de seguro no aceptan a personas con discapacidad para los seguros individuales de vida o de gastos médicos, solo son aceptadas cuando forman parte de un contrato colectivo.

#### **2.4.4 Política de Empleo**

En México encontramos que quienes laboran en los departamentos de Recursos Humanos tienen una actitud favorable hacia la contratación de personas con discapacidad motriz leve, sin embargo el 50 por ciento de ellos carecen de información al respecto. El hecho de que en el país sea difícil la contratación de personas con alguna discapacidad, provoca la pérdida del capital humano que independientemente de sus limitaciones, puede ser muy productivo para la economía nacional.

Es importante considerar que las condiciones de contratación que imperan en México no siempre corresponden a lo que estipula la Ley Federal del Trabajo y las Organizaciones de Derechos Humanos. Las empresas muchas veces tienen miedo de contratar a gente con discapacidad ya que creen que no es tan productiva como una persona sin ninguna discapacidad, o simplemente por imagen de la empresa, aunque en la actualidad se ha promovido el empleo para personas con discapacidad otorgando a las empresas incentivos fiscales. En otras ocasiones su formación académica, no se les es tomada en cuenta, ya que no los asignan al área especializada, sino los mandan a áreas que no tienen que ver con las capacidades que tienen.

En este contexto, la discriminación<sup>5</sup> es un problema que afecta a nuestra sociedad en diversos ámbitos. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago.

#### **2.4.5 Derechos Humanos**

En nuestro país desafortunadamente la protección de los derechos de las personas con discapacidad, es prácticamente nula.

---

<sup>5</sup> Discriminación se entiende por modificar o alterar la igualdad entre diversas personas.

Como se comentó en los apartados anteriores, las personas con discapacidad, no existe pleno acceso a la educación, al adiestramiento para el trabajo y mucho menos para el empleo. En este contexto, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Armonización con las Leyes Mexicanas, enfatiza que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo pero falta que los empleen. Por ello, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) promueve los tratados siguientes:

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** El propósito de la presente convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** En este protocolo está integrado el principio que establece que todo estado que sea parte del presente protocolo (“estado parte”) reconoce la competencia del comité sobre los derechos de las personas con discapacidad (“el comité”) para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese estado.

#### 2.4.6 Retos Presentes y Futuros

Las respuestas a los grandes retos que enfrenta el Gobierno Federal entorno a la interrelación de la discapacidad, vejez, género y pobreza requieren de un esfuerzo coordinado intersectorial e interdisciplinario en investigación, servicio y políticas públicas. A continuación se enlistan algunas estrategias que podrían ayudar a enfrentar los problemas derivados de esta compleja relación tripartita.

- *Incentivar la investigación sobre la interrelación de la discapacidad, vejez, el género y la pobreza.* Uno de los problemas más importantes en relación con el tema de esta contribución es que, a pesar de que consistentemente los resultados de las encuestas y los proyectos de investigación revelan la persistente inequidad de género y situación de pobreza que impacta de manera negativa la salud de las personas con discapacidad, no se han llevado a cabo análisis sistemáticos de la interrelación de estos tres factores que sirvan para la elaboración de políticas

encaminadas a apoyar a las personas con discapacidad, que son el grupo más vulnerable. Es necesario promover investigaciones estratégicas que respondan a problemas puntuales en torno a la discapacidad.

- *Desarrollar infraestructura especializada.* Existe una escasa infraestructura clínica de los servicios públicos para atender las necesidades de salud de las personas con discapacidad que viven en pobreza, como acceso a complementos alimentarios, inmunizaciones y servicios psicológicos. Es necesario responder a las necesidades de salud de los discapacitados que viven en pobreza, particularmente en las zonas rurales que no se atienden adecuadamente por falta de apoyos y servicios especializados.
- *Diseñar políticas públicas en salud, enfocadas a las necesidades de cada sexo.* Las trayectorias de vida de los hombres y mujeres discapacitados en México los colocan en situación vulnerable de manera diferencial, por lo que las políticas públicas deberán diseñarse de manera que se enfoquen a cada sexo por separado. Asimismo, es necesario incluir estrategias a problemáticas comunes como las enfermedades crónico-degenerativas y las lesiones.
- *Diseñar programas de intervención diferenciales por género.* Es necesario desarrollar medidas de prevención de las enfermedades y promoción de la salud con un enfoque diferencial por género. De manera similar, el diseño de programas de prevención de comportamientos de riesgo debe hacerse de forma diferenciada, pues los riesgos que enfrentan hombres y mujeres son diferentes y reflejan los valores socioculturales que contextualizan sus estilos de vida.
- *Poner en marcha programas de apoyo a las familias de discapacitados.* El cuidado de los discapacitados en México se proporciona en los hogares en forma familiar y la carga de esos cuidados recae sobre todo en las mujeres, quienes cumplen la función de "cuidadoras de otros" que incluye a menores de edad y enfermos. Es necesario que se diseñen programas de apoyo institucional y de salud mental que se aboquen a aligerar la carga asociada al papel de las mujeres como encargadas del cuidado de otros miembros de la unidad familiar, aún más vulnerables.
- *Promover el uso de servicios.* Es de fundamental importancia que desde edades más tempranas se fomente el uso de servicios de salud entre hombres y mujeres, principalmente entre aquellos que viven en la pobreza. La utilización temprana de servicios se reflejará en un mejor estado de salud durante la vejez y podrá garantizar un mayor y mejor uso de servicios de salud para enfrentar las

enfermedades geriátricas. También es importante fomentar el uso de servicios de salud física y mental en lugares de trabajo. La salud ocupacional y la prevención de estilos de vida de riesgo deben fomentarse en los lugares de trabajo.

- *Diseñar e implementar políticas de prevención.* Las diferencias en la salud de hombres y mujeres con discapacidad están determinadas en gran parte por su función social, económica y sus estilos de vida. Se espera que éstos vayan cambiando conforme avanza el nivel de desarrollo de los países y conforme las transiciones demográfica y epidemiológica vayan avanzando. Es recomendable que las políticas de salud tengan un énfasis en la prevención de las consecuencias de la discapacidad de las generaciones futuras, que serán distintas a las generaciones actuales. Por ejemplo, en México, las mujeres cada día aumentan su nivel educativo conforme se insertan en mayor número en el mercado laboral. Esta transformación implica además cambios importantes en su estilo de vida y conlleva riesgos a la salud, por lo que deben de adoptarse medidas de prevención, en un primer momento, y posteriormente de corrección. Asimismo, se espera que las generaciones futuras tengan un menor número de hijos, por lo que será necesario tomar en cuenta que los adultos discapacitados del futuro no tendrán tantas opciones de arreglos residenciales o apoyos familiares, como las alternativas que tienen los discapacitados de la generación actual.

# **CAPITULO III. PROPUESTA DE GENERACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

## **3.1 Introducción**

Como se comentó en el capítulo anterior, en la actualidad existe cooperación entre instituciones gubernamentales, organizaciones civiles especializadas en capacitación, contratación y búsqueda de vacantes y empresas privadas para ofrecer vacantes a personas con diferentes grados de discapacidad. Asimismo, se cuenta con programas de capacitación y bolsas de trabajo especializadas, tanto gobierno como empresas privadas se apoyan en las organizaciones civiles para ofertar vacantes y contratar personal. Cabe resaltar que las vacantes no se ofrecen de manera abierta; existe un programa de apoyo a personas con discapacidad en el medio rural, pero no exclusivo, los apoyos contemplan asociaciones con cuando menos el 20 por ciento de miembros con discapacidad.

Sin embargo, cabe resaltar que las barreras físicas, de comunicación y culturales impiden aún la integración laboral de personas con discapacidad. El 83 por ciento de las personas con discapacidad, padecen de discriminación hacia su condición y ello se asocia con menores oportunidades de empleo, por el temor de las empresas a disminuir su productividad; aproximadamente al 40 por ciento le han pagado un salario inferior; el 42 por ciento le han negado el trabajo por su discapacidad y el 22 por ciento acepta que les es más difícil conseguir un trabajo.

## **3.2 Antecedentes**

Con el objeto de contribuir a crear mayores oportunidades de progreso y de trabajo, al tiempo que se garantice el derecho a la seguridad social que consagran la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, así como las leyes derivadas de ésta, el 23 de enero de 2007 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que establece las directrices generales para dar cumplimiento al Programa Primer Empleo, con el propósito de contribuir a la generación de empleos permanentes y la formalización de las empresas, que inició en marzo de 2007.

Con el fin de aumentar el impacto del Programa, en los últimos meses de 2007 se realizó una revisión de sus lineamientos mediante las acciones siguientes: consultas al sector empresarial y discusión en los Gabinetes Económico y Social.

Resultado de lo anterior, en diciembre de 2007 se publicó un Decreto que modifica algunas características del Programa para facilitar aún más el acceso de los trabajadores no solamente de menor experiencia laboral, sino de aquellos que tienen dificultades para lograr un mayor nivel de permanencia en sus puestos de trabajo; otorgar con mayor prontitud el subsidio, al reducir de 9 a 3 meses el periodo de espera para su pago; reconocer el esfuerzo de creación de empleos de empresas que por alguna razón no se inscribieron oportunamente en el Programa no registraron a trabajadores elegibles; y, flexibilizar la condición de estar fiscalmente al corriente al momento de realizar la inscripción<sup>6</sup>.

### **3.2.1 El Programa del primer empleo**

El Programa Primer Empleo, tiene por objetivos: apoyar a las personas físicas o morales en la generación de nuevos empleos de carácter permanente, a través del otorgamiento de un subsidio que será aplicado a la parte de las cuotas obrero patronales causadas a cargo de los patrones, derivadas de contratar trabajadores adicionales de nuevo ingreso e inscribirlos ante el IMSS, en los términos que se señalan en el Decreto publicado en Diario Oficial de la Federación el 17 de diciembre de 2007, el cual reforma el publicado el 23 de enero de 2007, y que establecen las directrices generales para dar cumplimiento al Programa Primer Empleo; Subsidiar, hasta por doce meses, la parte de la cuota obrero patronal de seguridad social que corresponde a los empleadores al crear fuentes de trabajo permanentes; Impulso al potencial productivo de empresas y trabajadores; y, mayor probabilidad de permanencia de empresas, al tener la posibilidad de contratar trabajadores con el perfil más adecuado y a un menor costo.

Por su parte, los beneficios más importantes del Programa Primer Empleo son: reducción significativa del costo laboral y, en consecuencia, de la transición a la formalidad; aumento de la posibilidad de contratar trabajadores que se adapten a las necesidades de la empresa; los trabajadores, particularmente jóvenes, adquieren mayor experiencia laboral y habilidades en un empleo permanente; se reduce el riesgo de sanciones por parte de la autoridad al estar en el sector formal; procedimientos de inscripción y de registro de

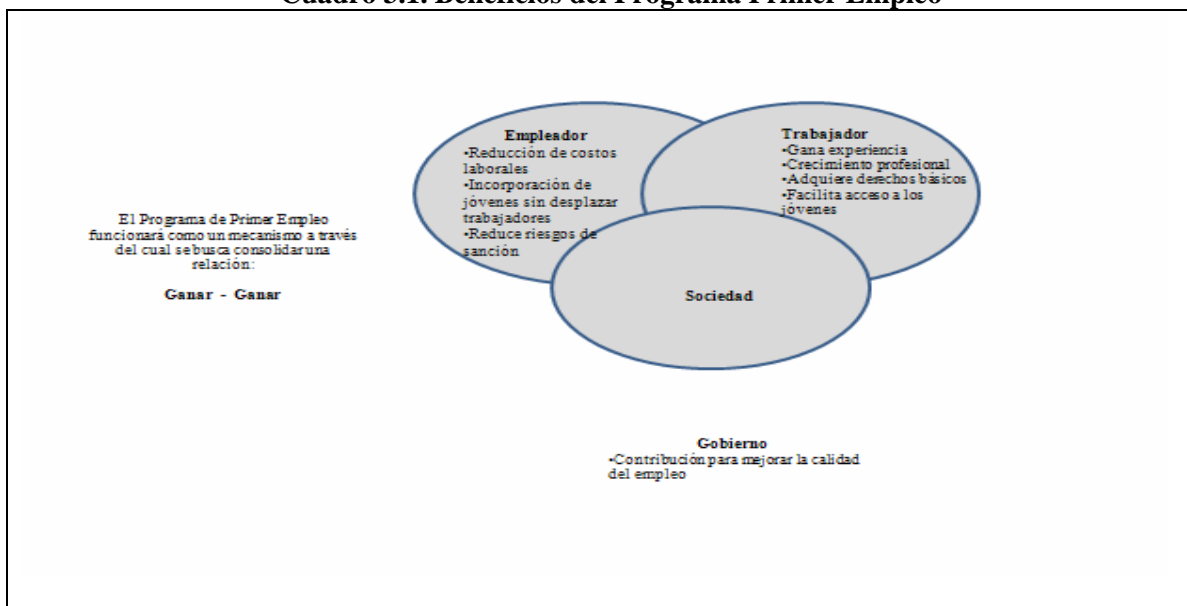
---

<sup>6</sup> Las modificaciones entraron en vigor el 15 de enero de 2008 [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx). Programa Primer Empleo.

trabajadores sencillos y accesibles para todo tipo de empresa; y, el programa no implica ningún costo para las empresas.

En el cuadro 3.1 se muestran, en forma esquematizada, los beneficios del Programa para el patrón, trabajador, sociedad y gobierno.

**Cuadro 3.1. Beneficios del Programa Primer Empleo**



Fuente: Programa Primer Empleo. [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)

### 3.2.1.1 Beneficios para el Trabajador

Adicional a los beneficios de obtención de experiencia laboral, crecimiento profesional, adquisición de derechos básicos y accesibilidad de los jóvenes al mercado laboral; los trabajadores elegibles, tendrán una protección en seguridad social correspondientes a las prestaciones en especie<sup>7</sup> y económicas<sup>8</sup> que señalan la Ley del Seguro Social y que se describen en los cuadros 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5.

<sup>7</sup> Las prestaciones en especie consisten en asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria; prótesis y ortopedia, rehabilitación, recalificación profesional y servicio funerario.

<sup>8</sup> Las prestaciones económicas, son un derecho que se da a los asegurados, pensionados y/o a sus beneficiarios para garantizar los medios de subsistencia, y consisten en pagos en dinero cuando éstos se ven afectados por alguno de los riesgos protegidos por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, y de reunir los requisitos y condiciones establecidas. Las prestaciones son: pensiones definitivas; incapacidades temporales por riesgo de trabajo, enfermedad no profesional y maternidad; ayudas para gastos de funeral y matrimonio; finiquitos; indemnizaciones



### Cuadro 3.2. Prestaciones en Especie

LSS	<p><b>Capítulo III:</b> Del seguro de riesgos de trabajo</p>	<p><b>Sección segunda</b> De las prestaciones en especie.</p>	<p><b>Artículo 56:</b> El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.</li> <li>II. Servicio de hospitalización.</li> <li>III. Aparatos prótesis y ortopedia, y</li> <li>IV. Rehabilitación.</li> </ul> <p><b>Artículo 57:</b> Las prestaciones a que se refiere el artículo anterior se concederán de conformidad con las disposiciones previstas en esta ley y en sus reglamentos.</p>
	<p><b>Capítulo IV</b> Del seguro de enfermedades y maternidad</p>	<p><b>Sección segunda</b> De las prestaciones en especie.</p>	<p><b>Artículo 91:</b> En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.</p> <p><b>Artículo 92:</b> Si al concluir el período de cincuenta y dos semanas previsto en el artículo anterior, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prorrogará su tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico. <b>Esta prórroga no se considerará como semanas cotizadas.</b></p> <p><b>Artículo 93:</b> Las prestaciones en especie que señala el <b>artículo 91</b> de esta Ley, se otorgarán también a los demás sujetos protegidos por este seguro que se mencionan en el <b>artículo 84</b> de este ordenamiento. Los padres del asegurado o pensionado fallecido, conservarán el derecho a los servicios que señala el <b>artículo 91</b> de la Ley.</p> <p><b>Artículo 94:</b> En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Asistencia obstétrica;</li> <li>II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y</li> <li>III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.</li> </ul> <p><b>Artículo 95:</b> Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV <b>del artículo 84</b> de esta Ley.</p>

Fuente: Ley del Seguro Social (LSS)

### Cuadro 3.3. Prestaciones en Dinero, Pensiones

<p>LSS</p> <p><b>Pensiones</b></p>	<p>IPT (Incapacidad Permanente Parcial)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Artículo 58 Fracc. III.</li> <li>▪ En accidentes laborales o de trayecto la pensión se calcula con el 70% del salario base de cotización (SBC) por el % de valuación dictaminada.</li> <li>▪ En enfermedad profesión la pensión se calcula con el 70% SBC promedio de las últimas 52 semanas por el % de valuación dictaminada.</li> <li>▪ Carácter de provisional por 2 años.</li> <li>▪ Las pensiones en régimen 1997 se contrata un seguro de renta vitalicia y en su caso seguro de sobrevivencia.</li> <li>▪ Indemnización Global de 60 mensualidades si la valuación es del 0.1% al 25% y opcional si es mayor del 25% hasta un 50%.</li> </ul>
	<p>Seguro de Riesgos de Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Muerte</b> ✓ Viudez (Artículo 64-II y 65). “Pensión del 40% de la que le hubiese correspondido al asegurado tratándose del I.P.T. garantizada ART. 171.”, (Ley del Seguro Social).</li> <li>▪ <b>Orfandad (Artículo 64-III al VI)</b></li> <li>▪ <b>Ascendiente (Artículo 66 3er párrafo)</b></li> </ul>
	<p>Seguro de Invalidez y Vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Pensión de Invalidez</b> ✓ Artículo 119 al 122 y 141. ✓ Pensión equivalente al 35 % salario promedio de las últimas 500 semanas cotizadas actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (I.N.P.C). ✓ Contar con 250 semanas de cotización o 150 semanas si la invalidez es mayor al 75% o más. ✓ El carácter puede ser temporal o definitivo. Art. 121. ✓ Asignaciones Familiares. ✓ Ayuda Asistencial.</li> <li>▪ <b>Vida</b> ✓ Viudez (Artículos 127 al 133). ✓ Orfandad (Artículos 127-129. 134-135. 136. 141).</li> </ul>
	<p>Terminación del Derecho al Pago de la Pensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>IPP o IPT</b> ✓ Rehabilitación para el trabajo. Art.62.</li> <li>▪ <b>Invalidez, Art. 114 reingrese a laborar en un</b> ✓ Puesto igual al declararse la invalidez.</li> <li>▪ <b>Viudez</b></li> <li>▪ <b>Orfandad</b> ✓ Más de 16 años y/o hasta 25 si estudia. ✓ Ingresa al régimen Obligatorio.</li> <li>▪ <b>Cesantía en Edad Avanzada o Vejez.</b> ✓ Cuando disfrute de pensión garantizada y reingrese a ser sujeto del régimen obligatorio.</li> </ul>

Fuente: Ley del Seguro Social (IMSS).

### Cuadro 3.4. Prestaciones en Dinero, Subsidios

LSS	Subsidios	Enfermedad General (Ley de 1997)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En caso de Enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgara cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo.</li> <li>▪ Fundamento Legal, Artículos 96 al 100.</li> <li>▪ Cuantía, 60% del salario base de cotización, desde el 4° día de la incapacidad por el término de 78 semanas.</li> <li>▪ Requisito, 4 semanas de cotización inmediatamente anteriores a la enfermedad y 6 semanas para trabajadores eventuales en los últimos cuatro meses.</li> </ul>
		Riesgo de Trabajo (Ley de 1997)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El asegurado que sufra un Riesgo de Trabajo y lo incapacita para trabajar recibirá por subsidio el 100% de su salario base de cotización.</li> <li>▪ Fundamento Legal, Artículo 58 Fracc.I.</li> <li>▪ La duración de este Subsidio será mientras dure la inhabilitación hasta por 52 semanas.</li> </ul>
		Maternidad (Ley de 1997)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La Asegurada tendrá derecho durante el embarazo y puerperio a un subsidio en dinero al 100% del último salario diario de cotización.</li> <li>▪ Fundamento Legal, Artículos 101 al 103.</li> <li>▪ Requisito, 30 semanas de cotización en los 12 meses anteriores al inicio de pago y que el instituto certifique el embarazo.</li> <li>▪ Tipo de incapacidad por maternidad.               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prenatal por 42 días.</li> <li>✓ Postnatal por 42 días.</li> </ul> </li> </ul>

Fuente: Ley del Seguro Social (IMSS).

### Cuadro 3.5. Prestaciones en Dinero, Ayuda de Gastos de Funeral y Matrimonio.

LSS	Ayuda de Gastos de Funeral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Art. 104 y 64 Fracc. I.</li> <li>▪ Ayuda que se otorga cuando fallece un asegurado o pensionado.</li> <li>▪ 2 meses de salario Mínimo General del Distrito Federal.</li> <li>▪ Tener 12 semanas de cotización en los nueve meses anteriores para el seguro de Enfermedad en Riesgo de Trabajo no hay tiempo de Espera.</li> </ul>
	Ayuda de Gastos de Matrimonio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda de gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal de su cuenta individual una cantidad equivalente a 30 días de salario Mínimo General que rija en el D.F. Artículos 165, 166. Siempre y cuando:               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tenga acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización en el seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) a la fecha del matrimonio.</li> <li>✓ Tenga Acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización en el seguro de la RCV a la fecha del matrimonio.</li> <li>✓ Que contraiga matrimonio 90 días después de estar dado de baja Art. 166.</li> <li>✓ Esta prestación se otorga por una sola vez.</li> </ul> </li> </ul>

Fuente: Ley del Seguro Social (IMSS).

### **3.2.1.2 Beneficios para la Empresa**

Para que la empresa pueda obtener beneficios de este Programa, deberá cumplir con una serie de requisitos y que son: contratar de forma permanente a los trabajadores y mantener su aseguramiento durante un lapso de 4 a 15 meses continuos<sup>9</sup>; estar al corriente de sus obligaciones ante las autoridades fiscales federales, en términos del artículo 32D del Código Fiscal de la Federación al momento de recibir el pago del subsidio<sup>10</sup>; disponer de firma electrónica y proporcionar los datos de una cuenta bancaria, por medio de la cual recibirá el pago del subsidio<sup>11</sup>; dedicarse a actividades económicas cuyo ciclo de producción no sea menor a doce meses; no ser una entidad pública cuyas relaciones laborales se rijan por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni formar parte de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas o municipios

El Programa Primer Empleo está diseñado para que las únicas empresas beneficiadas sean aquéllas que formalicen su plantilla laboral y aquéllas que contribuyan a la generación de empleo formal de largo plazo. El Programa evita la sustitución de personal ya existente por los trabajadores elegibles del subsidio y permite la reducción de costos laborales, incorporación de jóvenes sin desplazar trabajadores y reducción de riesgos de sanción.

Los patrones sujetos del Programa, que contraten a cualquier trabajador adicional de nuevo ingreso y lo inscriban ante el Instituto, serán apoyados por el Gobierno Federal mediante un subsidio equivalente hasta el 100% de la parte de las cuotas obrero patronales causadas a su cargo, que hayan cubierto por cada uno de dichos trabajadores en los primeros doce meses de aseguramiento según lo previsto en la Ley. El monto del subsidio se determinará con base en el salario base de cotización con el que el patrón haya cubierto las cuotas obrero

---

<sup>9</sup> Las empresas que se inscriban al Programa a partir del 15 de enero podrán registrar retroactivamente a trabajadores que fueron elegibles en periodos pasados que continúen vigentes y que no fueron registrados entre marzo de 2007 y el 14 de enero de 2008.

<sup>10</sup> En los términos del artículo 2, fracción LIII, de la Ley Federal de Presupuesto y de Responsabilidad Hacendaria, el subsidio consiste en el pago por parte del Gobierno Federal de la parte de la cuota obrero patronal que le corresponde cubrir al patrón en los términos de la Ley del Seguro Social, causada durante los primeros doce meses del empleo de los trabajadores que contrate dicho patrón en los términos del Programa

<sup>11</sup> Los patrones con trabajadores registrados antes del 15 de enero de 2008 recibirán el subsidio con las reglas del nuevo Decreto.

patronales de cada trabajador registrado en el Programa, aplicando el porcentaje que corresponda conforme a la tabla siguiente:

El monto de subsidio por trabajador varia en función del salario base de cotización. Si se registra con un salario mínimo, y posteriormente se incrementa a tres salarios mínimos, el monto del subsidio aumentará en esa proporción, tomando en cuenta los porcentajes de subsidio del cuadro 3.6.

**Cuadro 3.6. Porcentaje de subsidio de la cuota obrero patronal a cargo del empleador.**

Salario base de cotización del trabajador en múltiplos del salario mínimo	Porcentaje de subsidio de la cuota obrero patronal a cargo del empleador
1 a 10	100%
Más de 10 hasta 14	60%
Más de 14 hasta 20	20%
Más de 20 hasta 25	10%

Fuente: Programa Primer Empleo. [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)

Como puede apreciarse en el cuadro anterior, el porcentaje de subsidio de hasta el 100 % de la parte de la cuota obrero patronal le corresponderá a los empleadores que durante el primer año de contratación de un trabajador elegible coticen de 1 a 10 salarios base de cotización.

El subsidio se pagará a partir del cuarto mes de aseguramiento, en administraciones mensuales hasta por doce meses, dependiendo del cumplimiento de los requisitos del Programa. Para tener derecho al pago mensual del subsidio que prevé el Decreto, al momento de presentar la solicitud de pago correspondiente, el patrón inscrito como Beneficiario del Programa deberá cumplir con los requisitos siguientes: haber inscrito a todos sus trabajadores ante el Instituto en los términos que establece la Ley; haber obtenido el registro de los trabajadores que considere elegibles para efectos del Programa y mantener su aseguramiento en forma continua, al menos durante los tres meses siguientes a la fecha de su registro en el Programa; y, haber determinado y enterado al Instituto conforme a la Ley y el Reglamento, las cuotas obrero patronales causadas tanto por los trabajadores registrados en el Programa, como por sus demás trabajadores.

## **3.3 Diagnóstico de un Programa del Primer Empleo para Personas con Discapacidad.**

### **3.3.1 Consideraciones y Justificaciones**

En la actualidad en nuestro país, desafortunadamente la protección de los derechos de las personas con discapacidad, es aún incipiente. Uno de los principales problemas a que se enfrentan estas personas, como muchos mexicanos, es la falta de oportunidades de empleo. Son muchas las barreras físicas, de comunicación y culturales que impiden aún la integración laboral de personas con discapacidad en nuestro país. Para la mayoría de las personas con discapacidad si no es que todas, la discriminación hacia su condición se hace presente y ello genera menores oportunidades de empleo.

Siendo que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra característica que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Por ello, es necesario reflexionar y tomar las medidas necesarias para generar empleos dignos tomando en cuenta diversas consideraciones hacia las personas con discapacidad, ya que son seres humanos, que deben tener los mismos derechos que cualquier ciudadano, así como las mismas oportunidades de empleo.

Asimismo el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

Con el objetivo de asegurar esas garantías constitucionales, el Senado de la República, ha ratificado tratados nacionales e internacionales en materia laboral, descritos en el capítulo I de esta tesis, para que las personas con discapacidad puedan tener acceso a un trabajo digno, adecuado a sus condiciones y necesidades personales, ellos son:

- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ratificada el 27 de agosto de 2007, por el Senado de la República. Entró en vigor el 3 de mayo de 2008.
- Convenio 159. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas con Discapacidad de la OIT. Ratificado el 11 de diciembre de 1999 y en vigor el 5 de abril de 2002.

- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la OEA. Ratificada el 25 de enero de 2001 y Promulgada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.
- Ley Federal para Personas con Discapacidad, por parte de la Cámara de Diputados. Aprobada el 30 de abril de 2003.
- Ley General de las Personas con discapacidad. Ley vigente en México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2005.
- Reglas de Operación del Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa, Publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 25 de junio de 2003.

Para contribuir a que se lleven a cabo estos tratados y leyes y con el propósito de contribuir a crear mayores oportunidades de trabajo, al tiempo que se garantice el derecho a la seguridad social que consagran la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes derivadas de ésta, el 23 de enero de 2007 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que establece las directrices generales para dar cumplimiento al Programa Primer Empleo. Esto es para contribuir a la generación de empleos permanentes y la formalización de las empresas, que inició en marzo de 2007.

Resultado de lo anterior, en diciembre de 2007 se publicó un Decreto que modifica algunas características del Programa, esto con la finalidad de facilitar el acceso de los trabajadores no solamente de menor experiencia laboral, sino de aquellos que tienen dificultades para lograr un mayor nivel de permanencia en sus puestos de trabajo. En este contexto, las autoridades u organismos públicos deben adoptar medidas orientadas a la óptima incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, así como todas aquellas medidas necesarias para el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por estas personas. Es por ello, que para contribuir a la generación de empleos permanentes y la formalización de las empresas, se ha planteado el *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad* que se prevé que inicie en enero de 2010.

A través de este Programa de Primer Empleo, se fomentará la incorporación de personas con discapacidad al empleo y se informará sobre las incorporaciones de empleo para discapacitados. En este sentido, en 2010 el gobierno mediante, subsidios fomentará la incorporación al empleo de personas con discapacidad a las empresas de productos y servicios. Se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad.

Se tiene previsto que el *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad* no sólo dure por un sexenio, sino que sea un programa a largo plazo, el período de duración del programa se ha planeado para el periodo de 2010 al 2030.

Se ha planeado que a partir del año 2010, año en que va a comenzar a funcionar el *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad*, se haga obligatoria la contratación en la plantilla laboral de las empresas del 2.5 por ciento de personas con discapacidad; este porcentaje se incrementará anualmente un 2.5 por ciento, hasta el año 2030, año en que se plantea llegar al 50 por ciento de incorporación laboral de personas con discapacidad.

El número de trabajadores discapacitados no podrá superar el 50 por ciento del total de los trabajadores de la plantilla, salvo en el caso de que el trabajador discapacitado sea el único componente de la empresa. Las empresas estarán obligadas a mantener la estabilidad en el puesto de trabajo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores discapacitados. Además, la empresa deberá estar al corriente de pago en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de seguridad social.

Las empresas que formalicen una contratación con un trabajador discapacitado y cumplan con lo establecido tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial de la seguridad Social correspondiente a las contingencias más comunes (siempre que el contrato sea a tiempo completo), durante toda la vida del contrato. Así como la bonificación de las cuotas empresariales de la seguridad social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

#### *Los papeles y responsabilidades del sector privado y del sector público*

La participación de los sectores privado y público es fundamental en el *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad*, ya que se trata de erradicar la discriminación hacia todos los empleados, sobre todo a las personas con discapacidad, que muchas veces se enfrentan a una gran discriminación, ya sea a la hora de solicitar un empleo digno, o bien durante su trabajo, esto es, porque en muchas ocasiones no se les tiene la suficiente confianza pues se cree que no tienen la capacidad para poder laborar de una manera eficiente.

Es imprescindible, que se tomen las acciones y medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener acceso a un empleo digno que lo dignifique como persona



en cualquier ámbito laboral. Así mismo, es necesario adoptar estrategias y políticas que sirvan para que los sectores privados y públicos puedan incorporar o reintegrar a las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad.

La participación activa de los sectores privado y público es crucial para poder llevar a cabo el *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad*, debido a que incorporarían a trabajadores con algún tipo de discapacidad, con la finalidad de proporcionarles un trabajo que los dignifique como personas y a disminuir la tasa de desempleo en el país.

Las responsabilidades necesarias para llevar a cabo la propuesta del *Programa del Primer Empleo para Personas con Discapacidad*, son:

- 1°. Impulsar y contribuir a la ejecución de políticas públicas y programas que asegure la inclusión social de las personas con discapacidad en todos los ámbitos;
- 2°. Incluir correctamente el tema discapacidad en la planificación del desarrollo del país;
- 3°. Desarrollar políticas de empleo que contribuyan a reducir el desempleo de las personas con discapacidad;
- 4°. Contratación de personas discapacitadas en busca de empleo, incluidas las que no han trabajado nunca y las que desean reintegrarse al trabajo después de un período sin empleo;
- 5°. Igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores discapacitados;
- 6°. Conservación en el empleo de los trabajadores que contraen una discapacidad;
- 7°. Política empresarial que promueva un lugar de trabajo seguro y sano, y que prevea medidas de seguridad y salud en el trabajo, una temprana intervención y orientación a servicios de tratamiento y readaptación profesional de las personas que contraen una discapacidad durante su vida activa, así como un sistema de tutoría que garantice el apoyo a la integración de los nuevos trabajadores;
- 8°. Crear estrategias que estén en armonía con la política y la legislación nacionales, e incorporar los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y de integración, de conformidad con los convenios de la OIT, en particular el Convenio núm. 159;
- 9°. Procurar cooperar con los servicios de empleo a fin de encontrar para los trabajadores discapacitados puestos de trabajo que correspondan a sus aptitudes,

su capacidad de trabajo y sus intereses. Además, deberían reorientar a los trabajadores cuya capacidad de trabajo ha cambiado proponiéndoles otros puestos de trabajo u otros horarios;

- 10°. Garantizar que las personas discapacitadas reciban en su empleo un trato semejante al de los trabajadores no discapacitados en lo que respecta a las prestaciones económicas;
- 11°. Promoción de oportunidades de empleo para las personas discapacitadas y la conservación en el empleo de quienes contraigan una discapacidad durante el empleo;
- 12°. Revisar todas las normas y reglamentaciones que rigen el empleo, la conservación en el empleo y la reintegración profesional en los sectores público y privado, a fin de garantizar que no contengan elementos de discriminación contra las personas discapacitadas;
- 13°. Realizar exámenes periódicos de sus sistemas de protección social, con inclusión de la remuneración de los trabajadores, para garantizar que no pase inadvertido ningún obstáculo indebido que interfiera en la manera en que las personas discapacitadas ingresan en el mercado de trabajo, conservan su empleo u ocupación, o se reintegran en el mercado de trabajo abierto y en el empleo remunerado;
- 14°. Facilitar apoyo técnico, subvenciones salariales y otros incentivos para promover o facilitar las oportunidades de empleo y la conservación en el empleo de los trabajadores discapacitados, e informar a los empleadores al respecto;
- 15°. Tratar de involucrar a las organizaciones de empleadores en las actividades de asesoramiento al servicio de empleo y a otros servicios pertinentes, así como de colaboración con esos servicios, para garantizar su desempeño adecuado y efectivo;
- 16°. Ejecutar y promover programas de educación de calidad que favorezca a las personas con discapacidad;
- 17°. Impulsar y ejecutar programas y acciones relacionadas con salud, que promuevan la salud de las personas con discapacidad;
- 18°. Asegurar que el transporte público sea accesible para todas las personas, incluyendo las personas con discapacidad;
- 19°. Incluir el tema de discapacidad en el trabajo;

- 20°. Verificar que se cumplan las normas que protegen los derechos de las personas con discapacidad;
- 21°. Promover y defender los derechos de las personas con discapacidad;
- 22°. Garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad para las personas con discapacidad;
- 23°. Aprobar leyes nacionales e Internacionales, que mejoren la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

### La información y educación a la sociedad

En México la sociedad vive en una cultura globalizada que deja fuera la realidad y el valor humano. La sociedad queda con hambre de verdad, autoestima, de derechos, de valores, de respeto, de capacidad y de oportunidades, que en el caso de las personas con discapacidad hacen que sean excluidos por prejuicios sociales. Así pues, la sociedad es responsable de la visión distorsionada que se tiene hacia las personas con discapacidad, pero así también la sociedad es capaz de transformarla.

Es necesario que la sociedad del mundo, pero sobre todo la sociedad mexicana se preocupe por los niños, niñas, jóvenes, las madres y padres del futuro que cuentan con algún tipo de discapacidad, ya que cualquier persona en un futuro puede tener hijos, primos, sobrinos, nietos con algún tipo de discapacidad al cual no le gustaría que se refirieran a ellos como “pobrecitos, están enfermos”. Es por ello, que es necesario aunar voluntades para cambiar la manera en que la sociedad mira la realidad, para construir iniciativas que constituyan los derechos humanos a los que cualquier persona tiene derecho y que muchas veces sino es que todas se les es negado a las personas con discapacidad.

Si bien es cierto que en México es nula la información que hay respecto a las personas con discapacidad, es imprescindible, que se adopten estrategias, políticas, acciones y medidas necesarias que sirvan para que la sociedad tome conciencia de la importancia que tiene el que las personas con discapacidad tengan un trabajo que los dignifique como personas.

En la actualidad es necesario que se reconozca la igualdad de derechos sin existir ningún tipo de discriminación por motivo de discapacidad; es necesario manejar de una manera adecuada la información para que se prohíba la discriminación por cualquier circunstancia personal y social. Es de suma importancia, que se realice un cambio de actitud y una cultura

de implementación en la sociedad, si se desea que las personas con discapacidad logren los mismos derechos que el resto de las personas.

### **3.3.2 El Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad**

El propósito del programa es ofrecer la oportunidad de incorporar al mercado laboral a todas aquellas personas que cuentan con algún tipo de discapacidad y que desean contar con un empleo productivo, en condiciones de equidad, seguridad y dignidad humana y que por algún motivo han sufrido algún tipo de discriminación en cuanto a su contratación. Con este programa también se pretende que las empresas apoyen con la incorporación de personas con discapacidad.

Es importante trabajar intensamente para implementar las disposiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener acceso a un trabajo digno, sin obstáculos físicos y sociales, así como proteger y garantizar la igualdad con las demás personas.

#### **3.3.2.1 Objetivo y Propósito**

El *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad* incluye entre sus objetivos específicos la participación laboral de las personas con discapacidad, mediante el impulso a la integración laboral a las personas con discapacidad y la permanencia en las empresas. Con esto se apoya a las empresas en la generación de empleos y en la creación de fuentes de trabajo.

Con los lineamientos del programa, se pretende identificar las acciones que se han tomado para la realización de políticas públicas y leyes que permitan una implementación de los derechos de las personas con discapacidad que se han reconocido en la “Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, llevado a cabo en la Ciudad de México los días 30 y 31 de octubre de 2006, esto con la finalidad de mejorar los derechos de las personas con discapacidad, y además representar un cambio de paradigma hacia ellas en tanto que se pretenda eliminar costumbres, prácticas y legislaciones que las discriminen.

Por otra parte, se pretende apoyar a las personas físicas o morales en la generación de nuevos empleos dignos, a través del otorgamiento de un subsidio que será aplicado a la parte de las cuotas obrero-patronales causadas a cargo de los patrones derivadas de contratar trabajadores discapacitados adicionales de nuevo ingreso; para recibir estos

subsidios, deberán inscribir al trabajador ante el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS).

Las empresas deberán contratar al menos un 2.5 por ciento de personas con discapacidad que reúnan los requisitos profesionales establecidos por las empresas. Los requisitos que, en este caso, debe cumplir el trabajador son: ser discapacitado, teniendo reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento por el organismo competente.

El contrato debe formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

### **3.3.2.2 Características de la Población Beneficiada**

El *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad*, estará dirigido a aquellas personas que cuentan con algún tipo de discapacidad que deseen trabajar y han sufrido algún tipo de discriminación para ser incorporados al área laboral.

La meta de incorporación de personas que cuenten con algún tipo de discapacidad deberá no ser mayor al 70 por ciento progresivo, ya que se considera que si la discapacidad es mayor a este grado o nivel<sup>12</sup>; la persona no va a ser capaz de llevar a cabo las actividades que se le encomienden ya que en medida que va avanzando su grado de discapacidad van perdiendo movilidad en su cuerpo y sentidos, lo cual puede ocasionar que la persona pueda poner en riesgo su seguridad y la de otras personas.

Las discapacidades que se consideran son:

- *Discapacidad física.* Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes: secuelas de poliomielitis; lesión medular (parapléjico); y, amputaciones.
- *Deficiencia motriz.* Las clases más comunes de deficiencia motriz: la parálisis cerebral; la espina bífida; y, la distrofia muscular de Duchenne.
- *Discapacidad psíquica:* Las clases más comunes de trastornos mentales: depresión mayor; esquizofrenia; trastorno bipolar; trastornos de pánico; trastorno esquizomorfo; y, síndrome orgánico.

---

<sup>12</sup> Las personas con discapacidad deberán mostrar su certificado médico en donde se indique el grado de discapacidad que se tiene.

- *Discapacidad sensorial.* Comprende a las personas que tienen: deficiencias visuales; deficiencias auditivas; a quienes presentan problemas en la comunicación; a quienes presentan problemas de lenguaje.
- *Discapacidad intelectual o mental.* La clase más comunes de trastornos mentales es el Síndrome Down.

Cabe resaltar que aquellos casos, en que las discapacidades superen el grado o nivel de discapacidad requerida por el programa, la persona no podrá trabajar, ya que conforme avanza el grado de discapacidad la persona va perdiendo movilidad en la mayor parte de su cuerpo.

### **3.3.3 Condiciones para su funcionamiento**

Para realizar evaluar las condiciones, primeramente, se deben analizar adecuadamente los diferentes tipos de contratos de trabajo para discapacitados, citando su contenido esencial y delimitando los requisitos de acceso, cuantía y demás especificaciones de las distintas ofertas.

- *Contrato indefinido (base) para discapacitados.* Para poder formalizar un contrato indefinido para discapacitados y que la empresa pueda tener derecho de acceso a los incentivos ofrecidos; tanto el trabajador como la empresa deben cumplir una serie de requisitos.

#### Requisitos del trabajador

Ser trabajador discapacitado y tener un certificado médico (lo que implica el reconocimiento de una institución oficial) que indique el tipo de discapacidad (física, psíquica, sensorial o mental) que se tiene y el grado de la discapacidad. Además, no debe haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato indefinido. No pueden formalizar este contrato aquellos trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en el plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

#### Requisitos de la empresa

En empresas de nueva creación el número de trabajadores discapacitados no podrá superar el 50% del total de los trabajadores de la plantilla, salvo en el

caso de que el trabajador discapacitado sea el único componente de la empresa. Las empresas están obligadas a mantener la estabilidad en el puesto de trabajo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores discapacitados. Además, la empresa deberá encontrarse al corriente de pago en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. La empresa debe solicitar a los trabajadores discapacitados, una descripción detallada de los puestos que se quieran cubrir, sus características técnicas, así como la capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto.

- *Contrato temporal (eventual) para discapacitados*

Requisitos del trabajador

No debe haber estado contratado en la misma empresa con posterioridad.

Requisitos de la empresa

Cualquier empresa, sea cual sea su tamaño, puede contratar bajo esta modalidad contractual para discapacitados, siempre que no haya amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por amortización de puestos de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con posterioridad.

### **3.3.3.1 Beneficios para el Trabajador con Discapacidad**

Son múltiples los beneficios que el trabajador obtendría al incorporarse al mercado laboral; así mismo, es un programa de gran interés para hombres o mujeres que tienen algún tipo de discapacidad y que no quieren renunciar a su vida laboral y, por tanto, a realizarse como personas.

Los beneficios específicos son:

- ✓ **Trabajo.** Con el trabajo se consigue una mejor calidad de vida, se satisfacen necesidades, y la realización personal y social. El trabajo dignifica a las personas y las hace crecer como personas.

- ✓ **Experiencia.** La experiencia adquirida a través de las diferentes actividades que contribuyen al desarrollo profesional.
- ✓ **Crecimiento profesional.** Las personas trabajan con entusiasmo en un proyecto que se vea claramente que va a beneficiar su trayectoria profesional.
- ✓ **Derechos laborales.** Entre ellos se destacan los siguientes:
  - La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
  - La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas;
  - Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
  - Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;
  - Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;
  - Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;
  - Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos;
  - Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
  - El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
  - Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresa;
  - El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal;
  - Cuando deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;
  - Toda empresa estará obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas;



- Las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo;
  - 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. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
  - El patrón estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento;
  - Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;
  - Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- ✓ **Seguridad Social.** Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

### 3.3.3.2 Beneficios para la empresa

Las empresas verían el *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad* como una forma de reducir costos y de incrementar la productividad; pero también como un modo de proporcionar beneficios a sus empleados con bajo costo. En general, el programa flexibiliza la organización del trabajo de los empleados que puede permitir una mejor adaptación a un entorno cambiante, e incluso complicado.

Los beneficios más importantes son:

- ✓ Los patronos con trabajadores discapacitados registrados, recibirán el subsidio;
- ✓ Las empresas que se inscriban al programa a partir de enero de 2010 podrán registrar retroactivamente a trabajadores que fueron elegibles en periodos pasados que continúen vigentes y que no fueron registrados;

- ✓ El programa está diseñado para que las únicas empresas beneficiadas sean aquellas que formalicen su plantilla laboral y aquellas que contribuyan a la generación de empleo formal de largo plazo;
- ✓ El programa evita la sustitución de personal ya existente por los trabajadores elegibles del subsidio;
- ✓ Reducción significativa de costos laborales;
- ✓ Incorporación de jóvenes sin desplazar trabajadores;
- ✓ Los trabajadores discapacitados, particularmente jóvenes, adquieren mayor experiencia laboral y habilidades en un empleo permanente;
- ✓ Se reduce el riesgo de sanciones por parte de la autoridad al estar en el sector formal;
- ✓ El programa no implica ningún costo para las empresas
- ✓

### Factibilidad

Para que exista factibilidad técnica, es necesario que las empresas implementen la infraestructura necesaria para que las personas con discapacidad puedan desplazarse sin ningún problema en las instalaciones de la empresa.

Por su parte, la factibilidad económica consistiría subsidios derivados de la incorporación de personas con discapacidad, y con ello, se generaría la formalización de la plantilla laboral y se reducirían notablemente los costos laborales.

### Viabilidad

La viabilidad está basada en el subsidio que recibirían las empresas por parte del Gobierno Federal, equivalente hasta el 100 por ciento de la parte de las cuotas obrero patronales que le corresponde cubrir al patrón en los términos de la Ley del Seguro Social; causada durante los primeros doce meses del empleo de los trabajadores con discapacidad que contrate dicho patrón en los términos del programa. El subsidio sería de acuerdo a los términos del artículo 2, fracción LIII, de la Ley Federal de Presupuesto y de Responsabilidad Hacendaría.

El monto del subsidio se determinará con base en el salario base de cotización con el que el patrón haya cubierto las cuotas obrero patronales de cada trabajador registrado en el

programa, aplicando el porcentaje que corresponda conforme a los porcentajes descritos en el cuadro 3.7.

**Cuadro 3.7. Porcentaje de subsidio de la cuota obrero patronal a cargo del empleador para el Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad**

Salario base de cotización del trabajador en múltiplos del salario mínimo	Porcentaje de subsidio de la cuota obrero patronal a cargo del empleador
1 a 10	100%
Más de 10 hasta 14	60%
Más de 14 hasta 20	20%
Más de 20 hasta 25	10%

El monto de subsidio por trabajador variará en función del salario base de cotización. Si se registra con un SM, y posteriormente se incrementa a 3 SM, el monto del subsidio aumentará en esa proporción. El subsidio se pagará a partir del cuarto mes de aseguramiento, en administraciones mensuales hasta por doce meses, dependiendo del cumplimiento de los requisitos del Programa.

#### Fiscalidad

Para tener derecho al pago mensual del subsidio que prevé el Decreto, al momento de presentar la solicitud de pago correspondiente, el patrón inscrito como beneficiario del programa deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- Todas las empresas que contraten personas con discapacidad de no menos de un 2.5 por ciento, podrán reducir el pago del 100 por ciento de los impuestos de los salarios y prestaciones sociales; esas empresas también recibirán la bonificación de las cuotas empresariales de la seguridad social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- El Estado podrá financiar hasta el 60 por ciento de los costos salariales anuales y de las cotizaciones de seguridad social cuando la empresa contrate una persona con discapacidad;
- El Estado también brindará compensaciones por la reducción de la productividad.
- Se establecerán tasas arancelarias preferentes para importación de máquinas y equipos especiales para trabajadores con discapacidad.
- En las empresas privadas deberá haber subsidios estatales o beneficios fiscales para realizar las adaptaciones necesarias en la empresa.

### 3.3.4 Análisis FODA

El análisis FODA<sup>13</sup> es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del *Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad*, el cual permite obtener un análisis preciso para la toma de decisiones.

Las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, fueron:

- ✓ **Fortalezas.** Son las capacidades especiales con que cuenta el Programa y por los que encuentra en una posición adecuada para que se lleve a cabo, recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente.

Las fortalezas más destacadas son: impacto en el mercado de empresas de productos y servicios; existencia de leyes y tratados nacionales e internacionales que evitan la discriminación hacia las personas con discapacidad.; facilitar el acceso de los trabajadores discapacitados no solamente de menor experiencia laboral, sino de aquellos que tienen dificultades para lograr una incorporación laboral y un mayor nivel de permanencia en sus puestos de trabajo; aumentar contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas; incorporación a la seguridad social; información y sensibilización a la gente; credibilidad el programa; disminución de la discriminación Institucional y social; y, oportunidad de contar con un trabajo digno.

---

<sup>13</sup> El término FODA es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. De entre estas cuatro variables, tanto fortalezas como debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

La clasificación del análisis FODA, aplicando el sentido común, se puede construir una matriz con dos dimensiones (dentro/fuera, bueno/malo):

	<i>Positivas</i>	<i>Negativas</i>
<i>Exterior</i>	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<i>Interior</i>	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>

- ✓ **Oportunidades:** Son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa el Programa y que permiten obtener ventajas competitivas.

Las oportunidades más relevantes del programa son: acceso al mercado laboral; disminución de la tasa de desempleo; ingreso de trabajadores discapacitados al trabajo formal; empresas interesadas en incorporar a su plantilla laboral a trabajadores con algún tipo de discapacidad; convenio con empresas para que incorporen a trabajadores con discapacidad; y, obtener el apoyo de las empresas para incorporar a las personas con discapacidad.

- ✓ **Debilidades:** Son aquellos factores que provocan una posición desfavorable para que no se implemente el Programa, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Las debilidades más notorias son: los valores de los aranceles, que son toques de subsidios del programa; incluye prestaciones ajenas a las competencias del Sector Salud: las prestaciones educativas y laborales tienen la deuda pendiente de la participación activa de dichas áreas de gobierno en el sistema; reducida contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas; dificultades en la implementación de la infraestructura en las empresas; falta de información que hay respecto a las personas con discapacidad; cambio de gobierno sexenal.

- ✓ **Amenazas:** Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia del Programa.

Las principales amenazas del Programa son: aumento de población; tasa de desempleo; trabajadores discapacitados en la informalidad; falta de información estadística en lo que se refiere a las personas con discapacidad.; cambio de gobierno sexenal; discriminación Institucional y social.

### **3.3.5 Iniciativa que reforma a la Ley del Seguro Social y adiciona a los beneficios del Programa Primer Empleo**

#### **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

##### **Iniciativa que establece las directrices generales para dar cumplimiento al Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República. **FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA**, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en los artículos 28, último párrafo, del mismo ordenamiento; 39, fracción III, del Código Fiscal de la Federación; 74 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 15, fracción III, 38, 39, 271, 272 y 277 C, último párrafo, de la Ley del Seguro Social, y 31 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y

##### **Exposición de Motivos**

Según datos de la Convención Sobre los Derechos Humanos (2006), alrededor del 10 por ciento de la población mundial, es decir 650 millones de personas discapacitadas carecen de las oportunidades que tiene la población en general. Se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales que les impiden: recibir educación, conseguir empleo (aun cuando están bien calificados), tener acceso a la información, desplazarse, integrarse en la sociedad y ser aceptados.

De acuerdo al último censo que se realizó sabemos que México actualmente cuenta con 1,795,300 discapacitados, de los cuales 397,183 se encuentran activos laboralmente, (INEGI, 2007).

En la actualidad en nuestro país, desafortunadamente la protección de los derechos de las personas con discapacidad, es prácticamente nula. Hoy en día se ve claramente la discriminación de la que son víctimas, con respecto al empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación, capacitación, continuidad con el trabajo, la promoción profesional y condiciones laborales seguras y saludables. Por ello es necesario que se adecue nuestra legislación laboral conforme a los principios que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad pretende llevar a cabo.

Para casi el 83% de las personas con discapacidad, la discriminación hacia su condición se asocia con menores oportunidades de empleo, por el temor de las empresas a disminuir su productividad.

Las personas con discapacidad enfrentan múltiples formas de discriminación, como las que a continuación se mencionan:

- Escasos esfuerzos para emplearlos y valorarlos como trabajadores competentes.

- Barreras físicas para su desplazamiento y acceso a diversos lugares públicos.
- Compasión de personas que son incapaces de verlas como diferentes, pero iguales en derechos y oportunidades.
- Falta de acceso a espacios educativos regulares.
- Exclusión social y marginación de las actividades recreativas.
- Trato despectivo y atención deficiente en las instituciones de salud.
- Establecimiento de políticas y medidas que ignoran y desdeñan sus necesidades y condiciones.
- Dificultades para ejercer derechos políticos y sociales.

Siendo que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra característica que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Asimismo el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

Con el objetivo de asegurar esas garantías constitucionales, se han creado diversas leyes y se han firmado y ratificado Tratados Nacionales e Internacionales en materia laboral para que las personas con discapacidad puedan tener acceso a un trabajo digno, adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

- Convenio 159. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas con Discapacidad. Convenio firmado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptada en Ginebra, Suiza, el 22 de junio de 1983. Entró en vigor en 1985. El 11 de diciembre de 1999 el Senado de la República ratificó el Convenio 159 de la OIT y entro en vigor el 5 de abril de 2002.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA). Aprobada en la primera sesión plenaria de la Organización de Estados Americanos (OEA), celebrada el 7 de junio de 1999. Ratificada el 25 de enero de 2001 y Promulgada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.
- Ley Federal para Personas con Discapacidad, por parte de la Cámara de Diputados. Aprobada el 30 de abril de 2003.
- Reglas de Operación del Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa, Publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 25 de junio de 2003.
- Ley General de las Personas con discapacidad. Ley vigente en México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2005.
- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. El 13 de diciembre, 2006 la Asamblea General de la ONU adoptó formalmente la Convención acerca de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ratificada el 27 de agosto de 2007, por el Senado de la República.

De acuerdo con la información difundida por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática) en su estudio “Presencia del Tema de Discapacidad en la Información Estadística, Marco Teórico – Metodológico” la proporción de personas discapacitadas aumenta con la edad.

Finalmente se propone el apoyo, por parte de las empresas a la incorporación laboral de personas que sufren algún tipo de discapacidad, ya que pueden contribuir con una amplia gama de conocimientos, habilidades y talentos. Con el objeto de contribuir a crear mayores oportunidades de progreso y de trabajo, al tiempo que se garantice el derecho a la seguridad social que consagran la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes derivadas de ésta.

Con esto se puede concluir que en México:

- Existe discriminación en México hacia las Personas con Discapacidad.
- Aplica aún el modelo médico que se basa en las opiniones y prácticas científicas, típicamente en la base del conocimiento médico y de la salud aquí la discapacidad queda reducida al nivel de deficiencia.
- Las leyes establecidas respecto a las personas con discapacidad no son adecuadamente difundidas ni aplicado.
- Se requieren recursos financieros para modificar la infraestructura urbana y de servicios.
- Se requiere un compromiso real del empresariado mexicano.
- Es necesaria la sistematización de la Información existente con respecto a las personas con discapacidad y hacerla pública

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a la consideración del H. Congreso de la Unión la presente:

**Propuesta de Iniciativa para efectos de la capacitación e incorporación de personas con discapacidad por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley del Seguro Social para los beneficios del Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad.**

## **DECRETO**

**Artículo 1.-** El Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad tiene por objeto apoyar a las personas con discapacidad en la generación de nuevos empleos de carácter permanente, a través del otorgamiento de un subsidio que será aplicado a la parte de las cuotas obrero patronales causadas a cargo de los patrones, al contratar trabajadores discapacitados adicionales de nuevo ingreso e inscribirlos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos que se establecen en el presente Decreto.

**Artículo 2.-** Para los efectos del presente Decreto, se entenderá por trabajador adicional de nuevo ingreso, aquél con cuya contratación se supere el número máximo de trabajadores registrados por el patrón a partir de la publicación del presente Decreto, y que no tenga registro previo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social como trabajador permanente.

**Artículo 3.-** Los patrones que contraten a cualquier trabajador adicional de nuevo ingreso y lo inscriban ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, serán apoyados por el Gobierno Federal mediante un subsidio de hasta el 100% de la parte de las cuotas obrero patronales causadas a su cargo, que hayan cubierto por cada uno de dichos trabajadores discapacitados en los primeros doce meses de aseguramiento, según lo previsto en la Ley del Seguro Social. El



monto del subsidio se determinará conforme a lo previsto en el presente Decreto, en consideración al salario base de cotización con el que el patrón haya cubierto las cuotas obrero patronales de cada trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos que se indican en la siguiente tabla:

**Porcentaje a subsidiar de la parte de la cuota obrero patronal enterada por el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social**

<b>Salario base de cotización del trabajador en múltiplos del salario mínimo</b>	<b>Porcentaje de subsidio de la cuota obrero patronal a cargo del empleador</b>
1 a 10	100%
Más de 10 hasta 14	60%
Más de 14 hasta 20	20%
Más de 20 hasta 25	10%

**Artículo 4.-** La vigencia del Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad no excederá del 30 de noviembre de 2030 para efectos del pago del subsidio, y del 28 de febrero de 20129 para fines de la inscripción de los patrones y el registro de trabajadores.

**Artículo 5.-** Para su inscripción en el Programa Primer Empleo, el patrón deberá:

**I.** Presentar la solicitud correspondiente a través del portal en Internet del Instituto Mexicano del Seguro Social y mediante el uso de firma electrónica, en los términos establecidos por dicho Instituto;

**II.** Dedicarse a actividades económicas cuyo ciclo de producción no sea menor a doce meses;

**III.** No ser una entidad pública cuyas relaciones laborales se rijan por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

**IV.** No tener a su cargo créditos fiscales firmes con el Instituto Mexicano del Seguro Social;

**V.** Comunicar al Instituto Mexicano del Seguro Social, los datos de una cuenta bancaria de la que sea titular y que utilice para transferencias electrónicas, cuyo número deberá estar integrado de conformidad con las disposiciones emitidas al respecto por el Banco de México, y

**VI.** En lo que se refiere a otros créditos fiscales de carácter federal, presentar manifestación, bajo protesta de decir verdad, de que se ajusta a lo dispuesto en el artículo 32-D del Código Fiscal de la Federación.

**Artículo 6.-** Recibida la solicitud patronal de inscripción al Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad, el Instituto Mexicano del Seguro Social verificará que se cumplan los requisitos señalados en el artículo anterior e informará al patrón, a través de medios electrónicos, sobre la procedencia de su solicitud, proporcionándole, en su caso, el folio único de identificación de beneficiario del citado Programa.

**Artículo 7.-** El patrón inscrito en el Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad podrá solicitar el registro de los trabajadores discapacitados que considere sujetos a la aplicación del referido Programa, a través del portal en Internet del Instituto Mexicano del Seguro Social y mediante el uso de firma electrónica, en los términos establecidos por dicho Instituto.

El Instituto Mexicano del Seguro Social verificará que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 de este Decreto y comunicará al patrón, a través de medios electrónicos, sobre

la elegibilidad de los trabajadores como sujetos de aplicación del Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad.

**Artículo 8.-** Para tener derecho al pago mensual del subsidio que se establece en este Decreto, al momento de la solicitud correspondiente, el patrón inscrito como beneficiario del Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad deberá cumplir con los requisitos siguientes:

**I.** Haber inscrito a todos sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos que establece la Ley del Seguro Social;

**II.** Haber solicitado el registro de los trabajadores discapacitados que considere elegibles para efectos del Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad;

**III.** Mantener asegurados al menos durante un periodo de nueve meses continuos posteriores a la fecha de registro al Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad, a los trabajadores discapacitados sujetos a la aplicación del mismo;

**IV.** Haber determinado y enterado al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obrero patronales causadas tanto por los trabajadores registrados en el Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad, como por el resto de aquéllos a su servicio, conforme a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social;

**V.** No tener a su cargo créditos fiscales firmes con el Instituto Mexicano del Seguro Social, y

**VI.** En lo que se refiere a otros créditos fiscales de carácter federal, presentar un escrito en los términos previstos en el artículo 5, fracción VI de este Decreto.

**Artículo 9.-** A partir del décimo mes del registro del trabajador en el Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad, el patrón podrá solicitar mensualmente al Instituto Mexicano del Seguro Social que se haga efectivo el pago del subsidio. En este supuesto, el Instituto Mexicano del Seguro Social verificará que se hayan cumplido los requisitos señalados en el artículo anterior e informará al patrón, a través de medios electrónicos, el importe que le será depositado en el mes de que se trate, con respecto a cada uno de los trabajadores discapacitados registrados en dicho Programa, siempre y cuando mantenga el aseguramiento de éstos en el mes en el que se realice el pago.

A fin de cumplir con lo señalado en el párrafo anterior, el Instituto Mexicano del Seguro Social depositará mensualmente los importes respectivos durante el periodo comprendido entre el décimo y hasta el vigésimo primer mes siguientes al registro del trabajador adicional de nuevo ingreso de que se trate, en la cuenta bancaria a que se refiere el artículo 5, fracción V de este Decreto. Para los efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se considera que el patrón obtiene el subsidio a que se refiere este Decreto, en la fecha en la que se realice el depósito en los términos del párrafo anterior.

**Artículo 10.-** Las determinaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social a que se refieren los artículos 6, 7 y 9 del presente Decreto, no constituyen instancia y, consecuentemente, no podrán ser impugnadas por los patrones.

**Artículo 11.-** El Instituto Mexicano del Seguro Social, al elaborar su anteproyecto de presupuesto, establecerá el monto total estimado de los subsidios a aplicar en el siguiente ejercicio fiscal con motivo del Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad, a fin de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público evalúe dicha información e incluya el monto que corresponda en el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el respectivo ejercicio fiscal, en el apartado individual a que se refiere el último párrafo del artículo 272 de la Ley del Seguro Social.

**Artículo 12.-** El Instituto Mexicano del Seguro Social deberá constituir un fondo de reserva dedicado exclusivamente a garantizar el debido y oportuno cumplimiento de sus obligaciones derivadas del pago de los subsidios correspondientes al Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad. El fondo de reserva constituido en términos del presente Decreto

tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 2030, por lo que los recursos remanentes, incluyendo los rendimientos financieros, deberán concentrarse en la Tesorería de la Federación conforme a las disposiciones aplicables. La contabilidad y registro de este fondo de reserva deberá llevarse por separado de los demás fondos y reservas a que se refiere la Ley del Seguro Social. El Instituto Mexicano del Seguro Social rendirá los informes correspondientes respecto de los recursos ejercidos y las disponibilidades del fondo a que se refiere el presente artículo, de conformidad con lo previsto en el artículo 107 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

**Artículo 13.-** En caso de falsedad en los datos proporcionados por el patrón para acceder al subsidio del Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad, quedará sin efectos el otorgamiento de dicho subsidio, por lo que el patrón deberá reintegrar la cantidad indebidamente recibida, actualizada conforme a lo dispuesto en el artículo 17-A del Código Fiscal de la Federación. Además, deberá pagar recargos en los términos del artículo 21 del mismo Código, sobre las cantidades actualizadas indebidamente recibidas, que se calcularán a partir de la fecha en la que haya recibido el subsidio y hasta la fecha en que éste se devuelva al fisco federal, por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social. Lo anterior, sin perjuicio de que se ejerzan en contra de los infractores las acciones legales que correspondan y, en su caso, se impongan las sanciones procedentes. Cuando se deje de cumplir con cualquiera de los requisitos y obligaciones señalados en el presente Decreto, el derecho al otorgamiento del subsidio previsto en el mismo y, en su caso, su pago, quedarán sin efecto.

**Artículo 14.-** El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social podrá expedir los lineamientos operativos y demás disposiciones de carácter general que sean necesarias para la correcta y debida aplicación del presente Decreto.

#### **TRANSITORIO**

**ÚNICO.-** El presente Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 2010.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los quince días del mes de enero de dos mil nueve.- **Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.-** Rúbrica.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, **Juan Camilo Mouriño Terrazo.-** Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Javier Lozano Alarcón.-** Rúbrica.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 1°. Es necesario conocer los convenios y acuerdos suscritos por las organizaciones internacionales; así como el panorama nacional e internacional de la situación laboral y social de las personas con discapacidad. Debido a que las personas con discapacidad se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales que les impiden: recibir educación, conseguir empleo, tener acceso a la información, desplazarse, integrarse en la sociedad y ser aceptados.
- 2°. La discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- 3°. La discapacidad no se trata simplemente de una condición médica, sino que es más bien el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos.
- 4°. Existen diferentes tipos de discapacidad: física, psíquica, sensorial e intelectual o mental. Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados de discapacidad, y una persona puede tener varios tipos de discapacidades al mismo tiempo.
- 5°. Datos del INEGI señalan que México existen 1.8 millones de personas con discapacidad y su tasa de participación económica es sólo de 25 por ciento, preponderantemente en actividades de comercio ambulante.
- 6°. Un elemento ausente es la falta de información estadística que hay en nuestro país, ya que es muy basta la información que hay respecto a las personas con discapacidad, es necesario que se tomen las medidas necesarias para realizar una buena base de datos.
- 7°. Otro elemento ausente en las estadísticas es el referente a adultos mayores, quienes integran el grupo de personas con discapacidad pero aún más invisible, igual ocurre con los grupos étnicos, migrantes, mujeres y niños. Estas ausencias estadísticas complican la posibilidad de proyección y prospectiva.
- 8°. En nuestro país desafortunadamente la protección de los derechos de las personas con discapacidad, es prácticamente nula.

- 9°. La falta de cultura, de valores y principios de la sociedad, hace que las personas con discapacidad cohabiten con discriminación y exclusiones social y laboral.
- 10°. La lucha de las personas con discapacidad por extender los espacios donde se les sea reconocidos y puedan aplicar sus derechos es latente.
- 11°. Las empresas evitan contratar a gente con discapacidad ya que creen que no es tan productiva como una persona sin ninguna discapacidad, o simplemente por imagen de la empresa.
- 12°. Es necesario promover la defensa de los derechos de las personas con discapacidad del país. Colaborar con los poderes públicos en la consecución del bienestar de las personas con discapacidad física, intelectual y sensorial. Emitir informes relativos a la realidad, situación y necesidades de las personas con discapacidad. Formular sugerencias, propuestas o recomendaciones acerca de las cuestiones que afecten a los derechos de las personas con discapacidad. Fomentar el respeto a los derechos de las personas con discapacidad y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de discapacidad.
- 13°. Es importante conocer el fenómeno social de la discapacidad y específicamente el problema de la exclusión social en conjunto con los distintos factores que se entrecruzan en el desarrollo y las consecuencias sociales del propio sujeto con discapacidad y la realidad sociofamiliar que se experimenta. En el problema de la exclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad. Esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia, incomodidad y conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.
- 14°. Con el objeto de contribuir a crear mayores oportunidades de trabajo, el 23 de enero de 2007 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que establece las directrices generales para dar cumplimiento al Programa Primer Empleo. Esto es para contribuir a la generación de empleos permanentes y la formalización de las empresas, que inició en marzo de 2007. Resultado de lo anterior, en diciembre de 2007 se publicó un Decreto que modifica algunas características del Programa, esto con la finalidad de facilitar el acceso de los trabajadores no solamente de menor experiencia laboral, sino de aquellos que tienen dificultades para lograr un mayor nivel de permanencia en sus puestos de trabajo.

- 15°. El Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad, está dirigido a aquellas personas que cuentan con algún tipo de discapacidad que desean trabajar y han sufrido algún tipo de discriminación para ser incorporados al área laboral.
- 16°. Este programa sirve de base para adoptar políticas que fomenten la inclusión social y los servicios sanitarios y sociales y, de ese modo, aumentar las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener y mantener un empleo.
- 17°. Se ha planeado que a partir del año 2010, año en que va a comenzar a funcionar el programa de primer empleo para personas discapacitadas se haga obligatoria la contratación en la plantilla laboral de las empresas del 2.5 % de personas con discapacidad, este porcentaje se irá incrementando anualmente un 2.5%, hasta el año 2030, año en que se plantea llegar al 50% de incorporación laboral de personas con discapacidad.
- 18°. El número de trabajadores discapacitados no podrá superar el 50% del total de los trabajadores de la plantilla, salvo en el caso de que el trabajador discapacitado sea el único componente de la empresa. Las empresas están obligadas a mantener la estabilidad en el puesto de trabajo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores discapacitados. Además, la empresa deberá estar al corriente de pago en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de seguridad social.
- 19°. El papel fundamental de los sectores privado y público es fundamental en este programa ya que se trata de erradicar la discriminación hacia todos los empleados sobre todo a las personas con discapacidad que muchas veces se enfrentan a una gran discriminación ya sea a la hora de solicitar un empleo digno, o bien durante su trabajo, ya que no se les tiene la suficiente confianza pues se cree que no tienen la capacidad para poder laborar de una manera eficiente.
- 20°. Es imprescindible, que se tomen las acciones y medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener acceso a un empleo digno que lo dignifique como persona en cualquier ámbito laboral. Así mismo es necesario adoptar estrategias y políticas que sirvan para que los sectores privados y públicos puedan incorporar o reintegrar a las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad.

- 21°. En la actualidad es necesario que se reconozca la igualdad de derechos de los discapacitados, no pudiendo existir ningún tipo de discriminación por motivo de discapacidad, es necesario manejar de una manera adecuada la información para que se prohíba la discriminación por cualquier circunstancia personal y social. Es de suma importancia que se realice un cambio de actitud y una cultura de implementación en la sociedad, si se desea que las personas con discapacidad logren los mismos derechos que el resto de las personas.
- 22°. Se requieren recursos financieros para modificar la infraestructura urbana y de servicios. Se requiere un compromiso real de los funcionarios públicos. Se requiere que la Justicia y los Derechos Humanos jueguen un papel prioritario en el tema.
- 23°. Es de vital importancia que el gobierno introduzca gradualmente cambios en sus legislaciones para mejorar y promover el acceso al empleo y educación a las personas con discapacidad.
- 24°. Es necesario hacer todo lo posible para que vaya disminuyendo la laguna existente al respecto en el estudio económico del empleo de las personas con discapacidad; y el interés político y social de la cuestión, ya que las personas con discapacidad conforman uno de los grupos en situación de desventaja en el mercado laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Lorenzo García, Rafael (2003). *El futuro de las personas con Discapacidad en el Mundo*. Fundación ONCE.
- (2006). *Ley Federal del Trabajo*.
- (2007). *Análisis de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Armonización con las Leyes Mexicanas*.
- (2007). *Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas*.
- (2007). *Legislación en Materia de Seguridad Social, Equidad de Género y Grupos Vulnerables*. Secretaría de Gobernación. Ley General de Personas con Discapacidad.
- (2007). *Foro Nacional para Prevenir la Discriminación*. Leyes.
- (2003). *Decimocuarta Conferencia Internacional de Actuarios y Estadísticos de la Seguridad Social*. México.
- (2007). *Organización Panamericana de la Salud*.
- (2007). *Centro de Cirugía Especial de México, IAP “Una Oportunidad para todos”*.
- (2001). *Las personas con Discapacidad en México: Una Visión Censal*. INEGI.
- (2005). *Anuario Estadístico del Comercio Exterior de los Estados Unidos Mexicanos*. INEGI. Estadísticas por tema. Sector Externo. Requisitos Administrativos. Banco de México (Grupos de trabajo: BANXICO, INEGI, SHCP, SE). Valor de la exportación por grandes grupos según la Clasificación Industrial Uniforme (CIU) y tipo de bien. INEGI.
- (2005). *Anuario Estadístico del Sector Comunicaciones y Transportes*. SCT.
- (2007). *Programa Primer Empleo*. IMSS.
- (1995). *Ley Del Seguro Social*.
- (2006). *Coordinación de Prestaciones Económicas*.
- (2007). *Los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Programa de Cooperación sobre Derechos Humanos. CONAPR