



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

## FACULTAD DE ECONOMIA

La oferta institucional en materia laboral para las personas con limitación motriz de 15 a 39 años de edad: Un análisis comparativo a nivel federal y el Distrito Federal para el periodo 2000 – 2012

## TESIS PROFESIONAL

Para obtener el título:

## LICENCIADO EN ECONOMÍA

PRESENTA:

HERNÁNDEZ MARTÍNEZ DENISSE ADRIANA

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. María de los Ángeles Palacios Escobar

Ciudad Universitaria, México, Marzo 2013



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DE LA DISCAPACIDAD MOTRIZ.

1.1 Concepto de Discapacidad.....	1
1.2 Discapacidad motriz.....	5
1.3 Antecedentes Históricos.....	6
1.4 Marco Legal.....	10
1.4.1 Tratados Internacionales Ratificados.....	10
1.4.2 Marco Legal en México.....	13
1.5 La política gubernamental de la Discapacidad en México.....	16
1.5.1 En México.....	16
1.5.2 En el Distrito Federal.....	18
1.6. Conclusiones del Capitulo.....	19

### CAPÍTULO 2: DIAGNOSTICO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO.

2.1 Población con Discapacidad en México.....	21
2.2 Población de 15 a 39 años con Discapacidad Motriz en México.....	28
2.3 Condición de Actividad Económica de las personas con Discapacidad Motriz en México.....	31
2.4 Población Ocupada.....	37
2.5 Conclusiones.....	54

### CAPÍTULO 3. LA OFERTA INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO FEDERAL EN MATERIA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ.

3.1. Introducción.....	56
3.2. La oferta Institucional del gobierno Federal en materia laboral para las personas con discapacidad motriz: Antecedentes.....	60
3.3. PRONADDIS (Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad.....	62
3.4. Red Nacional de Vinculación Laboral.....	70
3.5. Servicio Nacional de Empleo.....	76
3.5.1. Abriendo Espacios.....	78
3.5.2. Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”. STPS.....	79
3.5.3. Software ErgoDIS.....	82
3.6. Distintivo “Empresa Familiarmente Responsable”.....	85
3.7. Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI). Dirección General para la Igualdad Laboral.....	86
3.7.1 Módulo de evaluación de cumplimiento de la norma.....	89
3.8. Conclusiones.....	91

**CAPÍTULO 4. LA OFERTA INSTITUCIONAL DEL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ.**

4.1. Introducción.....	92
4.2. Programa de Inclusión de las Personas con Discapacidad para Garantizar el Pleno Ejercicio de sus Derechos. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).....	94
4.2.1. Rehabilitación Laboral, Capacitación y Empleo. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).....	95
4.2.2 Consejo Promotor para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.....	96
4.3. Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad.....	99
4.4. Conclusiones.....	103

**CAPÍTULO 5. GASTO PÚBLICO EN LOS PROGRAMAS DE INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ.**

5.1. Introducción.....	105
5.2. Presupuesto y Gasto público en México.....	105
5.2.1. El Presupuesto público.....	105
5.2.2. El Gasto público.....	107
5.3. Análisis del Gasto público en los programas de inclusión laboral para personas con discapacidad motriz en México.....	108
5.4. Análisis del Gasto público en los programas de inclusión laboral para personas con discapacidad motriz en el Distrito Federal.....	112
5.5. Conclusiones.....	116
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>118</b>

## INTRODUCCIÓN

*“Hay grandes hombres que hacen a todos los demás sentirse pequeños, pero la verdadera grandeza consiste en hacer que todos se sientan grandes”*  
Charles Dickens.

Comienzo con esta gran frase para enunciar, que todos los seres humanos, por el simple hecho de existir, tenemos los mismos derechos y obligaciones y cada uno de nosotros, posee una grandeza singular que puede ser expresada en nuestras diferentes habilidades y aptitudes, dejando a un lado cualquier diferencia social, racial física, que pudiera existir.

La discapacidad es el resultado de una compleja relación entre las condiciones de salud de una persona y diversos factores personales y ambientales. Esta situación ha incentivado a la mayoría de los países a desarrollar programas de acción en beneficio de la salud de uno de los principales grupos vulnerables de la población: las personas con discapacidad.

El tema de la discapacidad ha acaparado la atención por parte de los profesionales y la sociedad en su conjunto en los últimos años. La problemática, dificultades y barreras que enfrentan las personas con discapacidad han sido expuestas y analizadas públicamente y cada vez son más las personas, instituciones y asociaciones que se incorporan a la tarea de mejorar las condiciones de vida y bienestar personal de este grupo poblacional.

En nuestro país, fue hasta el año 2000 con el gobierno foxista cuando se menciona por primera vez a las personas con discapacidad en un Plan Nacional de Desarrollo. **De este documento se desprende el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad que comenzaría a operar en el año 2000 y del cual actualmente no se han encontrado resultados del impacto de este programa.**

También cabe destacar la reciente inclusión de diversos decretos como la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que buscan establecer mayores oportunidades de empleo así como igualdad de oportunidades y evitar la discriminación mediante incentivos fiscales a los privados; este es el contexto y pese a los esfuerzos que diariamente realizan también diversas organizaciones y comisiones, aun falta mucho por hacer y generar conciencia de que todos merecemos igualdad de oportunidades y de que es importante mirar y dar más atención a un sector que ha estado desprotegido durante muchos años, pero no con más programas asistencialistas que acentue su pobreza, sino establecer una legislación más sólida y políticas públicas más incluyentes que incentiven la productividad, y se puedan establecer condiciones de equidad y por tanto mejorar sus condiciones de bienestar.

Por ello, el propósito de esta investigación es analizar los programas de la oferta institucional de empleo para las personas con limitación motriz de 15 a 39 años de edad en el ámbito Federal y en el Distrito Federal, y conocer si han sido insuficientes para brindar y ofrecer condiciones de desarrollo para esta sección de la población porque no basta con dar apoyos económicos, la propuesta de política debe incorporar acciones para insertar a esta población en el mercado laboral en condiciones equitativas y de bienestar.

Otra de las razones por las cuales debe intervenir el Estado en este tema, es porque los vínculos entre empresas y políticas laborales, son débiles. De acuerdo a Stiglitz<sup>1</sup>, existe la falla de mercados incompletos, por lo que la oferta institucional en materia laboral para las personas con discapacidad motriz de 15 a 39 años tanto a nivel Federal como en el Distrito Federal, es escasa.

---

<sup>1</sup> Stiglitz, Joseph, La economía del Sector Público, Anthony Bosch Editor, Madrid, 2000.

De acuerdo con un ejercicio que realicé durante la segunda semana de marzo de 2012, se visitó el portal virtual del empleo ([http://www.empleo.gob.mx/swb/empleo/Ofertas\\_para\\_personas\\_con\\_discapacidad](http://www.empleo.gob.mx/swb/empleo/Ofertas_para_personas_con_discapacidad)), el Distrito Federal se publica diariamente alrededor de 180 ofertas de empleo, en los cuales en muchos casos no se especifica el salario o las prestaciones que recibirán por concepto de su trabajo o si existen las condiciones necesarias en cuanto a infraestructura entre otros para que puedan desplazarse mientras realizan sus labores.

La segunda falla de mercado detectada, es la fallas en la información, ya se tiene conocimiento de que a nivel federal existe un programa de empleo para personas con discapacidad desde el año 2000, el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad. La falta de información ha hecho que hasta ahora y en el caso del Distrito Federal por ejemplo, no se tiene el dato de que ese programa opere en esta entidad o que se tengan noticias de que este programa tenga algún vínculo con otro programa existente en la entidad o tampoco se tienen datos acerca de que exista un programa con tales características o noticias por parte de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social de que se tengan resultados de la existencia de este mismo. Al no existir estos vínculos entre gobierno y empresa, es que existen estas fallas de mercado y es por estas razones que el Estado debe intervenir para corregirlas.

Para llevar a cabo este análisis, se ha tomado como población objetivo a las personas con discapacidad motriz de 15 a 39 años por dos razones: la primera de ellas porque la población con discapacidad en nuestro país, aquellas personas que presentan limitación motriz, representan la mayoría de ésta población y tienen mayores posibilidades de incorporarse al mercado laboral. La segunda razón y bajo la hipótesis de que la edad de 15 a 39 años es una edad en la cual estas personas tienen necesidad de integrarse al mercado laboral.

Otro punto importante a destacar, es que para efectos del marco legal de ésta investigación en el análisis del caso federal, se revisaron la Ley General para Personas con Discapacidad y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad esto porque ambas están dentro del periodo de estudio. De la misma forma, para los apartados referentes al análisis del Distrito Federal, se revisaron la Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal y la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, de igual manera, porque ambas se encuentran dentro del periodo de estudio de la investigación

Con lo anterior, el objetivo general de esta investigación es analizar la oferta institucional que el Estado ofrece en materia de empleo a las personas de 15 a 39 años de edad con limitación motriz; haciendo el comparativo con la oferta institucional que ofrece el gobierno del Distrito Federal en el periodo 2000 – 2012.

Los objetivos específicos se centran en analizar el vínculo entre la empresa privada y el Estado en materia laboral a nivel federal y el Distrito Federal; analizar las oportunidades que tienen las personas de 15 a 39 años con limitación motriz para insertarse al mercado laboral, estableciendo un comparativo de oportunidades a nivel federal y a nivel Distrito Federal, en el periodo 2000 – 2012 y analizar cómo ha sido la inserción al mercado laboral, estableciendo un comparativo entre ambos ámbitos de gobierno.

Ésta investigación se divide en cinco capítulos. En el primer capítulo se aborda el marco teórico y conceptual y el marco legal que rige a las personas con discapacidad, así como el antecedente de las políticas implementadas en nuestro país.

En el segundo capítulo, se presenta un diagnóstico económico y social de la población objetivo en nuestro país y se realiza un análisis comparativo para exponer la situación que enfrenta esta población objetivo desde una perspectiva general y local.

En los capítulos tres y cuatro, se despliega un análisis de la oferta institucional en materia de empleo para las personas con discapacidad motriz en nuestro país, en el primero de ellos para el caso Federal y en el segundo, para el Distrito Federal.

En el quinto capítulo, se examina el gasto público orientado a los programas de inclusión para las personas con discapacidad motriz, tanto en México como en el Distrito Federal.

Por último, se presentan las conclusiones generales derivadas de esta investigación.

## CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DE LA DISCAPACIDAD MOTRIZ

### 1.1 Concepto de Discapacidad.

Las deficiencias se refieren al órgano o la parte del cuerpo afectado, por ejemplo lesiones del cerebro, médula espinal, extremidad u otra parte del cuerpo. Son ejemplos descritos como “ausencia de piernas”, “desprendimiento de retina”, etcétera. Las discapacidades se refieren a la consecuencia de la deficiencia en la persona afectada, por ejemplo limitaciones para aprender, hablar, caminar u otra actividad. Son ejemplos: “no puede ver”, “no mueve medio cuerpo” y otras<sup>1</sup>.

Lo anterior no se contrapone con la definición de discapacidad recomendada por Naciones Unidas a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS) “una persona con discapacidad es una persona que presenta restricciones en la clase o en la cantidad de actividades que puede realizar debido a dificultades corrientes causadas por una condición física o mental permanente o mayor a seis meses”.<sup>2</sup>

La definición de la OMS se retoma en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000<sup>3</sup> “una persona con discapacidad es aquella que tiene alguna limitación física o mental para realizar actividades en su casa, escuela o trabajo, como caminar, vestirse, bañarse, leer, escribir, escuchar, etcétera”.<sup>4</sup> Esta clasificación fue publicada en 1980 e intentó facilitar la adopción de criterios comunes de trabajo y progresivamente simplificar la proliferación de denominaciones, contribuyendo también a mejorar la comunicación entre profesionales de diferentes disciplinas. Entre sus aportaciones más importantes, se encuentra el planteamiento de una aproximación conceptual nueva que incorpora tres niveles diferentes: deficiencia, discapacidad y minusvalía.

En palabras de este organismo, la *discapacidad* refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual). Dentro de la experiencia de la salud una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Las discapacidades reflejan trastornos a nivel de la persona tales como dificultades de visión, del habla, de la audición, y de deambulación, entre muchos otros. La discapacidad se define también como la exteriorización funcional de las deficiencias o limitaciones físicas o mentales que al relacionarse con el contexto social producen minusvalías; estas últimas expresan el desfase entre las capacidades y potencialidades de la persona con discapacidad y las demandas del medio.

Definen también el término *Deficiencia*, haciendo referencia a las anormalidades de la estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal). Dentro de la experiencia de la salud, la CIDDM la ha definido como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias presentan trastornos a nivel del órgano, se identifican por ejemplo, en términos de pérdida de miembros o de sentidos, disfunciones o limitación de funciones; algunos ejemplos de deficiencia son ceguera, sordera, mudez, amputación de un

---

<sup>1</sup> Secretaría de Salud. México, 2001.

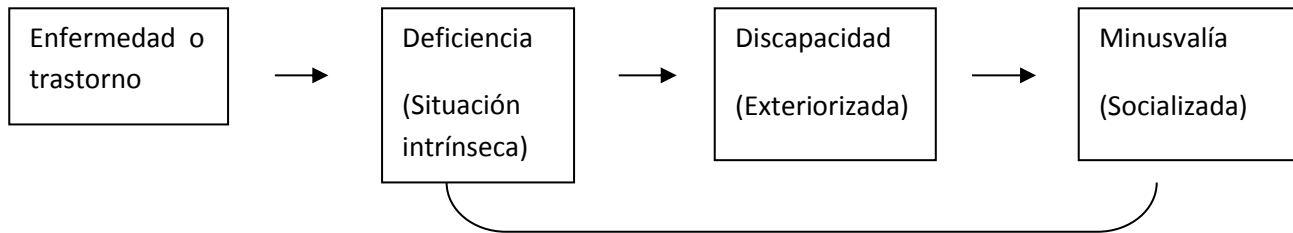
<sup>2</sup> Principios y Recomendaciones para los Censos de Población. ONU, 1998.

<sup>3</sup> XII Censo de Población y Vivienda México 2000. El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), retoma la definición de la Organización Mundial de la Salud porque dentro del contenido temático de estos censos, explica cada rubro de la población que toma en cuenta en estos contenidos y es por ello que se apoya en esta organización. Cabe destacar que es a partir del Censo de Población de 1950 cuando se toma en cuenta y se aplica por primera vez el concepto de “discapacidad” dentro de este documento; anteriormente en los censos de Población de 1900 a 1940, se contabilizaba y etiquetaba a estas personas en el rubro de “defectos físicos y mentales”.

<sup>4</sup> Manual del entrevistador, XII Censo General de Población y Vivienda, México 2000.



miembro y retraso mental; y al término *Minusvalía*, como las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo al entorno (dimensión social). Dentro de la experiencia de la salud, una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales). Las minusvalías establecen las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; en este sentido, las minusvalías reflejan una interacción y adaptación del individuo al entorno<sup>5</sup>.



Según la **Norma Oficial Mexicana NOM-173-SSA1-1998 para la Atención Integral de Personas con Discapacidad<sup>6</sup>**, *discapacidad*, es la ausencia, restricción o pérdida de la habilidad, para desarrollar una actividad en la forma o dentro del margen, considerado como normal para un ser humano.

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud<sup>7</sup> (CIF), presentada en 2001, las personas con *discapacidad* “son aquellas que tienen una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y que al interactuar con distintos ambientes del entorno social pueden impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones a las demás”<sup>8</sup>. También distingue entre las funciones del cuerpo (fisiológico o psicológico, visión) y las estructuras del cuerpo (piezas anatómicas, ojo y estructuras relacionadas). La debilitación en estructura o la función corporal se definen como participación de la anomalía, del defecto, de la pérdida o de otra desviación significativa de ciertos estándares generalmente aceptados de la población, que pueden fluctuar en un cierto plazo. La actividad se define como la ejecución de una tarea o de una acción. La CIF<sup>9</sup> enumera nueve amplios dominios

<sup>5</sup> Ibídem.

<sup>6</sup> Esta es una norma fue elaborada por la Secretaria de Salud fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Noviembre de 1999.

La Norma Oficial Mexicana conocida por sus siglas conocidas como normas NOM, están sustentada en el Art. 3 Frac. XI de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización que dice: “Norma oficial mexicana: la regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las dependencias competentes, conforme a las finalidades establecidas en el artículo 40, que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, así como aquellas relativas a terminología, simbología, embalaje, marcado o etiquetado y las que se refieran a su cumplimiento o aplicación.

<sup>7</sup> Cabe mencionar que esta Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) ha sido realizada gracias al trabajo conjunto de los miembros de la “Red de Habla Hispana en Discapacidad” (RHHD), impulsada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), de la “Red de Discapacidad y Rehabilitación de América Latina y el Caribe”, y de la “Red Española de Expertos en Discapacidad” (REVEDIC) promovida por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO, España). El objetivo principal de esta clasificación es brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”. Como clasificación, la CIF agrupa sistemáticamente los distintos dominios de una persona en un determinado estado de salud (ej. lo que una persona con un trastorno o una enfermedad hace o puede hacer). El concepto de funcionamiento se puede considerar como un término global, que hace referencia a todas las Funciones Corporales, Actividades y Participación; de manera similar, discapacidad engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación. Por lo tanto, la clasificación permite a sus usuarios elaborar un perfil de gran utilidad sobre el funcionamiento, la discapacidad y la salud del individuo en varios dominios.

<sup>8</sup> Fuente: <http://www.discapnet.es/castellano/Paginas/default.aspx>

<sup>9</sup> Ibídem 6

del funcionamiento que pueden verse afectados: Aprendiendo y aplicando conocimiento; tareas y demandas generales; comunicación; movilidad; cuidado en sí mismo; vida doméstica; interacciones y relaciones interpersonales; áreas importantes de la vida; vida de la comunidad, social y cívica

La introducción al CIF indica que una variedad de modelos conceptuales se ha propuesto para entender y para explicar la discapacidad y el funcionamiento que intenta integrar a ellos. Existen dos modelos de ver la discapacidad en sí. El modelo social y el modelo médico.

A continuación se presenta la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001): DEFINICIONES

-Funciones corporales: funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo la psicológica)

-Estructuras corporales: partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.

-Deficiencias: problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.

-Limitaciones en la Actividad: dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.

-Restricciones en la Participación: problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

Según la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad<sup>10</sup> una persona con *discapacidad*, es aquella persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

De acuerdo con la Ley General de Salud (reformada en abril de 2013), se entiende por *discapacidad* a la o las deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal que por razón congénita o adquirida, presenta una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

Por su parte, el enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de la "discapacidad" principalmente como problema social creado y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad (la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad).

En este enfoque la discapacidad, se habla de que es una colección compleja de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social, razón por la cual la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida. La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tiene enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona discapacitada, logrando

---

<sup>10</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, Ley General para la Inclusión de las personas con Discapacidad. Esta ley de carácter federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Mayo de 2011 y su principal objetivo de acuerdo con lo que menciona en su artículo 1° es "...el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades."; así como "reconocer a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio".

un distanciamiento no querido. La sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Para lograr esto, tenemos las tecnologías de apoyo.

No contempla la discapacidad como un problema individual, sino como algo dado por las limitaciones que pueda tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. Esto es lo que causa la desigualdad social con personas sin discapacidad.

Para el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), este modelo social, considera a la discapacidad como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social; bajo esta perspectiva, la discapacidad es considerada como una idea socialmente construida que surge del fracaso del entorno social para ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que de la incapacidad de las personas con discapacidad para adaptarse a las exigencias establecidas por la sociedad<sup>11</sup>Una de las vertientes del enfoque social considera a la discapacidad como una forma de opresión social que se manifiesta en los entornos arquitectónicos, la idealización de la inteligencia y de la competencia social, así como en la carencia de lecturas en braille y en la incapacidad del público en general para usar el lenguaje de signos <sup>12</sup>Así, el enfoque social exige la responsabilidad colectiva para hacer las modificaciones ambientales necesarias que posibiliten y permitan alcanzar la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.

En cuanto al enfoque médico, este ve a la discapacidad como una enfermedad, causando directamente una deficiencia, el trauma, o la otra condición de la salud que por lo tanto requiere la asistencia médica sostenida proporcionada bajo la forma de tratamiento individual por los profesionales.

Respecto a este enfoque, el INEGI menciona que se desarrolla bajo un enfoque o paradigma biologicista en el que la discapacidad es considerada como un problema de la persona causado directamente por una enfermedad, trauma o estado de salud, que requiere de cuidados médicos prestados por profesionales en forma de tratamiento individual. Alude que el tratamiento de la discapacidad está encaminado a una mejor adaptación de la persona y a un cambio de conducta<sup>13</sup>. Esta perspectiva de análisis ha sido censurada entre otras cosas por considerarse que asume una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de las personas con discapacidad<sup>14</sup>, enfocándose sólo en devolver la normalidad a las personas con deficiencias<sup>15</sup>, además de afirmar que los valores e interpretaciones médicas han contribuido históricamente a la construcción social de la dependencia.<sup>16</sup>

La discapacidad es un problema individual y significa que la persona es minusválida. Es "curación dirigida", o el ajuste y el cambio del comportamiento del individuo que conducirían a "casi curan" o curación eficaz. En el enfoque médico, la asistencia médica se ve como el punto principal, y en el nivel político, la respuesta principal es la de la política de modificación o Reforma de la salud. El enfoque con el cual la persona con discapacidad es tomada por la sociedad es muy importante.

Con lo anterior, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) reconoce diferentes tipos de actividades con dificultad, esto es, diferentes tipos de discapacidad, los más conocidos son:

---

<sup>11</sup> INEGI, Las personas con discapacidad en México, una visión censal; México 2000.

<sup>12</sup> Ibídem p. 13

<sup>13</sup> Secretaria de Salud, México 2001.

<sup>14</sup> INEGI, Las personas con discapacidad en México, una visión censal; México 2000.

<sup>15</sup> Ibídem p.13

<sup>16</sup> Ibídem p. 13

-Caminar o moverse. Hace referencia a la dificultad de una persona para moverse, caminar, desplazarse o subir escaleras debido a la falta de toda o una parte de sus piernas; incluye también a quienes teniendo sus piernas no tienen movimiento o presentan restricciones para moverse, de tal forma que necesitan ayuda de otras personas, silla de ruedas u otro aparato, como andadera o pierna artificial.

-Ver. Abarca la pérdida total de la vista en uno o ambos ojos, así como a los débiles visuales y a los que aún usando lentes no pueden ver bien por lo avanzado de sus problemas visuales.

-Mental. Abarca cualquier problema de tipo mental como retraso, alteraciones de la conducta o del comportamiento.

-Escuchar. Incluye a las personas que no pueden oír, así como aquellas que presentan dificultad para escuchar (debilidad auditiva), en uno o ambos oídos, a las que aún usando aparato auditivo tiene dificultad para escuchar debido a lo avanzado de su problema.

-Hablar o comunicarse. Hace referencia a los problemas para comunicarse con los demás, debido a limitaciones para hablar o porque no pueden platicar o conversar de forma comprensible.

-Atención y aprendizaje. Incluye las limitaciones o dificultades para aprender una nueva tarea o para poner atención por determinado tiempo, así como limitaciones para recordar información o actividades que se deben realizar en la vida cotidiana.

-Autocuidado. Hace referencia a las limitaciones o dificultades para atender por sí mismo el cuidado personal, como bañarse, vestirse o tomar alimentos.

## **1.2 Discapacidad motriz.**

La discapacidad motriz es la movilidad limitada la presenta una persona a causa de una secuela, manifiesta alteraciones generales o específicas, dificulta el desplazamiento de las personas, haciéndolo lento y difícil, algunas veces no es visible y en otras se requiere de apoyos especiales tales como: aparatos ortopédicos, bastón, muletas, andadera o silla de ruedas, órtesis o prótesis. Refiere también que este tipo de limitación se define como un trastorno del movimiento y de la postura debido a un defecto o lesión del cerebro inmaduro. La lesión cerebral no es progresiva y causa un deterioro variable de la coordinación de la acción muscular, con la resultante incapacidad del niño para mantener posturas normales y realizar movimientos normales. Este impedimento motor central se asocia con frecuencia con afectación de lenguaje, de la visión y de la audición, con diferentes tipos de alteraciones, de la percepción, cierto grado de retardo mental y/o epilepsia<sup>17</sup>.

Según el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE)<sup>18</sup>, se produce una discapacidad motriz, cuando se presenta un cambio en la información que el cerebro envía a las extremidades o cuando hay un problema en los huesos, en los músculos y en las articulaciones. La discapacidad motriz constituye una alteración de la capacidad del movimiento que afecta, en distinto nivel, las funciones de desplazamiento, manipulación o respiración, y que limita a la persona en su desarrollo personal y social. Ocurre cuando hay alteración en músculos, huesos o articulaciones, o bien, cuando hay daño en el cerebro que afecta el área motriz y que le impide a la persona moverse de forma adecuada o realizar

---

<sup>17</sup> Fuente: <http://caracteristicasdelasdiscapacidades.blogspot.com/>. Martes 11 de Marzo de 2008.

<sup>18</sup> Discapacidad motriz. Guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica, Consejo n FOMENTO EDUCATIVO, Dirección de Medios y Publicaciones.

movimientos finos con precisión. La discapacidad motriz se clasifica en los siguientes trastornos: Trastornos físicos periféricos y Trastornos neurológicos.

Ahora bien, los cambios en los movimientos se clasifican con base en las áreas del cuerpo afectadas:

- a) Monoplejía. Un solo miembro del cuerpo.
- b) Diplejía. Afecta las extremidades inferiores (piernas).
- c) Triplejía. Afecta un miembro superior (un brazo) y las extremidades inferiores (piernas).
- d) Hemiplejía. Afecta el lado derecho o izquierdo del cuerpo.
- e) Cuadruplejía. Afecta las cuatro extremidades del cuerpo (brazos y piernas).

Dentro de la Clasificación de tipo de Discapacidad de INEGI<sup>19</sup>, las discapacidades motrices se ubican dentro del grupo dos y alude que comprende a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana. Este grupo lo conforman tres subgrupos: Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza; discapacidades de las extremidades superiores e insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices.

En este grupo se incluyen la pérdida total o parcial de uno o más dedos de las manos o pies. El grupo incluye los nombres técnicos de algunas discapacidades y el nombre común con el que el informante las conoce; las descripciones de los listados se refieren tanto a discapacidades como a deficiencias. Excluye las discapacidades que tienen que ver con deformaciones del cuerpo y que no implican la carencia o dificultad de movimiento; éstas se clasifican en el grupo cuatro. Se excluyen también las combinaciones de las discapacidades de este grupo con las de los grupos uno sensoriales y de la comunicación y tres mentales, y con las del subgrupo 430 otro tipo de discapacidades, ya que estas combinaciones se clasifican en el subgrupo 401-422 Discapacidades múltiples. Subgrupo 210 Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza.

### **1.3 Antecedentes Históricos.**

En México, el pensamiento prehispánico se instaló en mitologías desarrolladas a partir de lo sagrado y lo profano “donde el mago y sacerdote se convierte en un conocedor, capaz de administrar hierbas curativas que combina con la fuerza de la magia, sin la cual no hay virtud en las medicinas ni en las intervenciones”<sup>20</sup>.

Las causas de las deficiencias y las enfermedades en las comunidades prehispánicas, principalmente en la azteca, se encontraban asociadas a cuatro circunstancias: razones naturales, castigo divino, maleficios de algún enemigo y por la influencia de los astros<sup>21</sup>.

En la cultura náhuatl la dualidad en la explicación y tratamiento de las enfermedades y deficiencias, se manifiesta en las interpretaciones animistas fuertemente asociadas a supersticiones o abusiones, así como en el desarrollo de una amplia práctica terapéutica basada en la herbolaria, que fue causa de admiración entre los conquistadores<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Clasificación de Tipo de Discapacidad, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

<sup>20</sup> Álvarez Amézquita, José et al, Historia de la salubridad y de la asistencia en México. Tomo II, p. 157.

<sup>21</sup> Ibídem.

Por ejemplo, si alguien pasaba por encima de un niño que estuviese sentado o acostado, le quitaba la posibilidad de crecer; para remediar esto era necesario pasar nuevamente sobre el niño, pero por la parte contraria. Los terremotos también se asociaron a problemas de crecimiento. Por eso, cuando acontecía un fenómeno de esta naturaleza, los niños eran tomados de las sienes con ambas manos y levantados en alto para que no se los llevara el temblor.

La ingravidez era un momento de especial cuidado; esta condición hacía a la mujer y a su producto más susceptibles ante algunos agentes que provocaban malformaciones; por ejemplo, cuando ocurría algún eclipse, las mujeres se protegían con una navaja de obsidiana que colocaban sobre su vientre en contacto directo con la piel; este ritual las protegía de abortos y a los menores de nacer sin labios, sin nariz o bizcos. Las parteras se encargaban de realizar un gran número de recomendaciones a las mujeres y frecuentemente exageraban la influencia o responsabilidad de las madres en las malformaciones que eventualmente presentaban sus hijos<sup>23</sup>.

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

La preocupación por atender a la población con discapacidad no sólo se limitó a los aspectos médicos. Fray Juan de Torquemada asentó que el señor Nezahualpilli de Texcoco mandó que todos los niños huérfanos, viejos imposibilitados y los impedidos por enfermedades largas y contagiosas, acudiesen a su palacio a recibir socorro. El mismo Torquemada narra cómo Moctezuma II (Xocoyotzin) ordenó que los terrenos de Culhuacán, cercanos a Tenochtitlán, fueran utilizados “para que ahí se recogiesen todos los hombres viejos e impedidos que se habían ocupado en guerras o en su servicio o que otras legítimas causas moviesen a ello y tenía dado orden de que allí los sirviesen y regalasen, como a gente estimada y digna de todo servicio...,”<sup>24</sup>. La organización de los pueblos prehispánicos se modificó diametralmente con la llegada de los españoles, dando lugar a unas nuevas estructuras sociales guiadas por principios caritativos fuertemente apegados a la doctrina católica.

Durante la época de la Colonia las instituciones de beneficencia, conformadas principalmente por religiosos, se encargaron de brindar protección y asistencia a los enfermos y los necesitados. Estas organizaciones fundamentaron su acción en el pensamiento europeo, derivado del paradigma aristotélico-tomista, que da pie a una interpretación racional de la presencia de Dios en el mundo, con lo que cobraron relevancia la bondad, la caridad y la asistencia a los desprotegidos (Fuentes, 1998). Esta filosofía fue difundida por pensadores como Juan Luis Vives, quien escribe el primer texto sistemático acerca del socorro y las necesidades de la humanidad.

En 1566 Fray Bernardino Álvarez Herrera, funda en la Ciudad de México el Hospital de San Hipólito, que fue el primer hospital en el continente dedicado al cuidado de las personas que padecían enfermedades mentales. Más tarde, en 1698, José Sáyo fundó el Real Hospital del Divino Salvador.<sup>25</sup>

Con el crecimiento de las ciudades se incrementó también la necesidad de este tipo de establecimientos; así, en 1794 se fundó en Guadalajara el Hospital de Belén, y en Monterrey, en el mismo año el Hospital Civil, donde se ubicó una sección dedicada a las personas con deficiencias mentales. A finales del siglo XIX y principios del XX se fundaron instituciones de este tipo en Veracruz, Yucatán, Jalisco y Puebla<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> INEGI, Las personas con discapacidad en México, una visión censal, p. 2

<sup>23</sup> *Ibidem* Pp. 2 y 3.

<sup>24</sup> Rocha, Arturo, Nadie es ombligo en la tierra. Ayac xictli in tlaltípac. Discapacidad en el México antiguo, Cultura náhuatl. P. 27

<sup>25</sup> Secretaría de Salud, México 2003.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

Durante la época de la Reforma los bienes eclesiásticos, incluyendo las instituciones de beneficencia, pasaron a manos del Estado así como la responsabilidad de una serie de actividades que tradicionalmente habían sido desempeñadas por la iglesia, lo que implicó el cambio de un concepto que iba de la caridad a una idea de solidaridad y apoyo por parte de las instituciones gubernamentales, sustentada en la necesidad de establecer una organización coherente para procurar ayuda a la población<sup>27</sup>

El 15 de abril de 1861, Juárez ordenó el establecimiento de una escuela de sordomudos en la capital de la República<sup>28</sup> que fue fundada en 1866 por José Urbano Fonseca, dividiendo la educación en dos partes, una para la adquisición de conocimientos generales y otra para el aprendizaje de un oficio. Más tarde, en 1870, Ignacio Trigueros inauguró la Escuela de Ciegos ubicada en el Convento de Nuestra Señora del Pilar; ambas instituciones han sido consideradas como las precursoras de la educación especial en nuestro país.

En 1881 la inadecuada operación de los centros de asistencia, provocada en gran parte por la falta de continuidad administrativa, obligó a la modificación de su estructura. Los centros de beneficencia que se encontraban bajo la responsabilidad de los Ayuntamientos, pasaron a formar parte de la Dirección de Beneficencia Pública a cargo de la Secretaría de Gobernación; entre los establecimientos dependientes de esta Dirección se encontraban, entre otros nosocomios, el Hospital de Dementes y el Hospital de Mujeres Dementes. A pesar del esfuerzo realizado durante la Reforma para que fuera sólo el Estado quien proveyera de servicios asistenciales a la población, durante el Porfiriato proliferaron diversas organizaciones privadas, algunas unidas al sector eclesiástico, que dirigieron sus esfuerzos a la atención de la población necesitada, entre las que se encontraban las personas con deficiencias.<sup>29</sup>

En 1910 Porfirio Díaz inauguró en terrenos de la hacienda La Castañeda, el Manicomio General, que durante décadas brindó servicios a la población. En 1932 se realiza la XVI Conferencia Internacional del Trabajo, donde se plantea la necesidad de establecer un seguro por invalidez, vejez y defunción. Este seguro va más allá del enfoque asistencialista, ya que se deriva de un derecho adquirido como contrapartida del esfuerzo pedido al trabajador durante su jornada laboral. Los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo publicados en 1934 establecieron medidas preventivas ante los accidentes de trabajo<sup>30</sup>; sin embargo, no fue sino hasta 1944 cuando la Ley del Seguro Social plasmó la obligación de proteger los medios de subsistencia de los trabajadores que resultaran afectados por los riesgos laborales que les produjesen algún tipo de discapacidad.

La medicina de rehabilitación en México registró un mayor impulso a partir de la necesidad de atender a los niños afectados por las epidemias de poliomielitis. En 1951 el Hospital Infantil de México inició la capacitación de terapeutas físicos y médicos, dando lugar a los primeros trabajos de investigación en rehabilitación, de los que fueron pioneros los doctores Alfonso Tohen y Luis Guillermo Ibarra. Posteriormente, en 1952 fue fundado el Centro de Rehabilitación número 5 que se transformó en el Centro de Rehabilitación del Sistema Músculo Esquelético. Años más tarde, por decreto presidencial fechado en abril de 1976, este Centro de Rehabilitación fue transformado en el Instituto Nacional de Medicina de Rehabilitación<sup>31</sup>. En 1950, la entonces Dirección General de Rehabilitación de la SSA, pone en funcionamiento el Centro Nacional de Rehabilitación "Francisco de P. Miranda", nosocomio que se dedicó inicialmente a la atención de pacientes con poliomielitis en etapas de convalecencia o afectaciones crónicas. La demanda de servicios de rehabilitación y ortopedia, determinan su traslado a un inmueble de la Fundación Gildred, el cual fue adaptado y remodelado, y se convirtió en el Hospital de Ortopedia y Rehabilitación para Niños y Ancianos Teodoro Gildred. En 1976

---

<sup>27</sup> INEGI, Las personas con discapacidad en México, una visión censal, p.4

<sup>28</sup> Ibídem p. 4

<sup>29</sup> Ibídem p.5

<sup>30</sup> Ibídem

<sup>31</sup> Ibídem

cambió su nombre a Instituto Nacional de Ortopedia, dedicado a la atención de afecciones del sistema neuro-músculo-esquelético<sup>32</sup>

En 1961, ante la creciente demanda de la Asociación de Protección a la Infancia A.C., se crea por decreto presidencial el Instituto Nacional para la Protección a la Infancia (INPI). Posteriormente en 1968 se constituye un organismo público descentralizado denominado Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN). En 1974, el IMAN se reestructura ampliando sus objetivos y atribuciones, dando lugar al Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia, así como a la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez.

En 1977 se creó el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado y en beneficio de la población marginada, los incapacitados o las personas en desventaja social<sup>33</sup>.

El Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 incluyó el compromiso de realizar acciones encaminadas a impulsar la protección social a los menores y ancianos en estado total o parcial de abandono, a los menores en edad escolar, a los minusválidos y a la familia en general. Derivado de este compromiso, el DIF estableció el Programa de Rehabilitación, que abarcó actividades en materia de invalidez del sistema neuro-musculoesquelético, comunicación humana, ceguera o debilidad visual, así como las que afecten la salud mental, y dispuso para su operación el Centro de Rehabilitación, el Instituto Nacional para la Rehabilitación de los Niños Ciegos y Débiles Visuales, la Escuela Nacional para Ciegos, el Centro de Adaptación Laboral, los Centros de Rehabilitación y Educación Especial, los Centros de Rehabilitación Integral y en Coordinación con la Secretaría de Educación Pública, los Centros Psicopedagógicos.

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

De 1988 a 1994, el DIF desarrolló el Programa de Asistencia a Minusválidos, que tuvo como objetivo proporcionar servicios de rehabilitación no hospitalaria a personas minusválidas que por circunstancias de marginación o económicas, son sujetos de asistencia social, con el propósito de facilitar la integración a su familia y a la sociedad, atender demandas y necesidades de personas discapacitadas por causas de ceguera, debilidad visual, sordera, mudez, alteraciones del sistema neuro-musculoesquelético, deficiencias mentales, problemas de lenguaje y otras<sup>34</sup>.

Derivado de los compromisos asumidos en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se creó en febrero de 1995 la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE), que diseñó un programa de acción para orientar las tareas a favor de este sector de la población. El Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, planteó como objetivo: “promover la integración de la personas con alguna discapacidad y su incorporación al desarrollo, a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales, la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso a servicios de salud, educación, capacitación, empleo, cultura, recreación, deporte e infraestructura que permitan la movilidad y el transporte, y de todo aquello que contribuya al bienestar y mejora de su calidad de vida, así como a difundir la cultura de la integración social basada en el respeto y en la dignidad,

---

<sup>32</sup> *Ibidem*

<sup>33</sup> *Ibidem*

<sup>34</sup> Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) 2001.



considerando que la participación plena de las personas con discapacidad enriquece a la sociedad en su conjunto y fortalece los valores de la unidad de la familia”<sup>35</sup>.

Para cumplir con los objetivos del programa se establecieron ocho subprogramas: el Programa de Salud, Bienestar y Seguridad Social; Programa de Educación; Programa de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo; Programa de Cultura, Recreación y Deporte; Programa de Accesibilidad, Telecomunicaciones y Transporte; Programa de Comunicación; Programa de Legislación y Derechos Humanos y el Programa del Sistema Nacional de Información sobre Población con Discapacidad (CONVIVE, 1999). Estos subprogramas se definieron con base en las propuestas planteadas en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, promulgadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1993.

#### **1.4 Marco Legal.**

Dentro de los esfuerzos actuales para la atención e integración social de las personas con discapacidad en México, se encuentra el trabajo de las organizaciones ciudadanas, las estructuras y programas de gobierno, así como las iniciativas de las personas con discapacidad, han generado un proceso paulatino de reconocimiento a su situación específica.

En México se reconocen todos los derechos humanos y civiles de las personas con discapacidades, así como su facultad para participar plenamente en la sociedad y en la implementación de acciones políticas. Durante los años ochenta y principios de los noventa, se dieron importantes avances en el marco jurídico normativo en materia de atención y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en México, que incluyeron modificaciones a la Ley General de Salud en favor de las personas con discapacidad (1984), a la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social (1986) y a la Ley General de Educación (1993). Asimismo, en 1994 se modificaron otras leyes federales, tales como la Ley de Estímulo y Fomento del Deporte, Ley General de Asentamientos Humanos y Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Como ya mencionábamos, en el ámbito federal existen por lo menos 14 leyes que contienen al menos un artículo referente a personas con discapacidad, en los cuales se reconocen sus derechos, se otorgan facilidades o se indica la creación de programas específicos para las personas con discapacidad. Leyes importantes como: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Ley General de Salud, las cuales fueron promulgadas hace varios años, hacen referencia a “incapacitados” o “minusválidos”. Leyes de reciente creación sí manejan ya el término de “personas con discapacidad”.

A continuación se enlistan y mencionan algunos de las leyes más importantes, incluyendo tratados internacionales y acuerdos.

---

<sup>35</sup> Fuentes, Mario Luis. La asistencia social en México. Historia y perspectivas. P. 715

#### 1.4.1 Tratados Internacionales Ratificados.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948**<sup>36</sup>, fué proclamada como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades. Este documento histórico, contempla en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

El **Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo**<sup>37</sup>, el cual busca la readaptación profesional al empleo para las personas con discapacidad, estableciendo como horizonte la igualdad entre el resto de los trabajadores y aquellos que cuenten con una discapacidad. Esta prerrogativa implica para el Estado Mexicano el compromiso de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre la readaptación profesional. Este Convenio, establece en su artículo 3º, que todo miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo para este grupo de la población. En el mismo artículo se establece que deberán asegurarse medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas de este sector, y promover oportunidades de empleo para éstas en el mercado regular del empleo.

Asimismo, define su artículo 5º, que se consultarán a las organizaciones representativas constituidas por personas con discapacidad o que se ocupen de ellas. Por otro lado, su numeral 6º enuncia que todo Miembro mediante la legislación nacional y demás métodos, adoptará las medidas necesarias para aplicar los artículos de este Convenio. Dispone el artículo 7º, que las autoridades competentes han de adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas con discapacidad puedan acceder y conservar un empleo, así como progresar en el mismo. Dispone también, en el artículo 7º, que las autoridades competentes han de adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas con discapacidad puedan acceder y conservar un empleo, así como progresar en el mismo. Finalmente refiere el artículo 9º de este instrumento, que todo miembro deberá asegurar la formación y disponibilidad de asesores en readaptación y de otro personal cualificado, para que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad.

Posterior a este Convenio se crea por parte de Naciones Unidas el **Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de 1982**<sup>38</sup>, mismo que tiene el propósito de promover medidas eficaces para la prevención de la

---

<sup>36</sup> El 10 de diciembre de 1948 en París Francia, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos; este documento tiene como 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.

<sup>37</sup> Convocado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1º de junio de 1983 en su sexagésima novena reunión, este documento señala que considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de “Plena participación e igualdad” y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la “plena participación” de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la “igualdad”; de igual forma, considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad.

<sup>38</sup> Aprobado el 3 de Diciembre de 1982 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad busca promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo.

discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico. Estos principios deben aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

En materia de discriminación, podemos mencionar el **Convenio 111**<sup>39</sup> relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la OIT, ratificado por México el 15 de junio de 1960. Dicho cuerpo normativo insta a los Estados Parte a formular una política nacional que promueva con métodos adecuados la igualdad de oportunidades para eliminar la discriminación. El artículo 1° de este instrumento internacional define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Por otro lado, el artículo 2° establece que todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Por su parte, la **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999**<sup>40</sup> destaca el trabajo prioritario en la detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad. Dispone su artículo III, que los Estados Parte se comprometen a adoptar medidas de carácter laboral, entre otras, las necesarias para eliminar la discriminación.

Sin embargo, recientemente entró en vigor la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**<sup>41</sup>, emitida por la ONU el 13 de diciembre de 2006. Con ella se cifra un hecho sin precedente en la erradicación de la

---

Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico; finalmente señala que estos principios deben aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

<sup>39</sup> Para este convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo quien convocó en Ginebra por medio del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión; consideró la Declaración de Filadelfia la cual afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos

<sup>40</sup> Aprobada en la Primera sesión plenaria celebrada el 7 de junio de 1999 en Panamá por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), 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".

<sup>41</sup> Este documento fue emitido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 13 de diciembre de 2006 y su propósito es recordar los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana; reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole; reafirmar la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación; así como recordar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

discriminación de las personas con discapacidad; por primera vez este grupo en situación de vulnerabilidad cuenta con un instrumento internacional con obligación vinculante para todos los Estados Parte. Esta Convención fue aprobada y ratificada por el Senado de la República el 17 de diciembre de 2007.

#### 1.4.2 Marco Legal en México.

En primer lugar debemos señalar la introducción en el año 2001 de la cláusula de no discriminación, contenida en el párrafo tercero del artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**<sup>42</sup>, misma que señala lo siguiente:

**Artículo 1º.** “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes”.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. De igual forma la Carta Magna estipula en su artículo 5º lo siguiente: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

En el artículo 123, génesis normativa de la **Ley Federal del Trabajo**<sup>43</sup>, indica en su **artículo 2º** 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”, Nuestro país es considerado pionero en materia de normatividad laboral. México fue la primera nación en adoptar una legislación del trabajo y desde entonces el **artículo 3º** de la **Ley Federal del Trabajo** establece al trabajo como un derecho y deber social. El mismo artículo señala que no es susceptible de comercio; que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta e indica que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En su párrafo 3º señala lo siguiente: “es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”. Posteriormente el artículo 4º de este ordenamiento, establece que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito.

---

Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, mismos principios que se encuentran inscritos en el preámbulo de este documento.

<sup>42</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Febrero de 1917 y siendo Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Encargado del Poder Ejecutivo de los Estados Unidos Mexicanos Venustiano Carranza, este decreto fue modificado por última vez el 26 de Febrero de 2013, su objetivo principal es En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, precepto que se incluye en el artículo 1º de la Carta Magna.

<sup>43</sup> Esta ley publicada el 1º de Abril de 1970 siendo entonces presidente de la Republica Mexicana el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, fue reformada por última vez el 30 de Noviembre de 2012y su objetivo principal es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución, principio que se encuentra inscrito en el artículo 1º de esta norma.

Uno de los tópicos más importantes de la **Ley Federal del Trabajo** lo constituye la capacitación y el adiestramiento. Sobre este aspecto la ley señala en la fracción XV del artículo 132 que es obligación de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Complementario a lo anterior, el artículo 153-A, dispone que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas, formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Adicionalmente, el artículo 153-B establece que los patrones podrán convenir con los trabajadores, que la capacitación o adiestramiento se les proporcione dentro de la empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados. Asimismo, el artículo 153-M, define que en los contratos colectivos, deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas.

Por último, el artículo 391 dispone que el Contrato Colectivo de Trabajo contiene entre otros aspectos, cláusulas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; así como disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento y demás estipulaciones que convengan a las partes.

La publicación de la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**<sup>44</sup> en el 2003, significó una gran transformación para nuestro país. En ella se establecen una serie de acciones tendientes a prevenir la discriminación frente a grupos históricamente vulnerables. Este instrumento legal también contempla algunas prerrogativas para proteger el acceso y permanencia laboral de los grupos más discriminados en nuestro país. En su artículo 9º, fracción III dispone la prohibición de la libre elección de empleo, o la restricción de las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. Igualmente, en su fracción V, establece como conducta discriminatoria, el limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.

De gran trascendencia para este Programa, resulta el artículo 13, mismo que en su fracción IV, dispone que debe contemplarse la siguiente medida compensatoria, para garantizar el principio de igualdad de oportunidades: “Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral”.

Publicada en junio de 2005 y abrogada en junio de 2011, la **Ley General de las Personas con Discapacidad**<sup>45</sup>, significó importantes avances en materia de legislación para las personas con discapacidad, ya que especifica en su artículo 9º, lo siguiente: “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad; de la misma forma en su artículo 5º, fracción sexta menciona “Planear, ejecutar y difundir el Programa de Desarrollo e Integración para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, que contemple acciones en materia de: Empleo, capacitación para el trabajo, apoyo a proyectos productivos, talleres o centros de trabajo protegido a través de agencias laborales”. Finalmente, en su artículo 11, destaca que “El Jefe de Gobierno del Distrito Federal formulará el Programa de Empleo y Capacitación, que contendrá las siguientes acciones: Incorporar a personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, o en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido, en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad; Asistencia Técnica a los sectores empresarial y comercial; Incorporación de personas con discapacidad en las instancias de la Administración Pública del Distrito

---

<sup>44</sup> Este decreto fue publicado el 3 de Junio de 2003 en el Diario Oficial de la Federación siendo presidente de la República Mexicana el Lic. Vicente Fox Quezada y cuya última reforma se publicó el 27 de Noviembre de 2007 en esta misma gaceta. El objetivo de esta ley es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, mismo principio que se incluye en el artículo primero de este decreto

<sup>45</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, Ley General de las personas con Discapacidad.

Federal; Mecanismos de financiamiento, subsidio o coinversión para la ejecución de proyectos productivos y sociales, propuestos por las Organizaciones de y para personas con discapacidad; y Vigilar y sancionar conforme la legislación aplicable, que las condiciones en que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias”.

Actualmente la **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**<sup>46</sup> (publicada en mayo de 2011), destaca en artículo 11 referente a la capacitación y empleo, que “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral con acciones como: prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables; diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad; elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado; proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten; así como fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado.

Reformada en Junio de 2012, la **Ley General de Desarrollo Social**<sup>47</sup>, plantea en su artículo 8° que “Toda persona o grupo social en situación de vulnerabilidad tiene derecho a recibir acciones y apoyos tendientes a disminuir su desventaja”; así como señala también en su artículo 11 que “La Política Nacional de Desarrollo Social tiene los siguientes objetivos:... Propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social”.

---

<sup>46</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, Ley General para la Inclusión de las personas con Discapacidad.

<sup>47</sup> Este decreto de carácter federal, su más reciente publicación fue el 1° de enero de 2012 en el Diario Oficial de la Federación siendo presidente Vicente Fox Quesada y cuyos objetivos principales son: Garantizar el pleno ejercicio de los derechos sociales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; señalar las obligaciones del Gobierno, establecer las instituciones responsables del desarrollo social y definir los principios y lineamientos generales a los que debe sujetarse la Política Nacional de Desarrollo Social; establecer un Sistema Nacional de Desarrollo Social en el que participen los gobiernos municipales, de las entidades federativas y el federal; determinar la competencia de los gobiernos municipales, de las entidades federativas y del Gobierno Federal en materia de desarrollo social, así como las bases para la concertación de acciones con los sectores social y privado; fomentar el sector social de la economía; regular y garantizar la prestación de los bienes y servicios contenidos en los programas sociales; así como determinar las bases y fomentar la participación social y privada en la materia preceptos que se encuentran en el artículo primero de este decreto

## **1.5 La política gubernamental de la Discapacidad en México.**

### **1.5.1 En México.**

A continuación se presentan las políticas más destacadas que se incluyeron en los Planes Nacionales de Desarrollo de nuestro periodo de estudio 2000- 2012 donde destacan la inclusión del Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad correspondiente (PRONADIS) en el año 2000.

#### **Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 (Sexenio del Presidente Vicente Fox Quesada).**

En este sexenio, el gobierno mexicano adoptó una política pública explícita de coordinación multisectorial para la atención de las personas con discapacidad, la cual se incluyó en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, del que se deriva el Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad 2001-2006 que fue presentado en mayo del 2001. Para alcanzar los objetivos previstos en este programa, se acordó la creación del Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS), integrado por los titulares de las secretarías de Desarrollo Social, Comunicaciones y Transportes, Educación Pública, Salud y Trabajo y Previsión Social, así como del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y la Oficina de Representación de la Presidencia de la República para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPISPCD)<sup>48</sup>.

El Consejo Nacional Consultivo constituye la instancia más importante para impulsar, orientar y vigilar que los programas sectoriales e institucionales a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, encaucen sus esfuerzos y actividades hacia la atención y resolución de los problemas y las necesidades de las personas con discapacidad, en el marco de sus respectivas atribuciones<sup>49</sup>.

El objetivo del Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad 2001-2006, es promover entre la sociedad una nueva cultura de integración de las personas con discapacidad, su incorporación al desarrollo, así como el respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales; la igualdad de oportunidades, la equidad en el acceso a los servicios y todo aquello que contribuya al bienestar y mejora de su calidad de vida, considerando que la participación plena de las personas con discapacidad enriquece a la sociedad en su conjunto.

Para cumplir con los objetivos del programa se establecieron diez subcomisiones especiales que son las encargadas de desarrollar acciones en áreas de: salud y seguridad social; educación, integración laboral, familia y desarrollo social, deporte, arte y cultura, accesibilidad, economía, legislación y derechos humanos y la del Sistema Nacional de Información sobre Personas con Discapacidad<sup>50</sup>.

#### **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (Sexenio del Presidente Felipe Calderón Hinojosa).**

Respecto a este sexenio, el énfasis de esta política social es brindar las condiciones para que, de forma conjunta entre las personas y el sector público, los derechos de los mexicanos plasmados en la Constitución se lleven a cabo. La igualdad de oportunidades debe permitir tanto la superación como el desarrollo del nivel de vida de las personas y

---

<sup>48</sup> La Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad de la Presidencia de la República (ORPISPCD) fue creada por Acuerdo Presidencial el 4 de diciembre de 2000.101 El titular de esta oficina representa al Presidente de la República en los asuntos relacionados con la discapacidad. La ORPISPCD tiene como objetivo principal promover la integración de las personas con discapacidad al bienestar social, en igualdad de oportunidades que las demás.

<sup>49</sup> *Ibidem*.

<sup>50</sup> Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad de la Presidencia de la República (ORPISCD) 2002.

grupos más vulnerables. Estas oportunidades deben incluir el acceso a servicios de salud, educación y trabajo acorde con sus necesidades.

Otorgará también apoyo integral a las personas con discapacidad para su integración a las actividades productivas y culturales, con plenos derechos y con independencia. Se implementarán acciones diferenciadas según tipos de discapacidad, que permitirán a las personas tener un mayor acceso a los servicios educativos y de salud, así como oportunidades de recreación y de inserción en el mercado laboral. Añade que será fundamental incluir a las personas con discapacidad en el diseño de políticas públicas.

Asimismo, se estructurará un proceso de armonización legislativa y programática a fin de que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad tenga una mejor oportunidad de implantación en el país para beneficio de este colectivo y de la sociedad mexicana.

Se realizará un diagnóstico nacional (censo) sobre las personas con discapacidad y sus familias para conocer cuántos son, qué edad tienen, qué discapacidad tienen, en dónde viven, qué tipo de servicios reciben, con la finalidad de poner en marcha programas nacionales y estatales que les brinden mejores oportunidades de desarrollo personal, familiar y social.

Para garantizar que la población con necesidades educativas especiales vinculadas a la discapacidad y los sobresalientes accedan a servicios de calidad que propicien su inclusión social y su desarrollo pleno, se promoverán acciones que favorezcan la prevención de la discapacidad y la articulación de las iniciativas públicas y privadas en materia de servicios de educación especial e integración educativa.

Se promoverá la construcción de viviendas con las adaptaciones necesarias, se intensificará el mismo tipo de acciones respecto a la infraestructura urbana y en las instalaciones escolares y de salud. Además, se fortalecerá la política de estímulos fiscales para las empresas que ofrezcan oportunidades de empleo a personas con alguna discapacidad.

La imposibilidad de usar el transporte público adaptado con facilidad y seguridad impide que las personas con discapacidad puedan desarrollar todo tipo de actividades fuera de su entorno inmediato. Por ello, se debe incrementar la accesibilidad física de las personas con discapacidad para que transiten y usen fácilmente los espacios urbanos, así como desarrollar una infraestructura urbana adecuada a sus necesidades y, con la seguridad de un salario, fortalecer la autoestima y facilitar la independencia de estas personas que actualmente enfrentan diferentes formas de discriminación.

De igual forma, una labor complementaria será promover la realización de investigaciones y la capacitación de profesionales y servidores públicos encargados de planeación urbana, para el desarrollo de espacios públicos y vivienda con las consideraciones especiales que necesitan las personas con discapacidad.

Crear incentivos fiscales para quienes remodelen inmuebles con fines de accesibilidad, así como promover la inclusión de normatividad para la señalización y atención de personas con discapacidad en planes de siniestro y evacuación. Otro aspecto impostergable es hacer viable la comunicación entre las personas con discapacidad y el resto de la población, mediante la instalación de sistemas uniformes de alarma, atención e información accesibles.

Cabe señalar que se dará preferencia a la atención de personas con discapacidad en situación de pobreza. También se busca garantizar la disponibilidad de los instrumentos y el personal necesarios para realizar un diagnóstico temprano y canalizar oportunamente a las personas con discapacidad a los servicios de estimulación temprana y rehabilitación.



En el caso de los niños, se establecerán protocolos en las instituciones de salud para que personal bien preparado pueda detectar oportunamente las discapacidades para su debida atención y rehabilitación temprana. Y como último punto, se busca procurar el acceso de personas en condiciones de vulnerabilidad a redes sociales de protección. Sin que el Estado descuide sus responsabilidades y obligaciones con las personas en condiciones de vulnerabilidad, se promoverá su atención por organizaciones de la propia sociedad civil.

### **1.5.2 En el Distrito Federal.**

Para el caso del Distrito Federal las políticas para las personas con discapacidad aun tienen mucho por hacer pues conforme a lo visto en los programas sectoriales para el periodo de estudio, todo parece indicar que sólo son adecuados diagnósticos de población pero abandonan las acciones de política que se tomarán para mejorar la calidad de vida de este sector de la población.

A continuación se presenta un breve esbozo de estos planes sectoriales.

#### **Programa General de Desarrollo 2001-2006 (Sexenio de Andrés Manuel López Obrador).**

En este programa se buscará establecer una política de desarrollo social dirigida a combatir el rezago social, mejorar la calidad de vida de los grupos más desprotegidos de la Ciudad e incrementar su capacidad para intervenir en la determinación de políticas y programas en su beneficio, por lo que promoverá la coherencia administrativa y operativa de los programas de desarrollo social, para aumentar su acceso a la población vulnerable y en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

Otro punto importante, es que se buscó promover la participación colectiva en las unidades territoriales para establecer una planeación y conducción democrática y corresponsable en los programas de desarrollo social y se incrementará la calidad, capacidad operativa y cobertura de los programas sociales, particularmente los destinados a los grupos en condiciones de vulnerabilidad, así como fomentar la suscripción o actualización de convenios con instituciones privadas, organizaciones y asociaciones civiles con el objetivo de potenciar y coordinar los esfuerzos; se procurará ampliar los espacios y mejorar el servicio de las instituciones dedicadas a la asistencia social a población en condiciones extremas o de indigencia.

#### **Programa General de Desarrollo 2007-2012 (Sexenio de Marcelo Luis Ebrad Casaubon).**

Dentro de este programa, en el apartado de equidad se menciona que para esta gestión, su objetivo, respaldar a la población, invertir en la gente y expandir sus posibilidades de desarrollo, es una obligación. Es prioridad de este gobierno combatir las causas que originan la pobreza y la exclusión, dotar a los grupos excluidos de las herramientas necesarias, para que tengan la capacidad de hacer frente a las condiciones adversas del entorno.

Para abatir la desigualdad entre los grupos más desfavorecidos, el gasto social se focalizar en las unidades territoriales más marginadas y atender en particular a los grupos vulnerables, como los adultos mayores, la población indígena, infantes, jóvenes, mujeres, migrantes y personas con capacidades diferentes.

Se plantea también, eliminar las brechas de desigualdad -en escolaridad, ingreso, condiciones de salud, vivienda y tiempo libre- y garantizar el respeto a la diversidad y pluralidad, para hacer efectivos los derechos sociales, así como mejorar la distribución del ingreso, disminuir la incidencia y la intensidad de la pobreza, con especial énfasis en los grupos más vulnerables y las zonas territoriales de alta marginación.

En el ámbito estatal la **Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal**<sup>51</sup>, alude que es responsabilidad del Estado Social disminuir la desigualdad, así como erradicarla y la exclusión; añade que se prohíben todas aquellas prácticas discriminatorias en el otorgamiento de subsidios y beneficios que se otorguen como parte de los programas sociales.

Finalmente, una estrategia clave será ampliar las políticas y programas de atención para las personas con discapacidad para garantizarles el goce de sus derechos sociales y de su derecho a la ciudad.

## **Conclusiones del Capítulo.**

### **Conclusiones sobre el Marco Legal en México.**

Como ya vimos a lo largo de este capítulo, se destacan cinco leyes que hacen referencia a personas con discapacidad; estas leyes cubren varios aspectos de la vida de las personas con discapacidad entre las que destacan la Ley General para Personas con Discapacidad, y la Ley General de Salud.

Si bien se ha legislado en varios campos, la falta de reglamentos de las leyes estatales vigentes para personas con discapacidad impide que exista una efectiva implementación y seguimiento. Cada entidad y el Distrito Federal, cuentan con una ley para personas con discapacidad, pero solamente cinco cuentan con el reglamento correspondiente, lo cual limita su aplicación.

El Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)<sup>52</sup> informó de las quejas recibidas para su conciliación, cabe hacer mención que al 29% no se le ha dado seguimiento por desistimiento del quejoso. No todas las discapacidades son contempladas de igual forma por la legislación existente. Las personas con discapacidad intelectual y psíquica son quienes tienen más limitados sus derechos, ya que se les considera jurídicamente incapaces e inimputables. El estado contempla una protección parcial de personas con discapacidad sensorial, a través de figuras como el derecho de las personas sordas a que puedan ser auxiliadas por intérpretes en juicios penales. Pero esta oportunidad no se ofrece a quienes son ciegos, ya que los documentos oficiales en los juicios no son traducidos al braille.

Generalmente los códigos civiles definen como restricciones a la personalidad jurídica: la minoría de edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley; pero los incapaces pueden ejercer sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes legales y pocos estados hacen referencia de manera específica a quienes son incapaces En estos casos las redacciones incorporan a los menores de edad y señalan específicamente a los mayores de edad con estas características:

---

<sup>51</sup> Este decreto de carácter estatal, fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 23 de mayo del 2000 siendo Jefe de Gobierno en ese año Rosario Robles Berlanga y entre sus puntos más importantes a destacar están: Cumplir, en el marco de las atribuciones de la Administración Pública del Distrito Federal, con la responsabilidad social del Estado; Promover, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos sociales universales de los habitantes del distrito Federal en particular en materia de alimentación, salud, educación, vivienda, trabajo e infraestructura social; así como Disminuir la desigualdad social en sus diversas formas, derivada de la desigual distribución de la riqueza, los bienes y los servicios, entre los individuos, grupos sociales y ámbitos territoriales; e integrar las políticas y programas contra la pobreza en el marco de las políticas contra la desigualdad social; mismos preceptos que están plasmados en el artículo primero párrafos I al IV de esta ley.

<sup>52</sup> El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación CONAPRED, es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de Junio del mismo año. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal.

a) Los privados de inteligencia o disminuidos o perturbados de ella, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas, como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes; siempre que debido a la limitación o la alteración en la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse obligarse por sí mismos a manifestar su voluntad por algún modo.

b) Los sordos y/o los mudos que no sepan darse a entender por escrito o mediante intérprete, por lenguaje mímico.

En estos casos sí se precisa la capacidad legal con relación a casos concretos de discapacidad, que serían las personas con discapacidad mental e intelectual los sordos y las personas con problemas de lenguaje.

El contexto neoliberal de la política social se habla de nuestra Política Social es muy similar a la de países como Estados Unidos en donde de acuerdo con Clara Jusidman<sup>53</sup>, los Sistemas de Bienestar se han centralizado y canalizado sus recursos en tres vertientes que son: Seguridad Social, Asistencia Social o Asistencia Pública y la Garantía de atención a Derechos Básicos Sociales. En este contexto los Programas de Seguridad Social son percibidos como un derecho, mientras que la Asistencia Pública es vista y administrada como una forma de caridad en la que los solicitantes deben probar continuamente que merecen esta ayuda; dentro de esta, se tienen los Programas Secundarios que están dirigidos a población pobre, sociedad vulnerable y a personas con algún impedimento físico<sup>54</sup>.

En estos programas, algunos o el más importante son “las Transferencias en Efectivo que de manera más directa buscan enfrentar el problema pero existe un amplio debate entre definir cuál es la manera más efectiva o una mejor manera de apoyo ; sin embargo, se ha formado un gran escepticismo en cuanto a la creencia sobre que muchos de estos programas no incentivan a sus beneficiarios a ganar dinero y es que una característica de estos programas es que no se combinan para formar un sistema bien integrado y unificado de apoyo para toda la población y que en realidad están diseñados individualmente con distintos objetivos dirigidos a sectores específicos de la población”<sup>55</sup>.

Otra de las críticas que hacen de manera muy acentuada, “es que las personas incapacitadas, tanto adultos como niños, enfrentan obstáculos que resultan de una de las más problemáticas características del sistema de Asistencia Pública en Estados Unidos, que no es un sistema de políticas y programas organizados y coordinados de una manera racional”<sup>56</sup>.

Con esta semblanza de Clara Jusidman, hemos visto como la política social de Estados Unidos, tiene una gran similitud con la de nuestro país en este contexto de las personas con discapacidad donde las Transferencias Monetarias y los servicios de Rehabilitación son la forma o el medio de atender a estas personas, y donde en nuestro país se deja de lado y se olvida de lado lo que alude la Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal sobre garantizar programas y acciones que promuevan oportunidades de empleo y desarrollo integral para este sector de la población.

---

<sup>53</sup> Jusidman, Clara; La política social en Estados Unidos

<sup>54</sup> Ibídem Pp. 55 y 56

<sup>55</sup> Ibídem p. 57

<sup>56</sup> Ibídem p. 92

## CAPÍTULO 2: DIAGNÓSTICO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO.

### 2.1 Población con Discapacidad en México.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, INEGI 2010, México cuenta con una población total de 112,336,538 habitantes, de los cuales 57,481,307 son mujeres y 54,855,231 son hombres. Las entidades Federativas con mayor población son: Estado de México (15,175,862 habitantes), Distrito Federal (8,851,080), Veracruz (7,643,194), Jalisco (7,350,682) y Puebla (5,779,8299).

Las personas con discapacidad representan el 4.9% de la población total en nuestro país, es decir, en promedio 5 de cada 100 personas tienen alguna limitación en la actividad; 2,025,951 son hombres y 2,269,833 son mujeres.

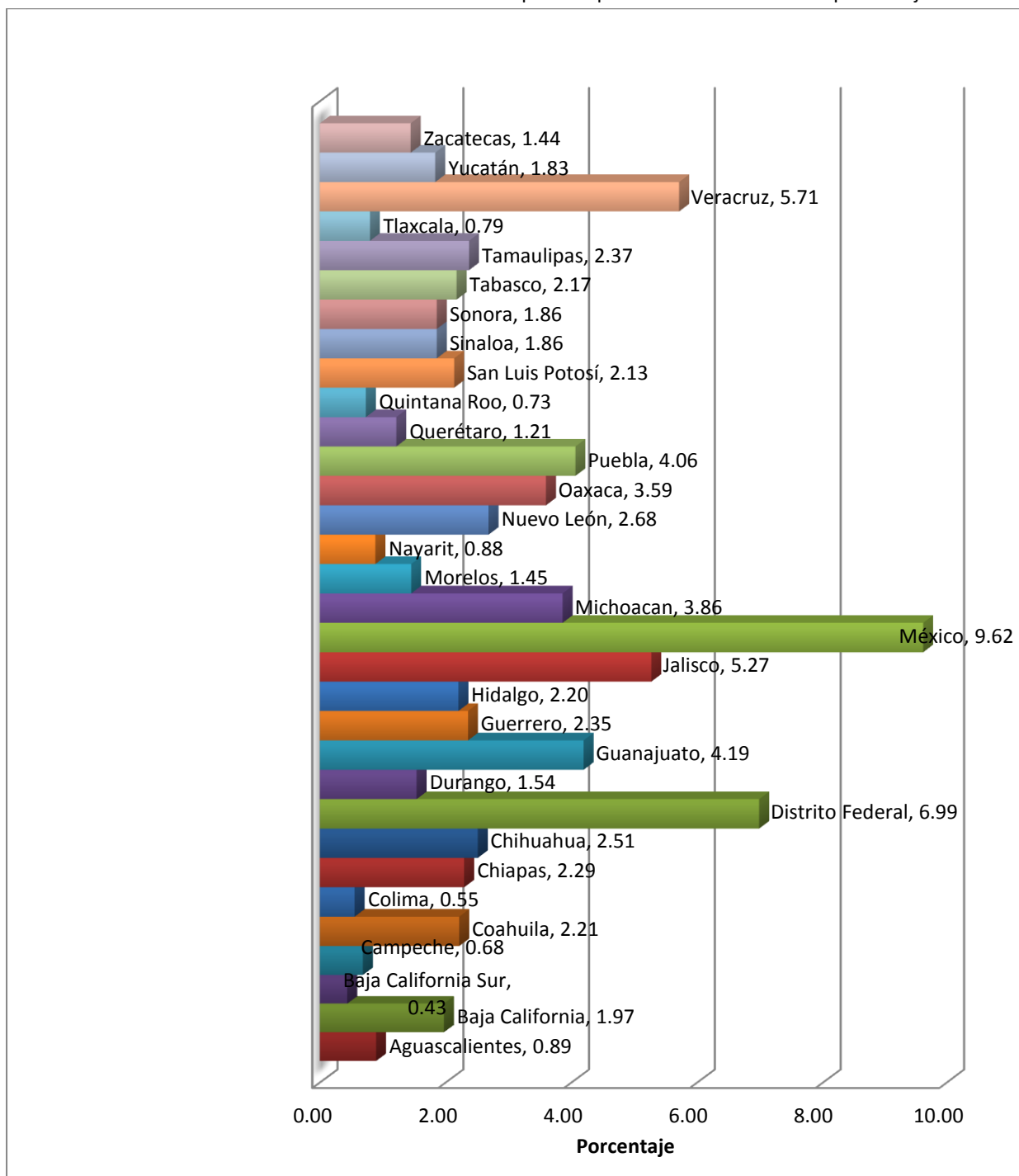
Cuadro 1. Población Total y Población Total de Personas con Discapacidad por Entidad Federativa en porcentaje

Entidad Federativa	Población Total por Entidad Federativa	Población Total de Personas con Discapacidad por Entidad Federativa
Total	100.0	100.0
Aguascalientes	1.05	0.89
Baja California	2.81	1.97
Baja California Sur	0.57	0.43
Campeche	0.73	0.68
Coahuila	2.45	2.21
Colima	0.58	0.55
Chiapas	4.27	2.29
Chihuahua	3.03	2.51
Distrito Federal	7.88	6.99
Durango	1.45	1.54
Guanajuato	4.88	4.19
Guerrero	3.02	2.35
Hidalgo	2.37	2.20
Jalisco	6.54	5.27
México	13.51	9.62
Michoacán	3.87	3.86
Morelos	1.58	1.45
Nayarit	0.97	0.88
Nuevo León	4.14	2.68
Oaxaca	3.38	3.59
Puebla	5.15	4.06
Querétaro	1.63	1.21
Quintana Roo	1.18	0.73
San Luis Potosí	2.30	2.13
Sinaloa	2.46	1.86
Sonora	2.37	2.17
Tabasco	1.99	1.58
Tamaulipas	2.91	2.37
Tlaxcala	1.04	0.79
Veracruz	6.80	5.71
Yucatán	1.74	1.83
Zacatecas	1.33	1.44

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

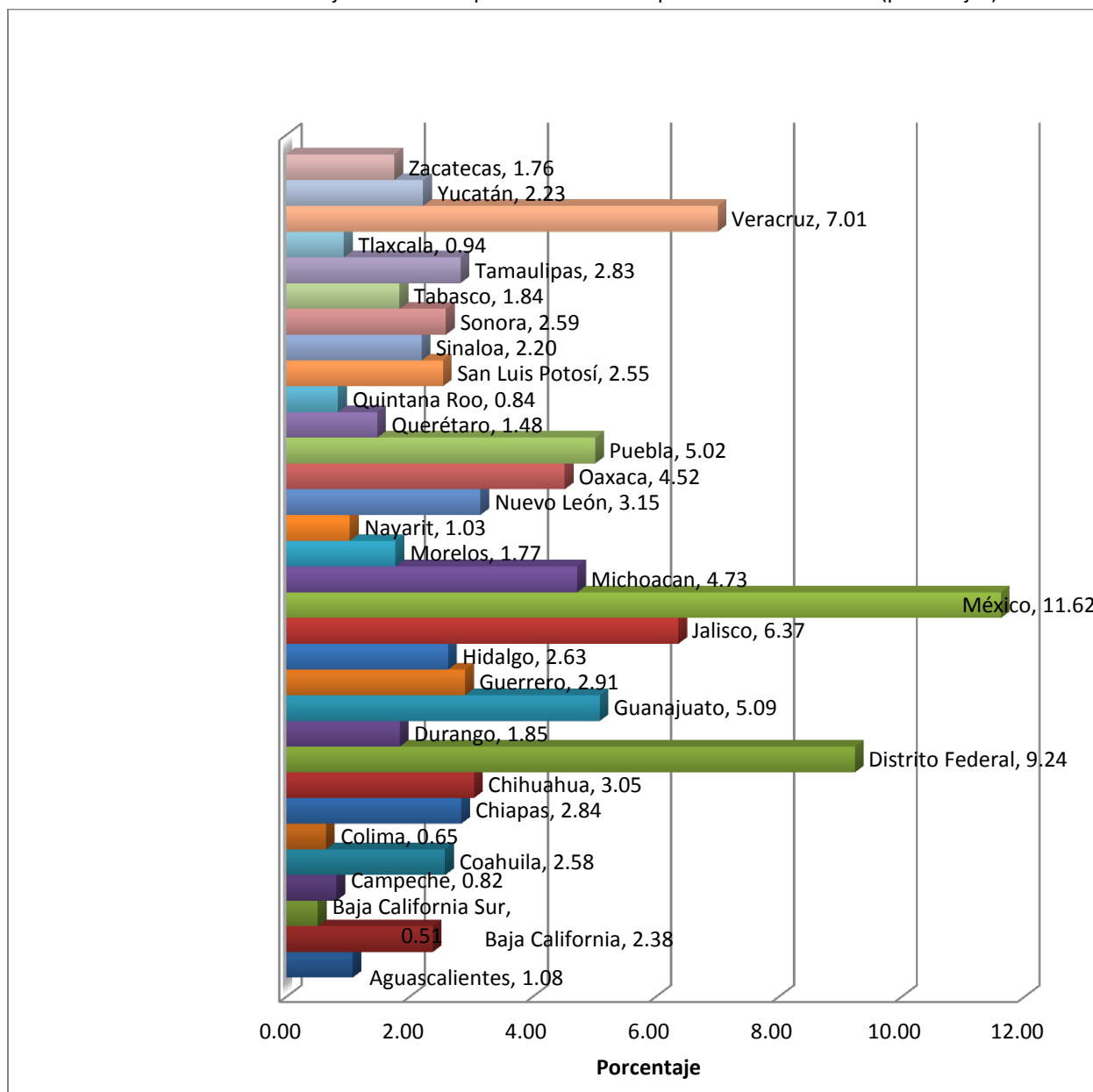
En el cuadro 1, se observa que los Estados con mayor número de población con discapacidad son: Estado de México (9.62 %), Distrito Federal (6.99%), Veracruz (5.71%), Jalisco (5.27%), Guanajuato (4.19%) y Puebla (4.06%).

Gráfica 1. Población Total de Personas con Discapacidad por Entidad Federativa en porcentaje



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

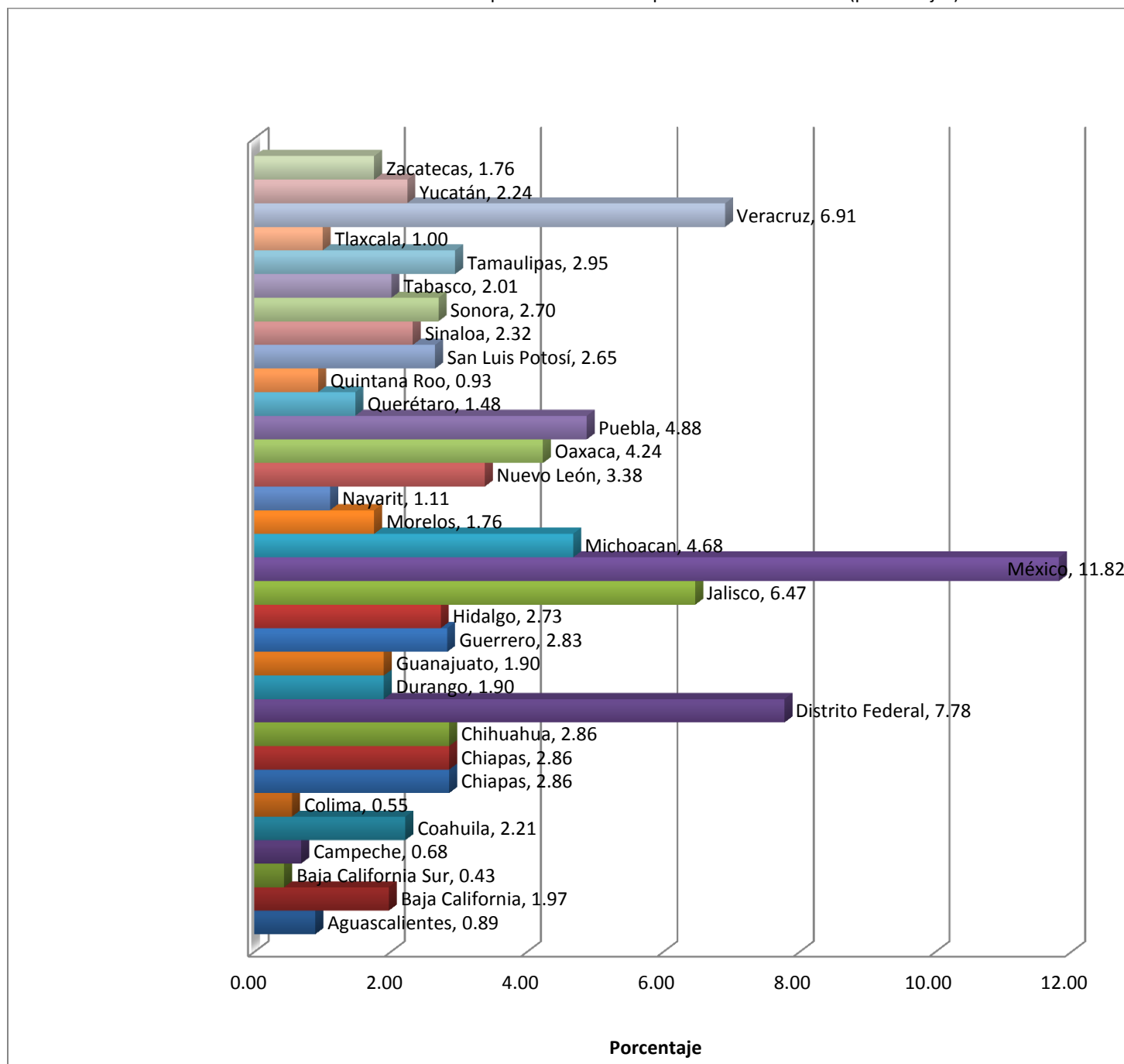
Gráfica 2. Población Mujeres con Discapacidad en México por Entidad Federativa (pocentajes).



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

En la gráfica 2 se aprecia la misma tendencia en cuanto a los estados que presentan un mayor número de población con discapacidad: Estado de México (11.62%), Distrito Federal (9.24%), Veracruz (7.01%), Jalisco (6.37%) y Guanajuato (5.09%). Cabe destacar que estos datos coinciden con las entidades más pobladas del país y en consecuencia de aquellos que presentan un menor número de habitantes; éstos Estados son: Baja California Sur (0.51%), Colima (0.65%), Campeche (0.82%), Quintana Roo (0.84%) y Tlaxcala (0.94%).

Gráfica 3. Población Hombres con Discapacidad en México por Entidad Federativa (porcentajes).



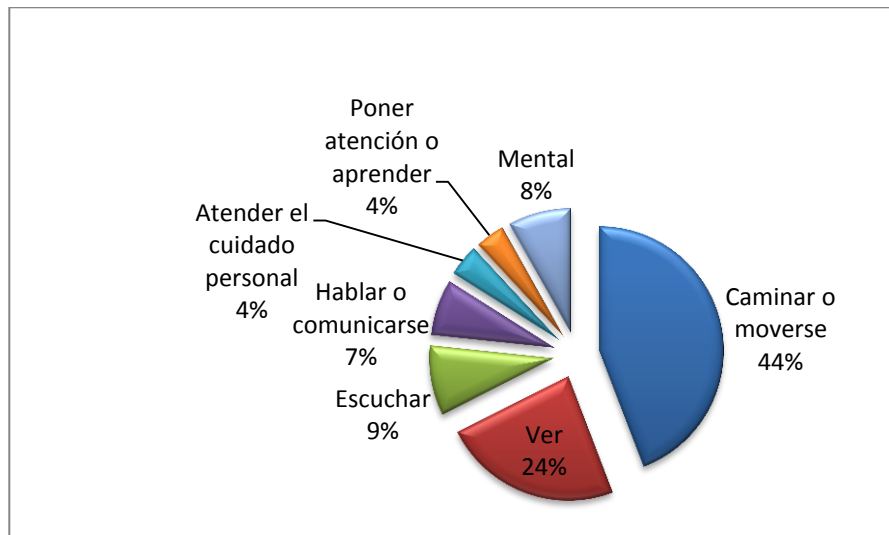
Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010.

En el caso de los hombres con discapacidad coincide con las entidades que también presentaron mayor porcentaje de manera general por entidad así como en población de mujeres. Para la población masculina con discapacidad tenemos los siguientes datos de los estados que tienen mayor porcentaje: Estado de México (11.02%), Distrito Federal (7.78%), Veracruz (6.91%), Jalisco (6.47%), Puebla (4.88%), y Michoacán (4.68%). Por otra parte aquellos que tienen un menor porcentaje: Baja California Sur (0.43%), Colima (0.55%), Campeche (0.68%), Aguascalientes (0.89%), y Quintana Roo (0.93%). Un dato que destaca en esta población, es que de manera general se presenta un porcentaje promedio de población de 2.5%, lo cual nos habla de que es minoría la población masculina mientras que en el caso de las féminas observamos mayores contrastes con los porcentajes pero la tendencia es que hay más población de mujeres con discapacidad en nuestro país que hombres.

Una vez que hemos revisado como la distribución por sexo es importante resaltar cuales son aquellos tipos de limitación en la actividad que concentran mayor porcentaje en nuestro país.

Para esto se tiene la siguiente gráfica:

Gráfica 4. Población con Discapacidad en México según el tipo de Limitación en la Actividad.



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

En cuanto al tipo de Limitación en la Actividad se tiene que la limitación para “caminar o moverse” es aquella que presenta un mayor porcentaje de esta población con 44%, mientras la que tiene un menor porcentaje son las limitaciones para “poner atención o aprender” y “atender al cuidado personal” ambas con 4% de esta población.

En cuanto a la distribución por grupos de edad se observa que conforme aumenta la edad en las personas es mayor el porcentaje que éstas representan nuestra población objetivo. El contraste con estos datos es que la población que menor número de habitantes con discapacidad son aquellos que oscilan entre 0 y 4 años con 0.78% de la población total con discapacidad, mientras que el mayor porcentaje, lo tienen aquellas personas que tienen 85 años y mas y cuyo porcentaje de 47.39% de la población total con discapacidad. Con esto se observa, que al ser el grupo de edad 0 a 4 años los que tienen el menor porcentaje explica que una de las causas de la discapacidad en nuestro país no es por nacimiento y si podemos contrastar que conforme aumenta la edad de las personas no solo aumenta el número de limitaciones en la actividad sino también el porcentaje de éstos aumenta.

Para revisar lo anterior, se presenta el siguiente cuadro:



Cuadro 2. Población Total y Población con Discapacidad por Edades en México.

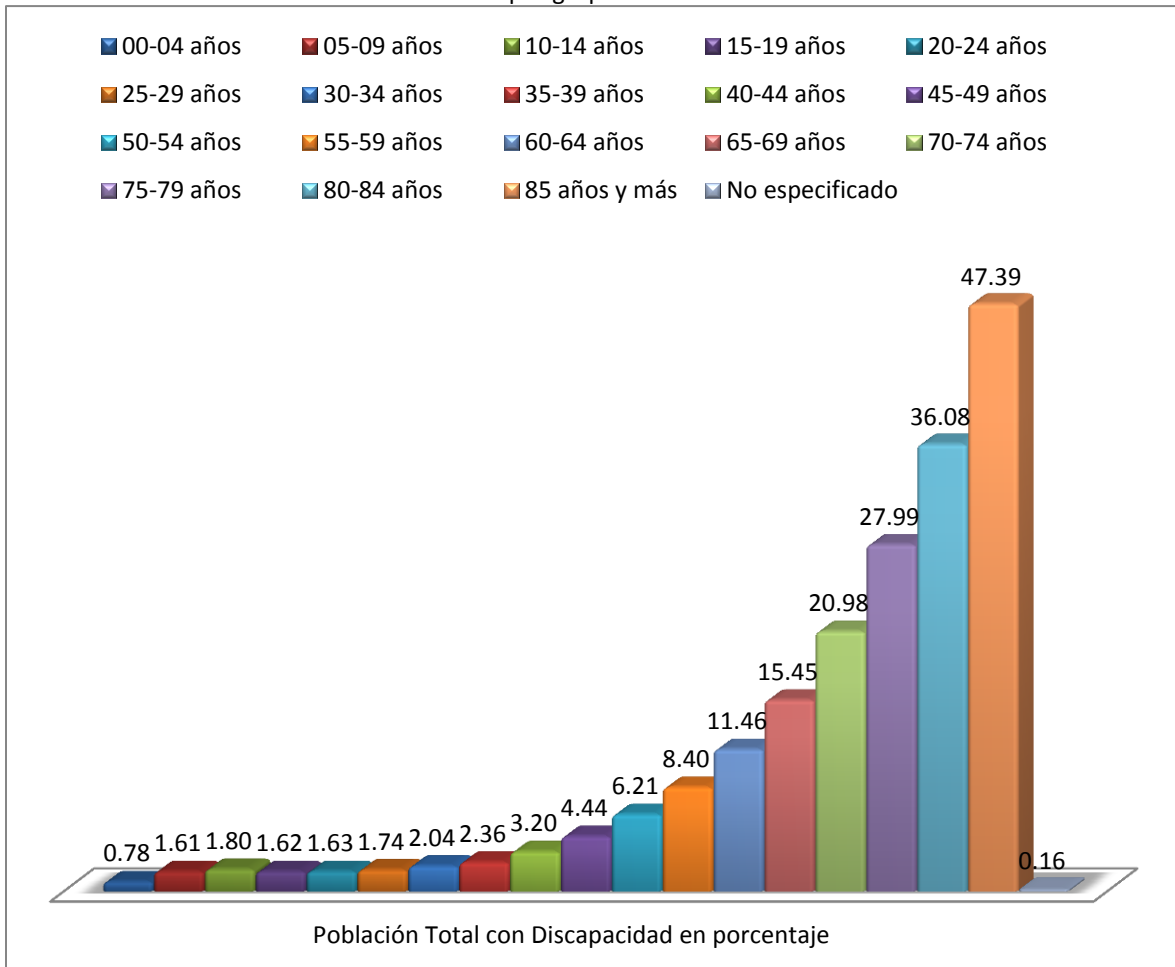
Edades	Población Total en México (Millones de personas)	Población Total con Discapacidad <sup>1</sup> (Miles de personas)	Población Total con Discapacidad en porcentaje
00-04 años	10,528,322	82,582	0.78
05-09 años	11,047,537	178,098	1.61
10-14 años	10,939,937	196,405	1.80
15-19 años	11,026,112	178,667	1.62
20-24 años	9,892,271	160,859	1.63
25-29 años	8,788,177	152,573	1.74
30-34 años	8,470,798	173,022	2.04
35-39 años	8,292,987	195,332	2.36
40-44 años	7,009,226	224,477	3.20
45-49 años	5,928,730	263,189	4.44
50-54 años	5,064,291	314,699	6.21
55-59 años	3,895,365	327,068	8.40
60-64 años	3,116,466	357,223	11.46
65-69 años	2,317,265	357,977	15.45
70-74 años	1,873,934	393,191	20.98
75-79 años	1,245,483	348,651	27.99
80-84 años	798,936	288,236	36.08
85 años y más	703,295	333,262	47.39
No especificado	1,397,406	2,273	0.16

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

<sup>1</sup>Nota: La suma de los distintos tipos de limitación en la actividad puede ser mayor al total por aquella población que tiene más de una limitación.

Para ilustrar estos datos se tiene la siguiente gráfica:

Gráfica 5. Población con Discapacidad en México por grupos de Edad porcentajes en relación con la Población Total por grupos de Edad



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

Respecto a las causas de limitación o discapacidad en nuestro país tenemos:

Cuadro 3. Causas de Discapacidad en México en porcentaje

16.32%	Limitación por nacimiento
39.42%	Por enfermedad
14.99%	Por accidente
23.14%	Por Edad Avanzada
7.60%	Por otra causa
2.19%	No especificado

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

En el cuadro 3, podemos observar que la mayor causa de discapacidad en nuestro país, es por enfermedad 39.42% de esta población, seguida por aquella que representa una edad avanzada 23.14%, después por nacimiento que ocupa el tercer lugar de estas causas, la cual representa el 16.32%; en cuarto lugar se sitúa por accidente con 15% de la población; finalmente la discapacidad se puede presentar por otro motivo que no sean las causas anteriores.

## 2.2 Población de 15 a 39 años con Discapacidad Motriz en México.

En México 46,470,345 habitantes tiene entre 15 y 39 años de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, INEGI 2010; de esta población 290,762 habitantes de entre 15 y 39 años tiene limitación para caminar o moverse (discapacidad motriz), lo que representa el 0.25% de la población total de nuestro país.

Cuadro 4. Población Total y por Edad quinquenal de 15 a 39 años en México.

Población en México	Población de 15 a 39 años (Millones de personas)	Población Total (Millones de personas)	% Población de 15 a 39 años en relación con la población total
México	46,470,345	112,336,538	41.36
Con Discapacidad	860,453	4,427,784	0.76
Caminar o moverse	291,762	2,437,397	0.25
Hombres	170,636	1,139,335	0.15
Mujeres	121,116	1,298,062	0.1

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

De acuerdo con esta misma fuente, para el caso del Distrito Federal en este segmento de edad tenemos que 3,628,328 personas tienen entre 15 y 39 años y de éstos 71,738 tiene una discapacidad, lo que representa el 0.81 % de la población total en esta entidad.

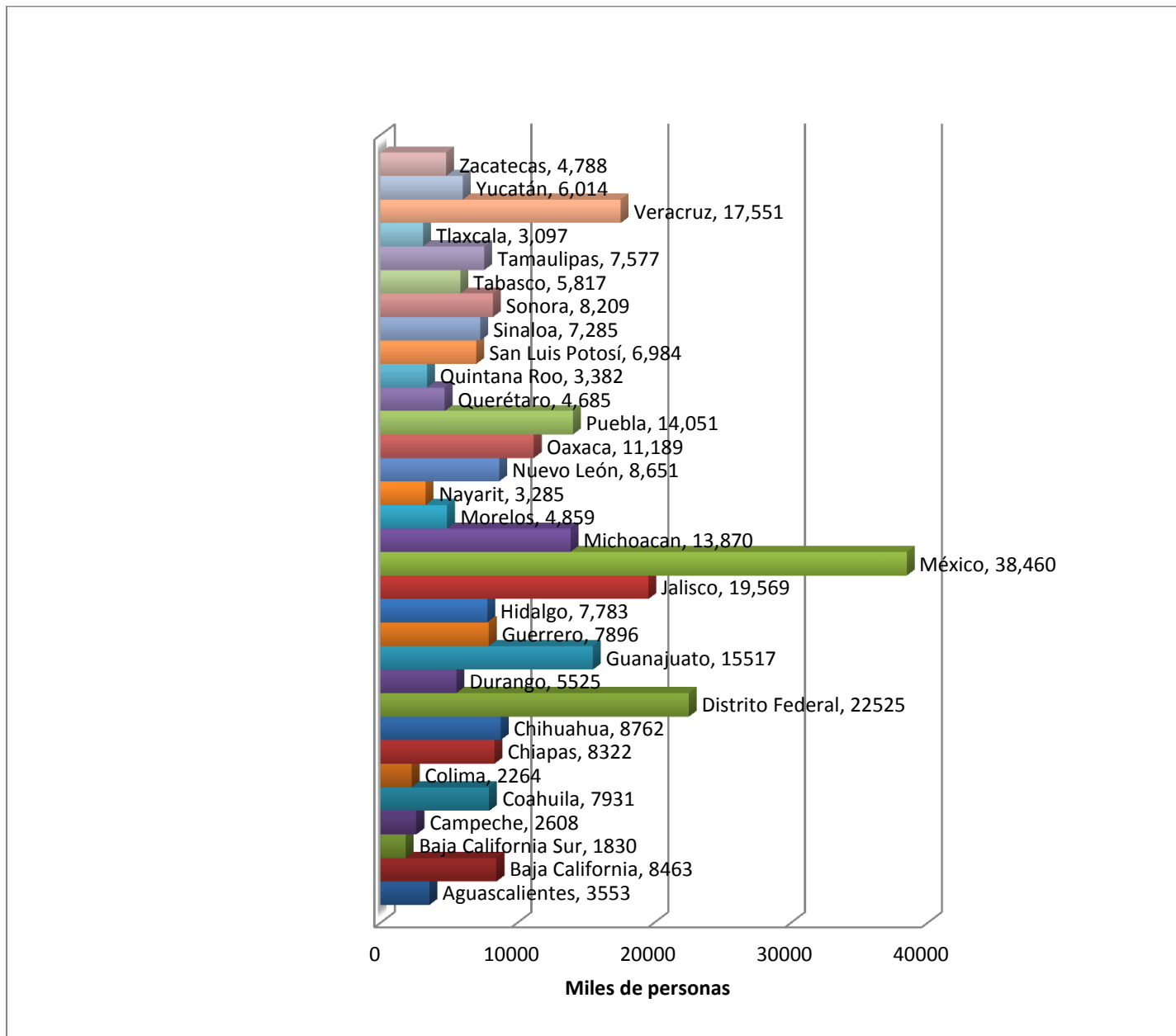
Cuadro 5. Población Total y por Edad quinquenal de 15 a 39 años en el Distrito Federal

Población en el Distrito Federal	Población de 15 a 39 años (Millones de personas)	Población Total (Millones de personas)	% Población de 15 a 39 años en relación con la población total
Distrito Federal	3,628,328	8,851,080	41
Con Discapacidad	71,738	385,385	0.81
Caminar o moverse	22,525	209,542	0.25
Hombres	12,460	84,774	0.14
Mujeres	10,065	124,773	0.11

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

En cuanto a la distribución por Entidad Federativa se presenta la gráfica 6, que nos muestra la población total con discapacidad motriz de 15 a 39 años, por Entidad Federativa:

Gráfica 6. Población Total con Discapacidad Motriz de 15 a 39 años por Entidad Federativa



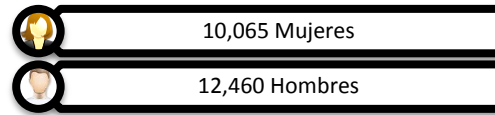
Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010. <sup>1</sup>Nota: La suma de los distintos tipos de limitación en la actividad puede ser mayor al total por aquella población que tiene más de una limitación.

En cuanto a la distribución por entidad federativa, la tendencia es la misma que en los casos anteriores, resaltan por el mayor número de población los siguientes Estados: Estado de México con 38,460 habitantes, Distrito Federal con 22,525; Jalisco con 19,569 habitantes; Veracruz con 17,551; y Guanajuato con 15,517. En promedio la mayoría de las entidades tienen 6,000 habitantes con esta limitación en esta edad lo cual es importante porque más adelante vamos a analizar las oportunidades que estas personas tienen para desarrollarse tanto en el ámbito educativo como en el laboral, que es objeto de estudio de esta investigación.

De estos datos se tiene que 170,636 son hombres y 121,116 son mujeres, lo cual podemos apreciar que aunque de manera global hay más mujeres con discapacidad en nuestro país, en el caso de limitación motriz son más hombres que mujeres en este rango de edad.

Para el caso del Distrito Federal se tiene una población de 22,525 habitantes con limitación motriz de 15 a 39 años, lo que representa el 2.87% de la población total de esta entidad.

En cuanto a los sexos tenemos los siguientes datos:



En este caso se observa que predomina la discapacidad en la población de hombres, sin embargo la diferencia entre ambos es pequeña si lo comparamos con los contrastes que vimos anteriormente.

En cuanto a las causas de limitación para esta población tenemos:

Gráfica 6. Causas de Discapacidad Motriz en México



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

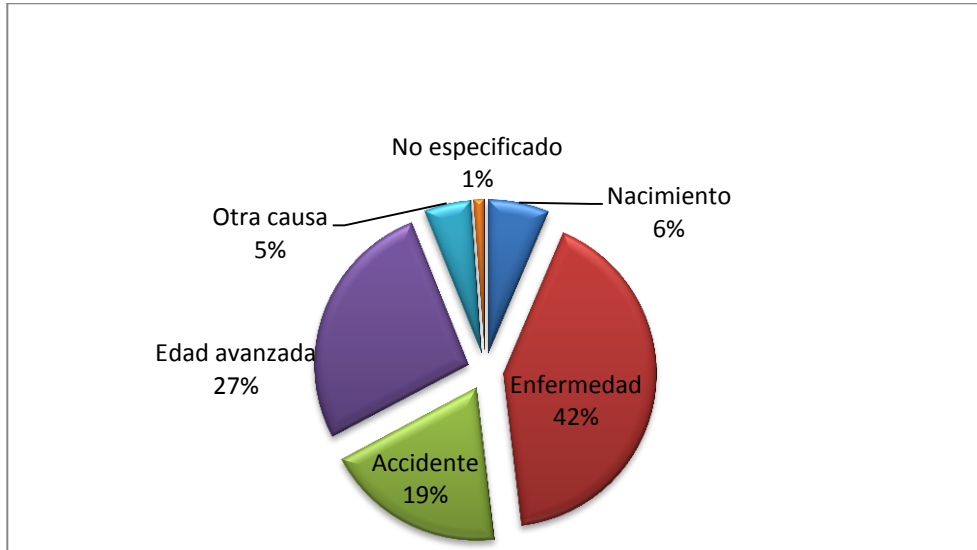
Como se observa en la gráfica 6, la principal causa de la limitación motriz en nuestro país es por enfermedad, seguida por la edad avanzada, conforme aumenta la edad de la población aumenta el número de personas que tienen un limitación y con ello que puedan presentar más de una limitación en la actividad; el tercer lugar lo ocupan los accidentes; el cuarto lugar es por nacimiento que se relaciona con frecuencia con la causa de enfermedad porque muchas de las enfermedades que causan limitaciones en la actividad son de nacimiento; y el quinto lugar, otra causa.

Cabe destacar que entre las discapacidades motoras, que impiden la realización de ciertos movimientos, el desplazamiento de las personas y su autosuficiencia están: los accidentes cerebrovasculares, las atrofas musculares espinales, las distonías musculares, la espina bífida, la osteogénesis imperfecta menor conocida como niños de cristal, la parálisis cerebral, la poliomiélitis, la acrocefalosindactilia o síndrome de Apert, el síndrome de Marfan y los traumatismos craneoencefálicos<sup>1</sup>

Para el caso del Distrito Federal tenemos esta información:

<sup>1</sup> <http://www.esmas.com/salud/enfermedades/discapacidades/334699.html>

Gráfica 7. Causas de Discapacidad Motriz en el Distrito Federal.



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

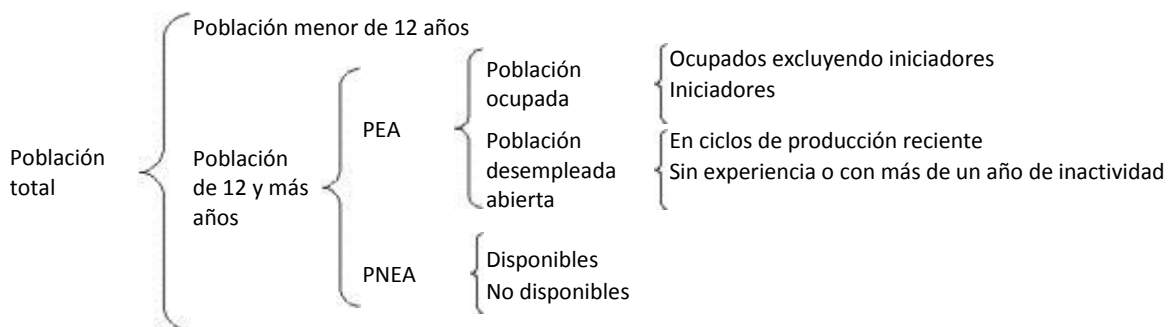
En este caso se aprecia una tendencia muy similar para el caso Federal, ya que de nueva cuenta observamos que es la causa de enfermedad la que ocupa el primer sitio con casi la mitad de la población que tiene esta limitación, es decir, 42%; el segundo lugar nuevamente es la edad avanzada con 27%, en tercer lugar con 19% por accidente, en cuarto lugar por nacimiento con 6% y con 5% por otra causa.

### 2.3 Condición de Actividad Económica de las personas con Discapacidad Motriz en México.

En el caso de las personas con discapacidad motriz la situación laboral cobra un panorama especial, algunos autores señalan que entre las principales causas de discapacidad se encuentran los accidentes, los cuales en su mayoría son de vehículos de motor o debido al desempeño de la actividad laboral; en este último caso, pocas veces la persona afectada logra incorporarse nuevamente a su trabajo.

De acuerdo con INEGI, se define a la Población Económicamente Activa (PEA), como aquellas personas de 12 o más años que en la semana de la encuesta, realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada) o bien buscaron incorporarse a algún empleo (población desocupada)

Población Económicamente Activa.



Fuente: INEGI 2011.

De acuerdo con esta institución, la Población No Económicamente Activa Disponibles, está constituida por las personas de 12 y más años que no trabajaron ni tenían empleo y no buscaron activamente uno, por desaliento o porque piensan que no se los darían por la edad, porque no tienen estudios, etc.; pero estarían dispuestas a aceptar un trabajo.

Por otra parte se define a la Población No Económicamente Activa No Disponibles, como el grupo formado por la población de 12 y más años que en la semana de referencia no trabajó ni tenía empleo, tampoco buscó activamente uno y no estaría dispuesta a aceptar un trabajo aunque se lo ofrecieran, es decir es la población no disponible para ingresar al mercado de trabajo por dedicarse a: los quehaceres del hogar, estudios o ser jubilados o pensionados, estar incapacitados para trabajar o pertenecer al grupo de otros inactivos, como: ociosos voluntarios, alcohólicos, etcétera. Sin embargo aquí debemos tener en cuenta dado este concepto, que el hecho de tener una limitación en la actividad, es decir, tener una discapacidad, significa que no pueden trabajar.

A continuación se presentan los datos económicos de esta población.

Cuadro 6. Población de 12 años y más con Discapacidad en México según condición de Actividad Económica.

Limitación en la Actividad / Condición en la Actividad Económica	Población Potencia Total de 12 años y mas <sup>1</sup> (Millones de personas)	Caminar o moverse	Ver	Escuchar	Hablar o comunicarse	Atender el cuidado personal	Poner atención o aprender	Mental
Población Potencial Total (Millones de personas)	5,083,623	2,339,503	1,235,433	475,880	294,079	200,372	156,762	381,594
<b>Población económicamente activa (PEA):</b>	1,242,258	600,228	461,824	144,217	65,190	18,808	24,260	44,023
1) Población ocupada	1,167,579	564,701	434,611	136,129	61,207	17,542	22,227	40,634
2) Población desocupada	74,679	35,527	27,213	8,088	3,983	1,266	2,033	3,389
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	2,920,371	1,729,539	769,868	329,673	225,830	179,655	1,309,89	331,367
No especificado	20,975	9,736	3,741	1,990	3,059	1,909	1,513	6,204

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010.<sup>1</sup> Nota: La suma de los distintos tipos de limitación en la actividad puede ser mayor al total por aquella población que tiene más de una limitación.

De acuerdo con el cuadro 6, se tiene que la población económicamente activa con discapacidad motriz en nuestro país asciende a 1,242,258 personas, de estas 1,167,579 están ocupadas y 74,679 están desocupadas. En cuanto a la población no económicamente activa, tenemos que son 2,920,371 personas, lo cual si lo comparamos con la cifra total de personas con discapacidad, son más personas que se encuentran inactivas que aquellas que se encuentran ocupadas, lo cual puede responder a diversos factores que más adelante vamos a analizar como falta de oportunidades, discriminación por su condición en la limitación, entre otros.

A continuación presentamos el cuadro 6 con porcentajes donde vamos a observar que efectivamente es la discapacidad motriz la que presenta el mayor número de población económicamente activa.

Cuadro 7. Población de 12 años y mas con Discapacidad en México según condición de Actividad Económica en porcentaje en relación con la Población Total con Discapacidad en México

Limitación en la Actividad / Condición en la Actividad Económica	Población Potencia Total de 12 años y mas <sup>1</sup>	Caminar o moverse	Ver	Escuchar	Hablar o comunicarse	Atender el cuidado personal	Poner atención o aprender	Mental
Población Potencial Total (Porcentaje)	100	46.02	24.30	9.36	5.78	3.94	3.08	7.51
<b>Población económicamente activa (PEA):</b>	24.44	11.81	9.08	2.84	1.28	0.37	0.48	0.87
1) Población ocupada	22.97	11.11	8.55	2.68	1.20	0.35	0.44	0.80
2) Población desocupada	1.47	0.70	0.54	0.16	0.08	0.02	0.04	0.07
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	57.45	34.02	15.14	6.49	4.44	3.53	2.58	6.52
No especificado	0.41	0.19	0.07	0.04	0.06	0.04	0.03	0.12

*Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010. <sup>1</sup>Nota: La suma de los distintos tipos de limitación en la actividad puede ser mayor al total por aquella población que tiene más de una limitación*

En cuanto a la población potencial con discapacidad motriz en porcentajes, observamos que la limitación motriz presenta un mayor porcentaje de esta población con 46.02%, seguida de la limitación para ver con 24.30% y finalizando con la limitación para escuchar con 9.36%. La limitación que presenta un menor porcentaje es poner atención o aprender con 3.08%.

En el caso de la PEA, nuevamente la limitación motriz aquella que tiene un mayor porcentaje con 11.81% y la que menor porcentaje tiene es atender al cuidado personal con 0.37%, en este caso se observa que esta limitación es la que más afecta e impide que estas personas puedan desarrollar alguna actividad dentro de la economía; y es que aun cuando exista limitación para ver, escuchar o hablar y pese a que sus porcentajes son menores, es mayor la población que realiza o está en edad de realizar alguna actividad económica que en el caso de atender al cuidado personal. Un factor que es importante tener en cuenta es que muchas de personas que tienen esta limitación para atender al cuidado personal pueden presentar otra limitación lo que aumenta el número de población que se encuentre dentro de la Población No Económicamente Activa como veremos más adelante.

En el caso de la población ocupada, el mayor numero de población lo tiene la limitación motriz con 11.11%, seguido nuevamente de la limitación para ver con 8.55% y la limitación para escuchar con 2.66%. En el caso de la limitación que menor porcentaje con población ocupada fue la limitación para atender al cuidado personal. Cuando observamos los datos de la población desocupada, la que tiene el rango más alto de este segmento fue la limitación con 0.77%, y la que menor porcentaje tiene la limitación para atender al cuidado personal con 0.02%. Si comparamos los datos anteriores, la limitación motriz es quien tiene el mayor porcentaje de PEA y Población Ocupada y aunque también tiene el mayor porcentaje de Población Desocupada, la diferencia entre estas dos últimas es menor por lo que concluimos que la limitación para caminar o moverse es la limitación que tiene insertados en el mercado laboral a un mayor número de personas.



Para el caso de la Población No Económicamente Activa, es también la limitación para caminar o moverse aquella que tiene el mayor porcentaje con 34.02%; en este caso si lo relacionamos con los datos vistos anteriormente sobre grupos de edad y las definiciones que revisamos anteriormente sobre rubro de población, nuevamente entendemos por qué es tan alto este porcentaje ya que en esta población se encuentran adultos mayores de 60 años que por cuestiones precisamente de edad, es que aumenta la limitación para caminar o moverse como una de las causas más importantes de este elevado porcentaje, entre otras. La limitación que menor porcentaje tiene la limitación para poner atención o aprender; en este caso sus porcentajes en cuanto a PEA y poblaciones ocupada y desocupada fueron bajos y aunque es significativo, en este rubro destaca y llama la atención el caso de la limitación mental porque el mayor porcentaje de población lo tiene en este rubro, es decir, la limitación que tiene mayor dificultad de insertarse en el mercado laboral es la que tiene limitación mental; cabe mencionar que en este caso podrían entrar tanto personas jóvenes como adultas lo que hace que este rubro aumente.

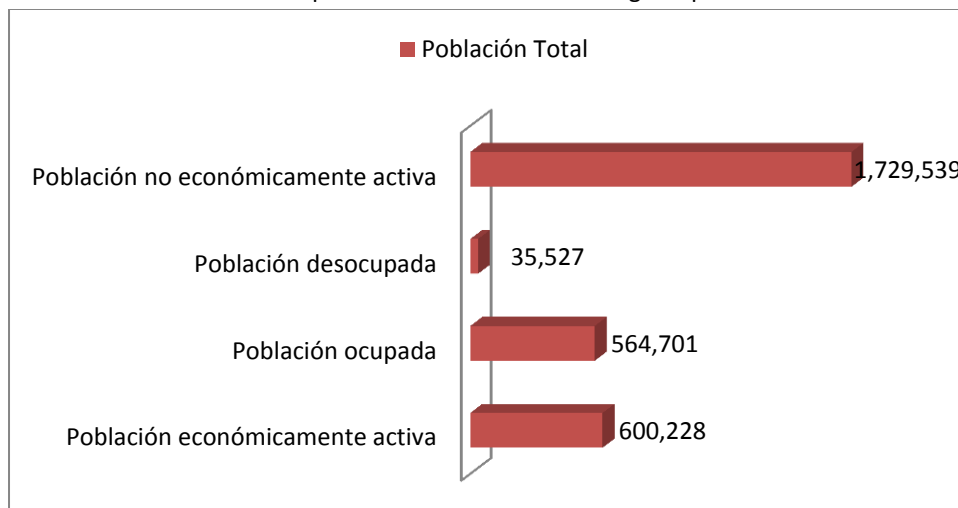
Para el caso de la discapacidad motriz en este rango de edad tenemos los siguientes datos:

Cuadro 8. Población con Discapacidad Motriz en México según tipo de Actividad Económicamente y sexo.

Condición en la Actividad Económica	Población Total (Millones de personas)	Hombres	Mujeres	Población Hombres %	Población Mujeres %
<b>Población económicamente activa (PEA):</b>	600,228	428,567	171,661	71.40	28.60
1) Población ocupada	564,701	397,719	166,982	70.43	29.57
2) Población desocupada	35,527	30,848	4,679	86.83	13.17
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	1,729,539	653,567	1,075,972	37.79	62.21

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

Gráfica 8 .Población con Discapacidad Motriz en México según tipo de Actividad Económica.



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010. <sup>1</sup>Nota: La suma de los distintos tipos de limitación en la actividad puede ser mayor al total por aquella población que tiene más de una limitación.

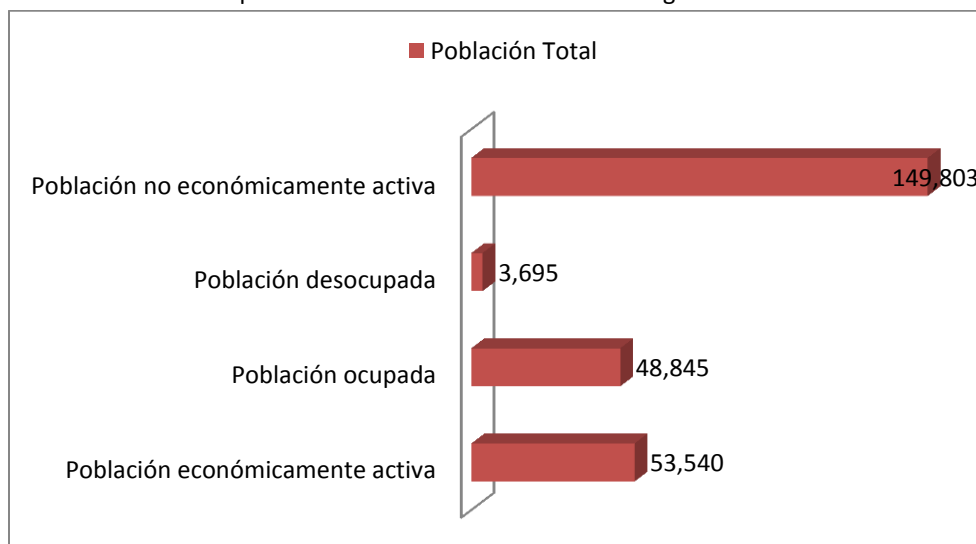
De manera general, al referirnos a la población total se observa que es mayoría la población con discapacidad motriz que se encuentra como no económicamente activa asciende a un millón y medio la cifra con 1,739,539 personas y de la PEA (Población Económicamente Activa) que son 600,228, de los cuales 564,701 están ocupados y solo 35,527 están desocupados. En este caso llaman la atención diversos puntos para analizar.

A partir de la gráfica 8, se observa lo siguiente:

- a) El porcentaje de los inactivos es muy alto debido a que gran cantidad de esta población corresponde al rango de las personas No Económicamente No Activos No disponibles donde ubicamos a población que se encuentra en edad avanzada y por ende en su mayoría son jubilados o pensionados de acuerdo a la clasificación de INEGI.
- b) Se tiene población No Económicamente Activos Disponibles, que son personas que no han buscado un empleo por desaliento o porque piensan que no se los podrían dar por su condición en limitación de la actividad y esto hace pensar que se puede tratar del factor discriminación como causa de esta variable en muchos casos; porque no tienen estudios que ese es otro indicador que analizaremos más adelante, pero que si estarían dispuestas a aceptar a aceptar uno si se les ofreciera, y esto es importante porque de estas personas disponibles se encuentra población joven que si podría trabajar, sin embargo, no han buscado un empleo.
- c) Por otro lado se tiene que de la población económicamente activa con discapacidad motriz, la gran mayoría se encuentra ocupada y pocas de estas personas se encuentran desocupadas.
- d) Se observa también de manera notable que es mayoría la población masculina económicamente activa y por lo tanto aquellos que se encuentran ocupados, mientras que las mujeres son minoría aun cuando se trate de población desocupada. Por lo tanto también vemos que las mujeres son mayoría en el rango de población no económicamente activa, es decir, puede tratarse de mujeres jóvenes, que por desaliento, falta de estudios o sencillamente un factor de carácter discriminativo tanto de sexo como de su limitación es que aunque aceptarían un trabajo, no lo han buscado por alguna de estas circunstancias.

Para el caso del Distrito Federal tenemos una tendencia similar expresada de manera general en la siguiente gráfica:

Gráfica 9. Población con Discapacidad Motriz en el Distrito Federal según Condición de Actividad Económica



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010. <sup>1</sup>Nota: La suma de los distintos tipos de limitación en la actividad puede ser mayor al total por aquella población que tiene más de una limitación

Para el caso del Distrito Federal se tiene una cifra significativa en cuanto a la Población No Económicamente No Activa que corresponde a 149,803 personas, y que en efecto este dato es mayor que el número de personas que tienen una limitación para caminar o moverse de 15 a 39 años debido a que se toma en cuenta la población de 12 años y más, pero aun así es alta la cifra. Tenemos una tendencia de mayor población aquella que se encuentra ocupada (48,845 personas) y solo 3,695 se encuentran desocupadas.

En cuanto a sexos, tenemos la siguiente tabla:

Cuadro 9. Población con Discapacidad Motriz en el Distrito Federal según Condición de Actividad Económica y sexo.

Condición en la Actividad Económica	Población Total (Miles de personas)	Hombres	Mujeres	Población Hombres %	Población Mujeres %
<b>Población económicamente activa (PEA)</b>	53,540	31,065	21,475	58.02	40.11
1) Población ocupada	48,845	28,274	20,571	57.89	42.11
2) Población desocupada	3,695	2,791	904	75.53	24.47
<b>Población no económicamente activa (PNEA)</b>	149,803	50,062	99,741	33.42	66.58

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

En este caso en cuanto a sexos para el caso del Distrito Federal, no muestra una variación tan importante como en el caso Federal, sin embargo sigue siendo minoría el número de mujeres con discapacidad motriz que se encuentran dentro de la Población Ocupada, quienes ocupan el 42.11% de la población total; mientras que existe una contradicción en este caso pues son menos mujeres las que se encuentran desocupadas con 24.47% mujeres y el resto hombres. En el caso de la Población No Económicamente Activa, nuevamente son las mujeres quienes representan el 66.58% en este rubro.

Como conclusión, se observa que la diferencia en la participación económica de hombres y mujeres con discapacidad motriz ha sido objeto de diversos análisis, en donde resalta la fuerte influencia de los roles sociales atribuidos a cada género, entre los que se encuentran la demanda social ejercida hacia los varones que los obliga a fungir como proveedores, mientras que las mujeres son consideradas como las responsables de la realización de tareas domésticas. En este caso se considera que las mujeres enfrentan doble discriminación, una debida a su género y la segunda, a su condición de persona con discapacidad. Además de que los roles sociales atribuidos a hombres y mujeres también se reflejan en la población con discapacidad que realiza actividades consideradas como no económicas<sup>2</sup>.

Finalmente, cabe destacar que de acuerdo con la información del XII Censo General de Población y Vivienda, INEGI 2000 del total de hombres con discapacidad que declararon encontrarse no económicamente activos, 17.9% estaban jubilados o pensionados, 15.5% se encontraban incapacitados para trabajar, 5.9% eran estudiantes, 1.7% se dedicaban a los quehaceres del hogar y 59% manifestaron dedicarse a otro tipo de actividad no económica. Por su parte en las mujeres con discapacidad no económicamente activas, 4.8% señalaron estar jubiladas o pensionadas, 8.1% incapacitadas para trabajar, 3.9% eran estudiantes, 40.3% se dedicaron a otro tipo de actividad no económica y 42.8% realizaban quehaceres del hogar, este tipo de actividades fueron realizadas principalmente por las mujeres.

<sup>2</sup> INEGI, Las personas con discapacidad en Mexico, una visión censal; Mexico 2000

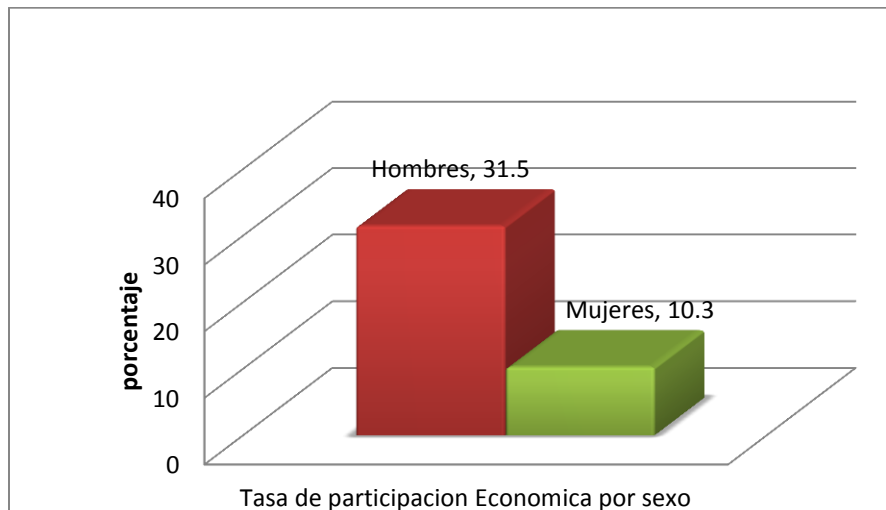
## 2.4 Población Ocupada.

El trabajo es un objetivo global que propone el cumplimiento del empleo productivo en condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad para lograr un desarrollo económico acorde con estándares sociales, ambientales y políticos de calidad. Su agenda se agrupa en torno a cuatro objetivos estratégicos: el empleo de calidad, la seguridad social, los derechos laborales y la mejor representación de las personas trabajadoras<sup>3</sup>.

Las personas con discapacidad realizan diversas actividades sociales, culturales y económicas que inciden en su desarrollo; no obstante, dentro del abanico de oportunidades que brinda la sociedad, el trabajo es concebido como un recurso estratégico que les permitirá mejorar su nivel de vida<sup>4</sup>.

A continuación se presenta una gráfica con la tasa de Participación económica por sexo para el año 2000.

Gráfica 10. Tasa de Participación Económica por sexo 2000.



Fuente: INEGI CGPV 2000. Base de datos.

En este caso y de manera general tal como se observa anteriormente con los datos de la condición en la Actividad Económica, es notorio que son los hombres quienes tienen una mayor actividad en la economía y esto como se observa en definiciones anteriores puede responder a que se discrimina a las mujeres con limitación motriz para que no trabajen o muchas veces por desaliento no buscan un empleo entre otros factores.

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo, Programa de Naciones Unidas, Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, p. 11.

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento "del mundo real" sobre empleo y trabajo.

<sup>4</sup> INEGI, Las personas con discapacidad en México, una visión censal; México 2000 p.98

Por otro lado es importante revisar en qué trabaja esta población y para ello tenemos el siguiente cuadro:

Cuadro 10. Distribución porcentual de la población ocupada por sexo según ocupación principal, 2000

Ocupación Principal	Total	Hombres	Mujeres
Total	100	100	100
Profesionales	2.7	2.6	3
Técnicos y personal especializado	2.6	2.7	3.1
Maestros y afines	2.7	1.9	5.3
Trabajadores del arte	0.6	0.9	0.5
Funcionarios Públicos y gerentes del sector privado	1.6	1.6	1.3
Administradores agropecuarios	0	0.1	0
Oficinistas	6.2	5.2	9.2
Vendedores Dependientes	15.5	12.6	24.1
Vendedores Ambulantes	4.4	4.3	4.9
Empleados en servicios	6.3	5.8	7.7
Trabajadores Domésticos	3.9	1.3	12.3
Operadores de Transporte	3.7	4.6	0.1
Protección y vigilancia	3.1	3.9	0.5
Mayoriales agropecuarios	0.1	0.1	0
Agricultores	16.4	20.1	4.6
Operadores de Maquinaria Agropecuaria	0.1	0.2	0.2
Supervisores y capacitadores industriales	1.1	1.2	0.7
Artesanos y obreros	21.5	23.2	15.9
Ayudantes de Obreros	3.8	4.4	1.8
No especificado	3.3	2.9	5

Fuente: INEGI CGPV 2000. Base de datos.

De acuerdo con el cuadro 10, las ocupaciones que mas realizan los hombres con discapacidad motriz en la economía son: artesanos y obreros (23.2%), agricultores (20.1%) y vendedores dependientes (12.6%). En cuanto a las ocupaciones que menos realizan se encuentran: mayoriales agropecuarios (0.1%), operadores de maquinas agropecuarias (0.2%) y administradores agropecuarios (0.1%). Se observa que la gran mayoría de los varones se encuentran laborando en el sector servicios, mientras que el sector primario es donde menor actividad tienen.

Para el caso de las mujeres con discapacidad motriz las actividades que mas realizan dentro de la economía son: vendedoras dependientes (24.1%), artesanas y obreras (15.9%) y trabajadoras domésticas (12.3%). En cuanto a las actividades que menos realizan se encuentran: mayoriales agropecuarios (0%), administradores agropecuarios (0%) y Operadores de transporte (0.1%). En este caso observamos que gran número de las mujeres con discapacidad motriz en nuestro país están insertados en el sector servicios, mientras que el sector primario es donde menor actividad tienen.

Otro punto que llama la atención al respecto de este cuadro, es ubicar cuales son las ocupaciones realizadas por género. Por ejemplo para el caso de las mujeres tienen porcentajes más altos que los hombres en ocupaciones como maestros y afines con 5.3 %, oficinistas con 9.2% y trabajadores domésticos con 12.3%, es decir, se observa un rol de género con actividades de las mujeres. Para el caso de los hombres, ellos tienen más altos porcentajes que las mujeres en actividades como agricultores con 20.1%, artesanos y obreros con 23.2% y en menor medida, también tienen mayor participación que las féminas en ocupaciones como operadores de transporte y vigilancia es significativo porque se observa los roles en cuanto a ocupaciones que cada género tiene.

Para comprobar lo analizado, observemos el siguiente cuadro:

Cuadro 11. Distribución porcentual de la población ocupada por sexo según actividad económica 2000.

Sector de Actividad Económica	Total	Hombres	Mujeres
Total	100	100	100
Primario <sup>1</sup>	17	20.8	4.7
Secundario <sup>2</sup>	24.8	26.9	18
Terciario <sup>3</sup>	54.2	48.9	71.4
No especificado	4	3.4	5.9

<sup>1</sup>Incluye agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza.

<sup>2</sup> Incluye minería, electricidad y agua, construcción e industrias manufactureras

<sup>3</sup> Incluye comercio y servicios.

Fuente: INEGI CGPV 2000. Base de datos

Observamos nuevamente que es en el sector primario donde menor actividad en la economía tienen las personas con limitación motriz, sin embargo si se nota una marcada diferencia que son los hombres quienes más participan en este sector, mientras que las mujeres son minoría.

En el caso del sector secundario, es mayor la población que tiene participación económica y nuevamente observamos que son los hombres quienes tienen una mayor participación con una diferencia de 8.9% en relación con las mujeres, sin embargo ambos tienen una participación importante en este rubro.

En cuanto al sector terciario, es el que tiene mayor actividad de personas con discapacidad motriz en nuestro país; los hombres tienen una participación importante de población en este sector en comparación con los sectores primario y secundario pero son las mujeres quienes tienen una mayor participación ya que se trata de cuestiones de género donde se destaca que las mujeres desempeñan actividades en oficinas o de labores domésticas, mientras que los hombres tienden a desempeñar mayormente ocupaciones de trabajo “pesado” en fábricas o como agricultores.

Otra forma de examinar esta población es analizando la jornada laboral, para ello tenemos los siguientes datos:

Cuadro 12. Distribución porcentual de población ocupada con discapacidad por sexo según duración de la jornada laboral y promedio de horas trabajadas, 2000

Jornada Laboral	Total	Hombres	Mujeres
Total	100	100	100
Parcial <sup>1</sup>	26.3	22.9	37.1
Completa <sup>2</sup>	38.3	39.7	33.8
Sobrejornada <sup>3</sup>	30.1	32.6	22.2
No especificado	5.3	4.8	6.9
Promedio de horas trabajadas	41.4	43.3	35.4

<sup>1</sup>Jornada de 1 a 34 horas en la semana de referencia

<sup>2</sup>Jornada de 35 a 48 horas en la semana de referencia

<sup>3</sup>Jornada mayor a 48 horas en la semana de referencia

Fuente: INEGI CGPV 2000. Base de datos.

En este caso INEGI muestra que el promedio general de horas trabajadas es de 41.4 horas en la semana de referencia. Los hombres con discapacidad motriz tienen un promedio de 43.3 horas de trabajo a la semana, mientras que las mujeres tienen 35.4 horas de trabajo a la semana; es decir, los hombres trabajan más horas en promedio que las mujeres. Cabe señalar que la discapacidad motriz no presenta ninguna dificultad para desarrollar actividades en

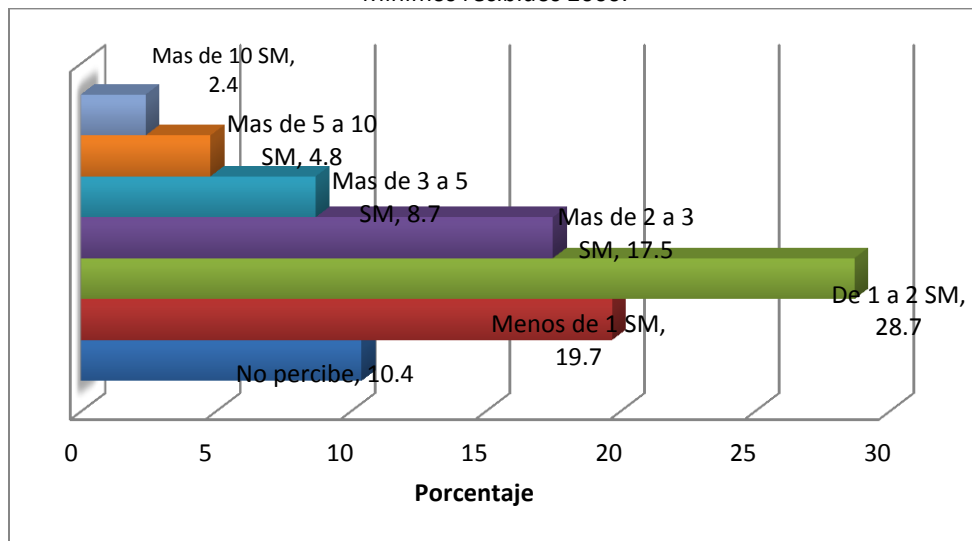
periodos de tiempo largos.<sup>5</sup> Esto puede ser también por una cuestión de género ya que en el caso de las féminas son actividades de oficina, domesticas donde tienen estipulados horarios flexibles de pocas horas la semana. Esto también se puede observar si analizamos las jornadas, ya que en efecto, las mujeres son quienes tienen mayor porcentaje de jornadas laborales de carácter parcial, pues tienen jornadas que van de 1 a 34 horas a la semana y menor porcentaje de sobrejornadas; mientras que los hombres tienen mayormente jornadas completas que equivalen a un promedio de 35 a 48 horas a la semana, así como mayor porcentaje en cuanto a la sobrejornada; esto también se entiende por las ocupaciones que éstos realizan.

¿Cuánto tiempo dura la jornada de trabajo y hasta qué punto puede prologarse más allá del tiempo necesario para reproducir la propia fuerza de trabajo? De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo<sup>6</sup> en su artículo 59 señala que “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales”; así como en su artículo 61 señala que “La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, es decir, en promedio de 40 horas de trabajo a la semana y si esta se excede, se pagara por el trabajo extra tal como lo estipula esta ley.

En cuanto a los salarios, es importante pues este es “la expresión monetaria de la remuneración al trabajo se le conoce como ingreso, éste condiciona en gran medida el nivel de bienestar de las personas, puesto que determina su capacidad económica para adquirir los bienes y servicios necesarios; en el caso de las personas con discapacidad, se convierte en un aliciente extra puesto que es adquirido a través de su trabajo; así, el ingreso juega un papel importante en términos de su integración, autonomía e independencia”.<sup>7</sup>

A continuación se presentan la siguiente gráfica:

Gráfica 11. Distribución porcentual de Población ocupada según grupos de ingreso por trabajo en función de Salarios Mínimos recibidos 2000.



Nota: No se grafico a las personas que no especificaron su ingreso por trabajo (7.82%). Fuente: INEGI CGPV 2000. Base de datos. Nota SM significa “Salarios Mínimos”.

Antes de comenzar con el análisis de esta gráfica, se realiza una revisión sobre el salario y el salario mínimo en nuestro país.

<sup>5</sup> Ibídem p. 93

<sup>6</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Centro de Documentación, Información y Análisis, Ley Federal del Trabajo artículo 61.

<sup>7</sup> Ibídem p. 93

De acuerdo con Carlos Marx<sup>8</sup>, la fuerza de trabajo se compra y se vende por su valor. Este valor se determina como el de cualquier otra mercancía. Pero acuerdo con la Ley Federal del trabajo<sup>9</sup>, “el **salario** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y éste puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera y añade también que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

En cuanto a la definición de **salario mínimo** este decreto nos dice que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, adicional a lo anterior, este deberá ser suficiente 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. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.<sup>10</sup>; sin embargo, esta ley no especifica ni tiene un capítulo donde se hable de las condiciones de trabajo así como salarios para las personas con discapacidad esto, bajo el entendido de que sus principios se aplican de manera universal para las personas Económicamente Activas y por ende para las personas Ocupadas.

De igual forma, la Ley General para la Inclusión de las personas con Discapacidad no menciona en sus apartados “Del Trabajo y Capacitación” alguna especificación sobre salarios; por su parte, la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, únicamente menciona al final de su capítulo quinto referente al “Derecho al Trabajo y a la Capacitación” que “por ningún motivo se podrá pagar menos sueldo a un trabajador con discapacidad que el destinado a una persona sin discapacidad, por la realización del mismo trabajo”. Pese a que esta ley hace mención a los salarios, queda la presunción de que lo establecido en la Ley Federal del Trabajo se aplica de manera universal.

Por otra parte, la gráfica muestra que el rubro más alto se encuentra en aquellas personas que reciben de 1 a 2 Salarios Mínimos con 28.7% de esta población, seguidas de las personas que reciben menos de un Salario Mínimo con 19.7% y con 17.5% aquellas que reciben de 2 a 3 Salarios Mínimos, mientras que solo 2.4% recibe más de 10 Salarios Mínimos pero otro contraste es que 10.4 % de esta población no percibe un salario.

En este caso se observa que la gran mayoría de estas personas recibe de 1 a 2 salarios mínimos porque relacionándolo con la información revisada hasta ahora muchas de estas personas trabajan principalmente en el sector primario y terciario en el caso de los hombres y terciario en el caso de las mujeres. Otro punto importante es que 19.7% de esta población recibe menos de un salario mínimo; en este caso la hipótesis es la misma que en el caso anterior, se trata de obreros y campesinos o como vendedores dependientes. Pero el porcentaje que más llama la atención es que 10.4% de esta población no recibe salario alguno por su trabajo. Respecto a este último punto surgen diversas interrogantes en torno a la parte teórica de los salarios así como porqué estas personas no reciben salario.

En términos monetarios, esto es importante porque podemos darnos una idea de cuánto ganan en promedio estas personas y las condiciones económicas en las que se encuentran. Antes de analizar el monto de sus ingresos que reciben por concepto de su trabajo, se presenta una estimación empírica de cuánto gasta una persona en promedio al mes que viva de forma independiente:

---

<sup>8</sup> Marx Carlos, “El Capital Tomo I.

<sup>9</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Centro de Documentación, Información y Análisis, Ley Federal del Trabajo artículos 82, 83 y 86.

<sup>10</sup> *Ibidem* artículos 90 y 91



Cuadro 13. ¿Cuánto dinero se necesita para vivir un mes?

Concepto	Costo (Miles de pesos)
Tanque de gas de 20kg	\$211.25
Alquiler de una vivienda <sup>1</sup>	\$1,800.00
Alimentación (Tomando en cuenta 19 productos de la canasta básica) <sup>2</sup>	\$522.80
Agua	\$80
Luz <sup>3</sup>	\$50
Vestido, calzado y artículos de cuidado personal <sup>4</sup>	\$700
Recreación <sup>5</sup>	\$200
<b>Total de gastos estimados al mes</b>	<b>\$3,564</b>

1 Para tomar este precio se hizo un promedio tomando en cuenta los costos bajos que se ofertan en diversos portales de internet a nivel nacional, no importando características físicas del inmueble o zona de ubicación.

2 Este precio se tomó de un análisis que realizó el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados donde se explica el incremento de la canasta básica en los últimos ocho años y que fue citado por la periodista Elba Mónica Bravo el 27 de febrero de 2011 en el Periódico Milenio.

3 Se aplicó el mismo criterio que en el caso anterior.

4 Se hizo una estimación tomando el precio promedio de un par de zapatos y una muda de ropa al mes, así como el precio promedio más económico en el mercado de artículos básicos de uso personal como son: un shampoo, un jabón, una crema corporal, una pasta de dientes, un jabón de lavar ropa y un paquete de papel sanitario.

5 Se hizo una estimación promedio de dos salidas al mes tomando en cuenta pasajes, comida y entrada a diversos sitios recreativos como cines o museos.

El cuadro anterior fue un ejercicio y un ejemplo general de ¿Cuánto cuesta vivir en nuestro país? Esto quiere decir que una persona que decida vivir de forma independiente necesita en promedio \$3,564 al mes. Los gastos se duplican de manera drástica por persona que si se tratara de una familia conformada por al menos cuatro miembros, ya que implica agregar gastos como educación de los hijos (colegiaturas, uniformes materiales escolares entre otros), en muchos casos servicios de salud, juguetes entre otros.

La pregunta ahora es ¿cuántos salarios se necesitan para que una persona pueda vivir de forma independiente, cuáles y cuántas personas de nuestra población objetivo pueden concebirlo?

De acuerdo con la información vigente al 1 de Enero de 2011 establecida por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 2010, los salarios mínimos corrientes para nuestro país son los siguientes dependiendo el área geográfica son:

Cuadro 14. Salarios Mínimos 2011

Área Geográfica	Pesos
"A" Se compone entre otros lugares: Distrito Federal y su Área Metropolitana, Baja California, Baja California Sur, Acapulco, Ciudad Juárez, Nogales, Matamoros, y Coahuila de Zaragoza.	\$59.82
"B" Incluye: Guadalajara, Monterrey, Hermosillo, Tampico y Poza Rica de Hidalgo.	\$58.13
"C" Comprende: Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas	\$56.70

Fuente: *www.sat.gob.mx*, Salarios Mínimos vigentes al 1 de Enero de 2011

Si calculamos un promedio del salario mínimo en nuestro país sin considerar la zona, tenemos que este corresponde a la cantidad de \$58.21. Esto relacionado con la gráfica de los salarios para las personas con discapacidad motriz, el 19.7% recibe menos de \$58.21 diarios de salario con lo cual si tomamos en cuenta que trabajen seis días a la semana por cuatro semanas que tiene un mes, estarían recibiendo en promedio menos de \$ 1, 397.00 al mes. Si una persona con limitación motriz en nuestro país quisiera independizarse, esta cantidad no sería suficiente para cubrir sus necesidades básicas por lo que suponemos que sean personas que muy probablemente vivan o dependan de sus familiares o que se encuentren en condiciones de extrema pobreza.

Para aquellos que ganan de uno a dos salarios mínimos que representan el 28.7% de nuestra población, tomando en cuenta la relación anterior de seis días de trabajo por cuatro semanas, esta población estaría recibiendo de \$1, 397.00 a \$2, 794.00 al mes. Nuevamente es bajo el ingreso y de acuerdo con el cuadro anterior, estos ingresos no le permitirían vivir de forma independiente o podrían lograrlo pero en condiciones deplorables como llevar a cabo una mala alimentación y quizás compartiendo la habitación con mas personas para poder compartir gastos; pese a esto suponemos que aquellas personas que lo lleven a cabo se encuentran en una situación de pobreza.

El tercer porcentaje de esta gráfica lo tienen aquellas personas con limitación motriz que reciben de dos a tres salarios mínimos y representan el 17.5% de nuestra población objetivo; esto significa que al mes sus ingresos oscilan entre \$2,794 y \$4,191 mensuales. Si comparamos esta cantidad con la que se requiere para llevar una vida de forma independiente durante un mes, tenemos una diferencia de \$71.5 al mes, es decir, poco más de un salario mínimo. Con estos ingresos y siendo mínima la diferencia entre ambos podríamos suponer que estas personas alcanzarían a cubrir sus gastos si desearan llevar una vida independiente, sin embargo, solo tendrían oportunidad de adquirir lo necesario y no suponemos un escenario donde su calidad de vida sea óptima.

Solamente el 8.7% de nuestra población objetivo percibe de tres a cinco salarios mínimos que en términos monetarios representan en promedio \$5,588 mensuales. En este caso la cifra percibida alcanza para comprar un poco más de lo necesario para vivir durante un mes, es decir, las posibilidades de tener una mejor calidad de vida aumentan y suponemos que teniendo este panorama estas personas tengan la posibilidad de consumir más pues tienen \$2,024 más al mes de lo que se necesita para vivir de forma independiente de acuerdo a la estimación presentada en el cuadro anterior.

También tenemos que 4.8% de nuestra población objetivo recibe por concepto de su trabajo de cinco a diez salarios mínimos al mes, lo que en términos monetarios al mes en promedio representa ingresos por \$12,573. Evidentemente esta cifra es alta en comparación con los casos anteriores y la diferencia en relación a lo que se requiere para vivir de forma independiente un mes, es de \$9,009 al mes, lo que significa que estas personas pueden adquirir tres veces las cantidades mostradas en el cuadro 12, es decir, sus ingresos representan poco más de tres veces la cantidad necesaria para vivir un mes de forma independiente. Esto puede tener mucha relación con la posición que nuestra población objetivo desempeña en su lugar de trabajo como más adelante se analizará.

El ultimo porcentaje de la gráfica sobre salarios nos muestra que sólo 2.4% de nuestra población objetivo percibe al mes, mas de 10 salarios mínimos, lo que en términos monetarios asciende a \$13,970 mensuales. Se puede observar que aun cuando se tenga una limitación en la actividad no es impedimento para tener un ingreso alto que permita cubrir mas allá

de las necesidades básicas como forma independiente, sin embargo el porcentaje de quienes perciben estos ingresos mensuales es el más bajo de todos los observados en esta gráfica y entonces se observa que no existe igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para poder desarrollarse. Más adelante vamos a relacionar esta parte de los salarios con la posición que ocupan dentro del ámbito laboral y la parte de nivel de escolaridad así como de alfabetismo para poder entender más a fondo por qué se dan estos contrastes.

Otro punto importante de estos datos es que 10.4% de esta población no recibe salario, pero, ¿a qué se debe esta situación? De acuerdo con la Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF.<sup>11</sup>, el **trabajo No Remunerado**, refiere a participar en todos los aspectos del trabajo en el que no se recibe una paga, a tiempo parcial o jornada completa, incluyendo organizar actividades, buscar y conseguir trabajo, cumplir las obligaciones del trabajo, ser puntual, supervisar a otros trabajadores o ser supervisado y cumplir las obligaciones solo o en grupo, tal como ocurre en el trabajo de voluntariado, trabajo en obras de caridad, trabajar en una comunidad o grupo religioso sin remuneración, trabajar en el hogar sin remuneración económica. Con base en esta definición, puede notarse que pese a que se trata de un documento para personas con discapacidad jamás se menciona alguna de las ocupaciones que realizan estas personas, no reciban un salario, entonces, surge la pregunta de si se trata de un caso de discriminación y abuso hacia las personas que padecen una limitación en la actividad, en este caso la motriz.

La **discriminación**<sup>12</sup> se entiende por alterar o modificar la igualdad entre personas. 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.

En este ámbito existen tres tipos de discriminación:

- a) Discriminación directa. Sucede cuando existe un rechazo en la contratación o promoción de puesto.
- b) Discriminación indirecta. Es cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, etc., Para ocupar o promover algún puesto de trabajo.
- c) Segregación. Es cualquier forma de discriminación hecha hacia la persona, tan sólo por pertenecer a este grupo. También existe cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos. La segregación varía de un lugar a otro, y se modifica a través del tiempo, pues está relacionado con las costumbres, que en ese lugar practique la sociedad, por tal razón en algunas ocasiones, son las propias leyes de los países, quienes fomentan la segregación.

Con lo anterior, tal parece que en nuestro país el hecho de tener una limitación en la actividad en este caso motriz, implica que estar sujeto a sufrir discriminación ya sea de manera directa o indirecta y ser objeto de abusos por parte de sus patrones y que aun cuando existe legislación que impide que esto se lleve a cabo, los datos demuestran todo lo contrario.

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación<sup>13</sup>, se alude que “queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades, así como prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo y en el caso de las personas con discapacidad establece la creación de programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral” pero nuevamente no se menciona algún apartado o artículo referente a los salarios e incluso sobre alguna pena para aquellos patrones que no cumplan con esta regla.

---

<sup>11</sup> Organización Mundial de la Salud, Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF p. 177

<sup>12</sup> Vera Isabelle, Discriminación en la contratación de personas con discapacidad. Isabelle Vera es Psicóloga por la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey. Este es un artículo publicado en la Revista Psicología Científica.com, Volumen 13 Año 2011

<sup>13</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Por otro lado Isabelle Vera<sup>14</sup>, Psicóloga de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, realizó una investigación en Nuevo León, Monterrey sobre Discriminación en la contratación de personas con discapacidad; en ella se buscaba conocer ¿cuál era la actitud y el conocimiento que los encargados del departamento de recursos humanos (género y edad indistinta) de los supermercados Soriana en la contratación de personas con alguna discapacidad motora?, en este caso que les impedía caminar correctamente y se tomó en cuenta la importancia de los recursos que se desperdician al no permitir un trabajo productivo a los más de cinco millones de personas con alguna discapacidad que habitan en nuestro país. La metodología aplicada fue realizar una encuesta personal de 35 preguntas. Los resultados que se obtuvieron fue “que la actitud del personal del departamento de Capital Humano tiene una actitud favorable hacia la contratación de personas con discapacidad, sin embargo no conocen las características de éstas, ni sus especificaciones. También se detectó un pobre conocimiento de las leyes laborales que existen en nuestro país, por lo que estas personas contratan al personal basándose principalmente en las capacidades que el puesto requiere y, en segundo lugar, en las normas establecidas por la propia empresa. No es tan importante la opinión que ellos puedan tener al respecto, sino los lineamientos que establece internamente cada organización”.<sup>15</sup> Cabe destacar que este estudio no especifica los puestos donde se contratan a las personas con discapacidad motriz, las condiciones o marco legal bajo el cual se contrata a estas personas, solo refiere la actitud que se tiene hacia la contratación de personas con discapacidad motriz en esta cadena de supermercados, pero observamos un panorama donde está presente la falta de información sobre las personas con discapacidad.

Este estudio nos presenta una realidad que puede estar latente en muchas empresas en nuestro país, puede ser ausencia y desconocimiento de la información sobre las personas con discapacidad motriz otro factor por el cual estas personas no reciban salarios: la discriminación. Al unísono con la Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, CONFE<sup>16</sup> se calcula que 75% de las personas con discapacidad que forman parte de la Población Económicamente Activa se encuentran desempleadas “porque son los últimos en ser contratados y los primeros en ser despedidos”.

Como conclusión de este apartado de salarios, se observa un panorama muy desigual, por un lado tenemos que 10.4% de nuestra población objetivo no percibe salario y por otro sólo 2.4% recibe más de 10 salarios mínimos al mes. En general se observa que la discriminación y la falta de conocimiento sobre las personas con discapacidad motriz en nuestro país son los principales factores que generan que estas desigualdades sean tan marcadas y que tengamos dos escenarios; uno donde no se tienen suficientes oportunidades laborales para nuestra población objetivo y donde muchas de estas personas son objeto de abusos en materia laboral; y otro donde las oportunidades son escasas y sólo muy poco de ellos tienen la oportunidad de tener una mejor calidad de vida. Pero entonces, ¿es un problema de falta de oportunidades, lo que provoca estas desigualdades tan marcadas?. Más adelante se dará respuesta conforme sigamos revisando otros indicadores.

Hasta aquí hemos revisado los salarios de forma general pero quien gana más, ¿los hombres o las mujeres? ¿O ambos reciben el salario de forma equitativa? ¿Es esto también un problema de género y de discriminación. A continuación se responden esta y otras interrogantes.

Para darle continuidad a lo analizado anteriormente, se presenta el siguiente cuadro:

---

<sup>14</sup> Vera I. (2004, 02 de diciembre). Discriminación en la contratación de personas con discapacidad. Isabelle Vera es Psicóloga por la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey. Este es un artículo publicado en la Revista Psicología Científica.com, Volumen 13 Año 2011.

<sup>15</sup> *Ibidem*

<sup>16</sup> Esta confederación nace en 1978 a partir de la iniciativa de un grupo de padres de familia y profesionistas. Es una red nacional de 160 asociaciones que comparten una misión: ser un factor para que las personas con discapacidad intelectual y sus familias tengan una vida de mayor calidad e integración social.

Cuadro 15. Distribución porcentual por sexo según grupos de Ingreso Total, 2000

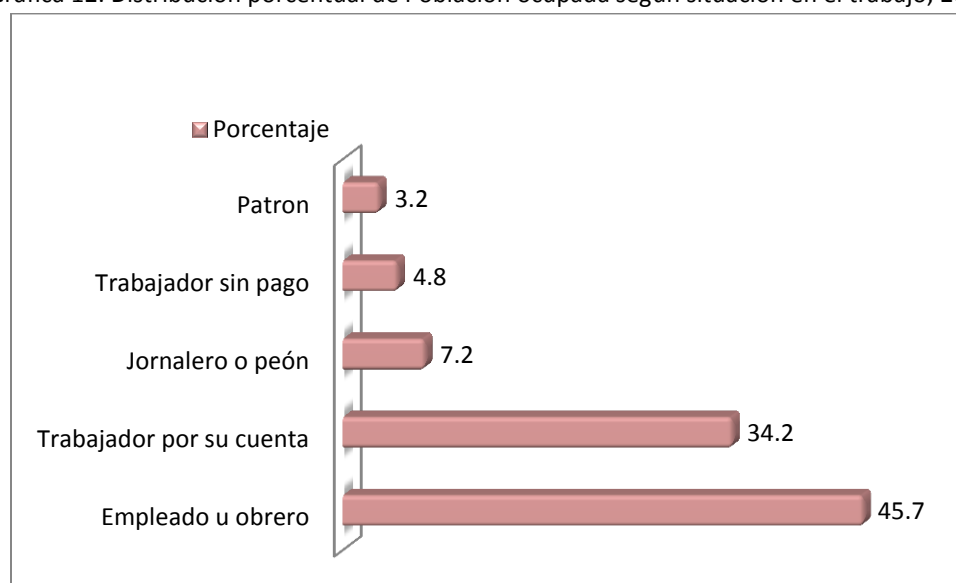
Grupos de Ingreso	Total	Hombres	Mujeres
Total	100	100	100
No recibe	50.5	41.5	60
Menos de 1 SM	21.1	21.2	20.9
De 1 a 2 SM	12.9	17.1	8.5
De 2 a 3 SM	5.5	7	3.1
De 3 a 5 SM	3.6	4.7	2.4
De 5 a 10 SM	2	2.6	1.3
Más de 10 SM	0.6	1.2	0.4
No especificado	3.6	3.9	3.4

Fuente: INEGI CGPV 2000. Base de datos. Nota: SM significa salario mínimo.

Si analizamos con detenimiento este cuadro podemos notar que el problema de la discriminación hacia las personas con discapacidad en nuestro país, también es un problema de género y en muchos casos también de pobreza. De acuerdo con la información presentada, 60% de las mujeres con discapacidad motriz en nuestro país que se encuentran ocupadas, no reciben salario versus 41.5% de los hombres, lo que comprueba el argumento anterior. En cuanto a quienes reciben más de 10 salarios son los hombres con discapacidad motriz quienes tienen el mayor porcentaje con 1.2% versus 0.4% de las mujeres con discapacidad motriz; pese a que los porcentajes son bajos pero se aprecia una marcada diferencia con respecto a que son los hombres quienes son en menor frecuencia discriminados en cuanto a oportunidades laborales y con ello ingresos, quizás porque sea quienes se encuentran mejor preparados para el trabajo pero aun así, las condiciones de desarrollo laboral y educativa deberían ser igual para todos sin importar el sexo. Esto también tiene mucho que ver con el entorno familiar y social pues más adelante cuando expliquemos el grado de escolaridad observaremos que en efecto el hecho de ser mujer con discapacidad motriz implica formas discriminación severa que hacen que todo en conjunto, nos lleve a encontrar este contexto.

De la posición en el trabajo de las personas con discapacidad motriz en nuestro país.

Gráfica 12. Distribución porcentual de Población ocupada según situación en el trabajo, 2000



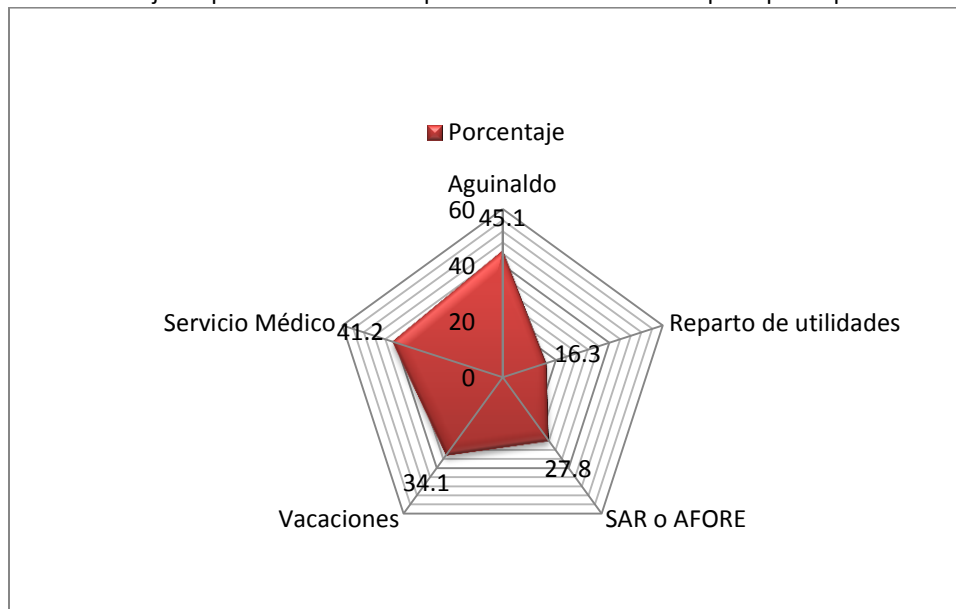
Fuente: INEGI CGPV 2000. Base de datos.

En la gráfica 12 podemos corroborar y correlacionar información que analizamos antes. En el caso de las ocupaciones, la tendencia es de que la gran mayoría de estas personas trabajan como empleados u obreros de manera global para nuestra

población de estudio, con un porcentaje de 45.7%; esto quiere decir que casi la mitad de las personas con discapacidad motriz en nuestro país, trabajan como empleados u obreros, mayormente situados en el sector terciario. Otro porcentaje importante de esta población (34.2%) declaró trabajar por su cuenta que también como se observa en datos anteriores, son vendedores dependientes; el 7.2% son jornaleros lo que coincide con el dato antes mencionado se ubican principalmente en el sector primario. En cuanto a los trabajadores sin pago, pese a que es un porcentaje menor, es decir, de 4.8% se observa esta tendencia de la existencia de trabajo no remunerado para el caso de las personas con limitación motriz en nuestro país, esto bajo la hipótesis de que se trata discriminación por parte de los patrones y de condiciones de abuso y no aplicación de un marco legal que existe pero no está protegiendo completamente los derechos de estas personas. Finalmente tenemos el dato de que solo 3.2% de esta población es patrón en su lugar de trabajo, lo cual nos puede inferir que este porcentaje tan minúsculo se debe por un lado a cuestiones de discriminación y por el otro a que debido a que no tienen estudios suficientes, no tienen acceso a posiciones de esta índole. Es importante tomar en cuenta 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.

A continuación se presenta una gráfica donde analizaremos las prestaciones que reciben las personas ocupadas con discapacidad motriz en nuestro país.

Gráfica 13. Porcentaje de población con discapacidad motriz asalariada por tipo de prestaciones, 2000.



Fuente: INEGI CGPV 2000. Base de datos.

En cuanto al tipo de prestaciones que recibe nuestra población de estudio, resalta que casi la mitad de esta población (41.2%) recibe servicio médico y el 45.1% si recibe aguinaldo por concepto de su trabajo, sin embargo en lo referente a las vacaciones la cifra disminuye ya que solo 34.1% de nuestra población de estudio goza de estas prestaciones. En cuanto a las AFORES<sup>17</sup>, nuevamente se observa que 27.8% de estas personas reciben su ahorro para el retiro, lo cual la

<sup>17</sup> Las Administradoras de Fondos para el Retiro, (AFORE), son instituciones financieras privadas de México, que administran fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y recientemente de los afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. Fueron creadas por la Ley del seguro social de 1997 e iniciaron su operación el 1° de Julio del mismo año. Su funcionamiento está regulado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, (CONSAR) y autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Su finalidad es que todos los trabajadores puedan contar con una pensión al momento de su retiro, cuando los recursos de la AFORE no son suficientes para la pensión, el trabajador recibe una pensión garantizada del gobierno mexicano, equivalente a 1 salario mínimo del Distrito Federal por día y que se actualizará el mes de febrero todos los años conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor. Fuente: <http://www.afore.com.mx>.

cifra es baja y conforme se analizan los datos, los porcentajes van disminuyendo; finalmente solo 16.3% de nuestra población objetivo recibe utilidades nuevamente por concepto de su trabajo.

Lo anterior responde nuevamente a dos escenarios ya que es claro que las ocupaciones que realizan las personas ocupadas con limitación motriz en nuestro país poco más de un tercio trabaja por su cuenta (34.2%), otro porcentaje importante son empleados u obreros (45.7%) que suponemos son quienes gozan de servicio médico y aguinaldo, sin embargo, si tenemos un porcentaje alto de empleados, y porcentajes bajos de prestaciones, esto quiere decir que no todas estas personas están recibiendo sus prestaciones tal como lo establece el marco legal, y aquí se combinan nuevamente factores como la discriminación y abuso laboral por parte de los patrones. Como se observa en las gráficas 11 y 12, sólo un porcentaje muy bajo de nuestra población objetivo es quien tiene altos salarios, mejores posiciones en su lugar de trabajo, y por ende quien goce de todas las prestaciones laborales que marca la ley, pero si es esto, ¿a qué se debe?. Entendemos que se deba a una falta de oportunidades y que esto también muy probablemente tenga que ver con el grado de escolaridad, y la condición de analfabetismo, puntos que se analizan a continuación.

A continuación vamos a revisar la condición de Alfabetismo para las personas con discapacidad motriz en nuestro país.

Antes de iniciar con el análisis de Alfabetismo, es importante revisar el marco normativo de la Educación en México y de las personas con Discapacidad Motriz. De acuerdo con el artículo tercero de la Constitución<sup>18</sup>, “Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado, federación, estados, Distrito Federal y municipios, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria”; así mismo, señala también que “contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos”.

La Ley General de Educación<sup>19</sup>, menciona en su artículo segundo que “Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables”. Así mismo, “la educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar a mujeres y a hombres, de manera que tengan sentido de solidaridad social”.

Para el caso Federal, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad<sup>20</sup>, establecía en su capítulo III artículo doceavo, que “la Secretaría de Educación Pública debía promover el derecho a la educación de las personas con discapacidad, prohibiendo cualquier discriminación en planteles, centros educativos, guarderías o del personal docente o administrativo del Sistema Educativo Nacional. Para tales efectos, destacaban las siguientes acciones:

---

<sup>18</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

<sup>19</sup> Publicada el 13 de junio de 1993 en el Diario Oficial de la Federación y siendo presidente Constitucional Carlos Salinas de Gortari, esta Ley regula la educación que imparten el Estado Federación, entidades federativas y municipios, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Es de observancia general en toda la República y las disposiciones que contiene son de orden público e interés social. La función social educativa de las universidades y demás instituciones de educación superior a que se refiere la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se regulará por las leyes que rigen a dichas instituciones.

<sup>20</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

- I. Establecer en el Sistema Educativo Nacional, el diseño, ejecución y evaluación del programa para la educación especial y del programa para la educación inclusiva de personas con discapacidad;
- II. Impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en todos los niveles del Sistema Educativo Nacional, desarrollando y aplicando normas y reglamentos que eviten su discriminación y las condiciones de accesibilidad en instalaciones educativas, proporcionen los apoyos didácticos, materiales y técnicos y cuenten con personal docente capacitado;
- III. Establecer mecanismos a fin de que las niñas y los niños con discapacidad gocen del derecho a la admisión gratuita y obligatoria así como a la atención especializada, en los centros de desarrollo infantil, guarderías públicas y en guarderías privadas mediante convenios de servicios. Las niñas y niños con discapacidad no podrán ser condicionados en su integración a la educación inicial o preescolar;
- IV. Incorporar a los docentes y personal asignado que intervengan directamente en la integración educativa de personas con discapacidad, al Sistema Nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros de educación básica
- V. Establecer un programa nacional de becas educativas y becas de capacitación para personas con discapacidad en todos los niveles del Sistema Educativo Nacional
- VI. Incorporar en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología lineamientos que permitan la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal;
- VII. Promover que los estudiantes presten apoyo a personas con discapacidad que así lo requieran, a fin de que cumplan con el requisito del servicio social.”.

Finalmente, este decreto establecía en su artículo décimo quinto que “la educación especial tendrá por objeto, además de lo establecido en la Ley General de Educación, la formación de la vida independiente y la atención de necesidades educativas especiales que comprende entre otras, dificultades severas de aprendizaje, comportamiento, emocionales, discapacidad múltiple o severa y aptitudes sobresalientes, que le permita a las personas tener un desempeño académico equitativo, evitando así la desatención, deserción, rezago o discriminación.”.

Por su parte, la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal<sup>21</sup>, contempla en su artículo 5° “el acceso oportuno a la educación en todos sus niveles, sin ninguna restricción, conforme lo establecen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Educación y la propia normatividad del Distrito Federal”. Por su parte, en su capítulo cuarto referente al Derecho a la Educación menciona en su artículo 20 que “corresponde a la Secretaría de Educación del Distrito Federal:

- I. Garantizar el acceso a la educación regular a las personas con discapacidad en el Distrito Federal;
- II. Proporcionar a las personas con discapacidad que así lo requieran educación especial, de acuerdo a sus necesidades específicas, tendiendo en todo momento a potenciar y desarrollar sus habilidades residuales y su capacidad cognoscitiva
- III. Integrar a los libros de texto gratuitos, información sobre las personas con discapacidad que permita sensibilizar e informar a los estudiantes, sobre dichas personas e infundirles valores positivos con relación a la importancia de su integración social en su comunidad;
- IV. V. Elaborar y ejecutar un programa de adecuación arquitectónica de las instalaciones educativas, que garantice el acceso universal a los estudiantes con discapacidad en todos los planteles educativos del Distrito Federal;
- V. VI. Propiciar en todo momento la integración de todos los estudiantes con discapacidad, a la educación regular;
- VI. VII. Supervisar y garantizar un trato adecuado a los estudiantes y docentes con discapacidad;
- VII. Programar y ejecutar permanentemente cursos de capacitación, actualización y sensibilización dirigidos al personal docente y administrativo de sus centros educativos;
- VIII. Proponer y ejecutar cursos de verano específicos para personas con discapacidad;

<sup>21</sup> Asamblea Legislativa, V Legislatura, Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.



- IX. Realizar las adecuaciones necesarias a las instalaciones educativas, a fin de garantizar el libre acceso y tránsito de los estudiantes y docentes con discapacidad; y
- X. Garantizar la existencia del mobiliario y material didáctico que requieran los estudiantes y docentes con discapacidad.

Con todo lo anterior, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, menciona al respecto en su capítulo II, artículo 9° “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades; impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables; así como establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación.”

El marco legal que se ha presentado nos muestra un panorama donde aparentemente existe igualdad de oportunidades para todos los sectores de la población incluidas las personas con discapacidad en materia de educación y donde también la Ley General para Prevenir la Discriminación establecía lineamientos donde prevalezca el pleno cumplimiento de estos decretos, pero ¿en la práctica todas las personas y particularmente las personas con discapacidad motriz en nuestro país tienen acceso a la educación pública y privada tal como lo establece la ley? ¿Realmente existen programas de educación especial e integración educativa para las personas con discapacidad y por ende para aquellas que tienen una limitación motriz? ¿Tenemos un sistema educativo donde efectivamente se garantiza la incorporación y oportuna canalización de las personas con discapacidad motriz en todos los niveles del Sistema Educativo Nacional tal como lo establece la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en nuestro país? ¿Se verifica el cumplimiento de estas normas? Finalmente es importante analizar si, ¿realmente se admite y atiende a menores con discapacidad motriz en los centros de desarrollo infantil y guarderías públicas y privadas?, es decir a la población más joven. Un dato que es importante mencionar es que la discapacidad motriz, implica limitación en el movimiento por lo que pueden incorporarse perfectamente en cualquier escuela, no requieren una educación especial como en el caso de otras limitaciones que se menciona en el capítulo uno.

Otro punto que se cuestiona es que los decretos nos hablan de fortalecer programas de educación especial, así como actualizar, capacitar y profesionalizar a los docentes y personal que intervengan en la incorporación educativa de las personas con discapacidad; ésta parecería ser una tarea asignada para la Secretaría de Educación Pública pues ella quien regula la educación en nuestro país, por lo menos en el nivel básico y quien debiera en este caso ser la encargada de fortalecer estos programas como propiciar y verificar el cumplimiento de estas normas. Para efectos de esta investigación, se realizó una visita portal en internet de esta Secretaría para conocer la oferta educativa en cuanto a programas de educación especial, capacitación de docentes o alguna normatividad para la inclusión de las personas con discapacidad en guarderías y escuelas públicas. El resultado fue que ésta Secretaría cuenta con el Programa de Fortalecimiento Educación Especial Integración Educativa (PFEEIE) que busca promover condiciones educativas para el desarrollo de los alumnos con necesidades educativas especiales, prioritariamente aquellos que presenten discapacidad, aptitudes sobresalientes y/o talentos específicos, mediante el fortalecimiento de la educación especial y de la educación inclusiva. Los aspectos a considerar para lograr la inclusión son los siguientes: la sensibilización e información permanente de la comunidad escolar; la vinculación entre las autoridades educativas que involucra la participación decidida de todas las autoridades educativas, los responsables de educación especial, inicial y básica, en sus diferentes modalidades, así como de los supervisores y directores; la actualización permanente del personal directivo y docente. La población objetivo de este programa son las instituciones públicas de educación inicial y escuelas públicas de educación básica de las distintas modalidades que atienden alumnos con necesidades educativas especiales; así como los servicios

de educación especial: de apoyo (USAER, CAPEP), escolarizados (CAM) y de orientación (CRIE y UOP)<sup>22</sup> que son algunos puntos que se analizan en el marco legal, sin embargo si es importante resaltar que estos programas son de reciente creación pues su plan de Estudios se publicó por primera vez en el Diario Oficial de la Federación el 3 de Diciembre de 2004, y a pesar de que opera en todo el país su difusión es casi nula y tiene una cobertura muy débil que es ocasionada por tanto por la falta de difusión para que pueda asistir una mayor población, como de vínculos entre autoridades educativas para que este programa pueda tener una mayor cobertura.

Ya revisamos que las personas con discapacidad motriz no requieren de educación especial, pero nos queda claro hasta que ésta dependencia a pesar de que manifiesta recalcar valores el respeto, la igualdad y la integridad dentro de la educación pública en nuestro país, al no incluir estos programas en sus actividades de trabajo solo nos demuestra lo contrario y muestra claras evidencias de discriminación hacia este sector de la población. Pero ¿en la práctica, las personas con discapacidad motriz en nuestro país realmente tienen acceso a la educación pública o privada? O a recibir ¿educación en igualdad de oportunidades?

Para constatarlo, se ha realizó un ejercicio mediante el cual se aplicó una entrevista a un grupo de atletas del Centro Paraolímpico Mexicano, ubicado en la Ciudad de México lugar que se eligió porque la población que asiste a este centro deportivo está en el rango de edad de nuestra población de estudio que es de 15 a 39 años de edad.

Cuadro 16. Población de 15 años y más con discapacidad motriz, según condición de Alfabetismo en México.

Población en México	Población de 15 años y más	Hombres	Mujeres
Caminar o moverse	2,312,748	1,072,055	1,240,693
Alfabetos	2,970,586	1,530,491	1,440,095
Analfabetas	1,048,195	442,043	606,152
No especificado	49,645	22,492	27,153

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

De acuerdo con el cuadro 16, se observa una mayoría relativa de personas con discapacidad motriz de 15 años y más que son alfabetos, de estos 1, 530,491 son hombres y 1, 440,095 son mujeres. Otro punto que destaca que se observa que en este rango de edad, se hay mayor número de mujeres que de hombres pero pese a esto son los hombres quienes tienen el número más alto de alfabetismo y las mujeres más altos de analfabetismo; son las mujeres con discapacidad motriz son quienes no saben leer y escribir y persiste la hipótesis de que por ser mujer con esta limitación en nuestro país, se es objeto de discriminación no sólo en el ámbito laboral sino también educativo.

Pero qué grado de escolaridad tiene nuestra población estudio? A continuación se analiza con el siguiente cuadro:

<sup>22</sup> En los servicios educativos las siglas a que se hace mención, se refieren a lo siguiente: USAER (Unidades de Servicio y Apoyo a la Educación Regular) y CAPEP (Centro de Atención Psicopedagógica de Educación Preescolar) en los servicios de apoyo; CAM (Centro de Atención Múltiple) en los servicios escolarizados; CRIE (Centro de Recursos e Información para la Integración Educativa) y UOP (Unidades de Orientación al Público) en servicios de orientación.

Cuadro 17. Población de 3 años y más con discapacidad motriz en México, según sexo y nivel de escolaridad.

Nivel de Escolaridad	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres en relación con la población total por nivel de escolaridad	% Mujeres en relación con la población total por nivel de escolaridad
Sin Escolaridad	646,055	265,096	380,959	41.03	58.97
Preescolar	37,318	18,792	18,526	50.36	49.64
Primaria	1,159,784	541,875	617,909	46.72	53.28
Secundaria	294,696	158,118	136,578	53.65	46.35
Pos básica	267,241	139,362	127,879	52.15	47.85
No especificado	11,713	5,568	6,145	47.54	52.46

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

Notas: Para estos datos se toma en cuenta la Población de 3 años y más.

Educación Pos básica se refiere a preparatoria o licenciatura.

En el cuadro 17 se observa que el mayor número de escolaridad para nuestra población estudio lo encontramos en el nivel primaria tanto para hombres como para mujeres. También se observa que de las 646,055 personas con discapacidad motriz; es decir, sin escolaridad 41.03% son hombres y 58.97% son mujeres lo cual da un panorama de que son las féminas quienes no estudian, sin embargo los datos empiezan a contrastar cuando observamos el resto de los niveles. En el caso de la educación primaria tenemos que son las féminas quienes tienen mayor porcentaje con 53.28% versus 47.78% de los varones. En cuanto a la educación secundaria y pos- básica tenemos un panorama donde es mayoría y hablamos de 9% de diferencia de hombres versus mujeres; es decir, en estos niveles son mayoría de hombres que continúan estudiando los diferentes niveles de escolaridad en comparación con las mujeres.

Para seguir indagando y corroborar lo anterior, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 18. Distribución porcentual de población de 6 a 29 años por grupos de edad según condición de asistencia escolar y sexo, 2000.

Condición de Asistencia Escolar						
Grupos de Edad (años)	Asiste			No Asiste		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	34.2	33.2	35.5	64.5	65.5	63.1
6 a 9	64.3	64.5	64.2	33.3	33.6	33.5
10 a 14	62.4	63	61.6	36.4	35.7	37.3
15 a 19	31.6	32	31	67.4	67	67.9
20 a 24	11.7	12	11.1	87.3	87	87.8
25 a 29	4.9	5.1	4.6	94.2	94.2	94.4

Nota: La distribución está calculada respecto al total de personas con discapacidad motriz para cada sexo en cada grupo de edad, además se excluye a las personas que no especificaron su condición de asistencia escolar (para el total de personas con discapacidad motriz representa:

Total: 1.3%, hombres 1.3% y mujeres 1.4%) motivo por el que la distribución no suma 100%.

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

En el caso de población que No Asiste, para nuestra población las diferencias entre ambos sexos son aún menores, pero en este caso tenemos un escenario donde son los varones quienes tienen el mayor porcentaje total de personas con discapacidad motriz que No Asisten a la escuela, mientras que son las mujeres quienes tienen un mayor porcentaje de asistencia; entonces en relación con el cuadro anterior, se aprecia de forma tenue que son las mujeres con discapacidad motriz quienes tienen los porcentajes más altos de asistencia escolar y también en los diferentes niveles de educación.

En relación con esto es importante analizar ¿por qué los hombres dejan de asistir a la escuela y por qué tienen necesidad de trabajar en estas edades más que las mujeres? De forma general, se tenga o no una limitación en la actividad, pese a que las mujeres son quienes más estudian, son los hombres quienes mayormente incursionan al mercado laboral por los estereotipos tradicionales que se tienen acerca de que deben proveer a sus hogares todo lo necesario para vivir, mientras que las mujeres que no incursionan a edades tempranas al mercado laboral porque se encuentran estudiando o se dedican actividades del hogar, hipótesis que puede corroborar cuando analicemos las causas de abandono escolar para ambos sexos.

Lo anterior indica que no es un problema de género la parte educativa pues son las féminas quienes tienen más oportunidades de estudiar, ya que relacionándolo con la gráfica de salarios donde se observa que eran mayoría mujeres quienes no recibían salarios, es una cuestión de discriminación y no de falta de preparación precisamente o de oportunidades para estudiar pues pese a que en el cuadro siguiente se observan las causas, las diferencias de porcentajes entre uno y otro sexo siguen siendo bajas. Sin embargo si es un problema de género cuando observamos que pese a que desde hace varios años se está abogando equidad de género, siguen presentes ciertos estereotipos que hacen notorias diferencias como lo que se ha analizado anteriormente.

A continuación, se analizan las causas de Abandono escolar.

Cuadro 19. Distribución porcentual de 7 a 29 años por según causa de abandono escolar, 2000.

Causa	Total	Hombres	Mujeres
Total	100	100	100
Nunca ha ido a la escuela	17.9	14.5	23.4
Abandonó la escuela	73.5	77.8	66.5
No quiso o no le gustó estudiar.	21.7	24.5	16.2
Falta de dinero o tenía que trabajar.	28.5	30.9	23.7
Se casó o unió.	2.7	2.1	3.9
La escuela estaba muy lejos o no habla.	3.6	2.9	5
Su familia ya no lo dejó o por ayudar en tareas del hogar	2.1	1.9	2.7
Terminó sus estudios	6.4	5.8	7.5
Otro motivo	24.5	21.5	30.2
No especificado	10.5	10.4	10.8
No especificado	8.6	7.7	10.1

Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

En cuanto a la población que Nunca ha ido a la escuela, se tiene que el porcentaje mayor lo tienen las mujeres para este grupo de edad 23.4% de mujeres y 14.5% de los hombres. Aquí se recalca que pese a existir una diferencia de más de 10 puntos porcentuales entre un sexo y otro, se toma en cuenta el grupo de edad y que tenemos que en nuestra población objetiva tenemos una ligera pero importante mayoría de féminas. En el rubro de Abandonar la escuela, observamos que fueron los hombres quienes tuvieron el porcentaje más alto con 77.8% contra 66.5% de las mujeres. Este dato es importante pues coincide con lo analizado anteriormente, sobre que son las mujeres de nuestra población objetivo quienes reportan un porcentaje más alto de las personas que estudian; esto también lo podemos relacionar si se recuerda que los hombres con discapacidad motriz en nuestro país, trabajan mayormente de jornaleros u obreros

precisamente por esta falta de estudios mientras que veíamos que las mujeres trabajan como vendedoras dependientes u oficinistas.

Si se analiza la tercer categoría de esta tabla, ¿podemos decir entonces que son las familias de los varones con discapacidad motriz quienes no tienen ingresos suficientes para que los varones con discapacidad asistan a la escuela? Porque esta información que muestra el cuadro, 30.9% de hombres con discapacidad motriz en nuestro país, abandonó la escuela por falta de dinero o tenía que trabajar versus 23.7% de las mujeres.

Otro punto importante, en la categoría de “Se caso o unió”, los porcentajes más altos se observan en las mujeres con 3.9% en la primer categoría versus 2.1% de los varones, mostrando una diferencia de dos puntos porcentuales, se aprecia que dentro de las causas de abandono escolar estas son las que más resaltan por tener un carácter machista, ya que pese a ser pequeño el porcentaje, implica que hay un número importante de mujeres con discapacidad motriz en nuestro país que no continuaron sus estudios también por ayudar en tareas del hogar con 1.9% versus 2.7%, entonces se puede concluir que si es una cuestión de género pero si está presente en las féminas de nuestra población objetivo.

Finalmente y aunque se tiene este contraste resalta también que las mujeres con discapacidad motriz tienen el porcentaje más alto con 7.5% versus 5.8% de los hombres que abandonó la escuela porque termino sus estudios y que coincide con otro dato que hemos revisado anteriormente sobre el nivel de escolaridad donde se observa que las mujeres son quienes tienen el porcentaje más alto en la educación pos- básica.

## **2.5 Conclusiones.**

Se puede concluir que el entorno económico y social para las personas con discapacidad motriz de 15 a 39 años de edad en nuestro país, muestra diversos contrastes pues un número importante de esta población que se encuentra trabajando pero debido a la falta de preparación un porcentaje muy pequeño recibe más de 10 salarios mínimos lo cual se relaciona con una cuestión de pobreza, sin embargo los mayores porcentajes de nuestra población objetivo se encuentran en al menos dos entidades donde tenemos altos Índices de Desarrollo Humano. De esta población que se encuentra trabajando se observa que aun cuando las mujeres son quienes tienen un mayor nivel de escolaridad, no son ellas quienes tienen los más altos salarios sino los hombres y muchas de estas mujeres de nuestra población objetivo abandonan la escuela por dedicarse a actividades relacionadas al hogar. Entonces, en materia de educación, se cumplen ciertos preceptos que marca la normatividad pues de forma significativa las mujeres son quienes más estudian pero en materia de trabajo, los hombres tienen en muchos casos los mejores puestos y los salarios más altos y al final el hecho de ser mujer y tener una discapacidad motriz implica cuestiones de discriminación laboral por no recibir salario a cambio de su fuerza de trabajo.

Otro punto importante que resalta es el marco normativo analizado en este capítulo ya que en materia laboral y de derechos para nuestra población objetivo y para las personas con discapacidad motriz en nuestro país, solo establece las “condiciones” deben laborar en la Ley Federal del Trabajo, no hay un capítulo donde se aborde sobre los derechos laborales de nuestra población objetivo, los principios dictados en este decreto se aplican de forma universal. En el caso de los decretos para las personas con Discapacidad en nuestro país, de igual forma sólo se habla de creación de empleos y capacitación pero no se establecen sanciones para aquellos patrones que no cumplan con lo establecido en estas normas, ni tampoco información sobre salarios. El único decreto que menciona los salarios, es la Ley para la Integración de las Personas con Discapacidad pero tampoco se establecen sanciones en caso de que los empleadores no cumplan con lo establecido en este decreto. Sin embargo, en materia de Educación, es en la Ley General para la Integración de las Personas con Discapacidad donde se establece un capítulo dedicado a la Educación y que relaciona algunos preceptos

tanto del artículo 3° de la Carta Magna y también de la Ley General de Educación; es decir en materia de educación, tenemos un marco normativo que apoyan e incentivan las actividades en materia escolar para este grupo de personas, y pese a que la dependencia encargada de velar porque estos preceptos se cumplan (SEP), si cuenta con programas de educación especial para atender a personas con discapacidad y en este caso discapacidad motriz en nuestro país. Por otro lado, y pese a los esfuerzos en materia de educación que se mencionan tanto la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, la falta de información sigue siendo una constante presente para que estas normas no se cumplan de una forma eficaz de modo que se pueda atender a toda la población que tiene una discapacidad.

Finalmente, la discriminación sin duda es un factor que está presente de forma general y también la falta de información hacen posible que tengamos un panorama económico y social para las personas con discapacidad motriz de 15 a 39 años, lleno de contrastes como hemos analizado.

## **CAPÍTULO 3. LA OFERTA INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO FEDERAL EN MATERIA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ.**

### **3.1. Introducción.**

Haciendo un breve recuento, en el capítulo uno, se analiza el marco conceptual y jurídico que protege y busca garantizar igualdad de derechos para las personas con discapacidad en nuestro país y, en el capítulo dos, se continúa analizando este marco jurídico con cifras y datos para tener una idea más concreta de si en la práctica se cumplen estos preceptos; sin embargo en este capítulo se analiza el marco jurídico que compete a la parte laboral, se presenta lo que el Estado está haciendo en materia de políticas públicas para garantizar que estos preceptos se cumplan.

Retomando lo señala la Constitución<sup>1</sup> en su artículo 3° acerca de que “Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -federación, estados, Distrito Federal y municipios-, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria” y que además esta “Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos...” entonces tenemos un Estado que busca garantizar educación laica, obligatoria y gratuita donde se ofrece igualdad de oportunidades para todas las personas incluyendo obviamente a las personas con discapacidad y por ende a aquellas que tienen una limitación motriz .

Este artículo ya se analizó en el capítulo anterior con los datos mostrados y se observa que el Estado cuenta con programas de educación especial para las personas con discapacidad en nuestro país pero entonces si existen ¿en dónde radica la importancia de retomar y continuar analizando este precepto? Esto es porque pese a que existen estos programas y presentan: poca cobertura de estos programas ya que las últimas cifras presentadas por el PFEIE (Programa de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa), en 2010 se atendieron un total de 553,387 alumnos en sus diferentes programas educativos entre los cuales destacan educación inicial y servicios de apoyo, escolarizados y de orientación y ante estos datos, esta cobertura es insuficiente para toda la población que requiere de estos servicios; por otro lado y nuevamente sustentando las hipótesis centrales de este trabajo es que debido a las fallas en la información, estos programas tienen poca cobertura, ya que las personas al no tener conocimiento de su existencia no asisten.

Por otro lado es importante retomar el artículo 123 de la CPEUM<sup>2</sup> que manifiesta que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”, esto quiere decir que el Estado debe velar ‘porque existan igualdad de oportunidades tanto para la generación y creación de empleos como también acceso a estos teniendo en cuenta que debe recibir un salario y prestaciones sociales tal como lo indica este precepto; sin embargo, en la práctica observamos en el capítulo anterior que tenemos de acuerdo con los presentados para el año 2000, 10.4% de las personas con discapacidad motriz en nuestro país que no percibe salario y no todas gozan de estas prestaciones que deberían ser un derecho universal. Adicional a esto también se menciona que “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”, así como que “En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia”. Esto quiere decir, que el Estado está obligado a

---

<sup>1</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

<sup>2</sup> Ibídem

ofrecer esta colocación de empleos mediante bolsas de trabajo ya sea propias o particulares, estableciendo estos vínculos entre empresa- Estado a fin de generar un mayor número de oportunidades en el terreno laboral así como que este servicio de colocación será en igualdad de condiciones por lo que se entiende que todas las personas sin importar en este caso su condición pueden tener acceso a él, pero ¿en la práctica estos preceptos se cumplen y se aplican con igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad motriz en nuestro país?

Dentro de este marco legal también tenemos la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal<sup>3</sup>, continuando con el derecho a la protección de la salud acreditada en la Carta Magna, menciona en su artículo 39 fracción XXIII que “dispone la obligación de la Secretaría de Salud de establecer y ejecutar programas sobre discapacidad. Dichos programas la asistencia, prevención, atención y tratamiento de las personas con discapacidad, con la participación correspondiente de dependencias asistenciales, públicas y privadas”. Esto es importante porque el Estado busca garantizar esta armonía entre las dependencias a fin de brindar igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad motriz en nuestro país, cuestión que analizaremos más adelante.

Es importante tener en cuenta y recordar, que la discapacidad motriz también puede ser causada por accidentes y dentro de estos también se contemplan los accidentes por trabajo es por ello que en la legislación mexicana cuenta con decretos donde especifica, ocurre en estos casos así como son cuáles son las prestaciones cuando un trabajador tiene una limitación en la actividad. Asimismo, contratar a personas con discapacidad no incrementa las cuotas que el empresario aporta al IMSS<sup>4</sup> y no le coloca en situación de desventaja ante él, es por ello que la Ley de Seguridad social<sup>5</sup> menciona en su artículo 45 que “ la existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador; posteriormente en su artículo 47 señala que “en los casos señalados en el artículo anterior se observarán las reglas siguientes:

- ✓ El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas”.

También añade en su artículo 47 que “los riesgos de trabajo pueden producir:

- a) Incapacidad temporal;
- b) Incapacidad permanente parcial;
- c) Incapacidad permanente total, y
- d) Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo”<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis. Esta ley de carácter federal fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976 siendo presidente de la Republica Mexicana el C. José López Portillo y reformada por última vez el 15 de diciembre de 2011. Establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal.

<sup>4</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social.

<sup>5</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis. Esta ley de carácter federal fue publicada por primera vez en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 siendo presidente constitucional de la Republica Mexicana el C. Ernesto Zedillo Ponce de León y fue reformada por última vez el 28 de Mayo de 2012. Esta ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social y establece en su artículo segundo “que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

<sup>6</sup> Cabe destacar que este decreto no especifica a que se refiere con los conceptos: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total,



Expone en sus artículos 56 que “el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- Servicio de hospitalización;
- Aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación.”

Asimismo comenta que “las prestaciones a que se refiere el artículo anterior se concederán de conformidad con las disposiciones previstas en esta Ley y en sus reglamentos”, esto en su artículo 57. Y finalmente señala “establece las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deben pagar los patrones, las cuales se determinan en relación:

- La cuantía del salario base de cotización y
- Los riesgos inherentes a la actividad de la Negociación”.

De lo anterior se desprende que la discapacidad de una persona que labora en una empresa, no tiene ninguna relación con la determinación de las cuotas que ésta cubre por el seguro de riesgos de trabajo.

Otro decreto que es importante analizar, es la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado<sup>7</sup> la cual menciona en su artículo 15 que “el Instituto diseñará y pondrá en operación, un sistema de evaluación del desempeño, con base en el cual podrá definir las políticas y mecanismos de otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios”; posteriormente en el artículo dieciséis, afirma que “el Pensionado que traslade su domicilio al extranjero, continuará recibiendo su Pensión, siempre que los gastos administrativos de traslado de los fondos respectivos corran por cuenta del Pensionado. Esta disposición será aplicable a los seguros de riesgos del trabajo, invalidez y vida, y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez”.

Por otro lado, en su capítulo V sobre Riesgos de Trabajo, se establece el seguro de riesgos del trabajo en favor de los Trabajadores y, como consecuencia de ello, el Instituto se subrogará en la medida y términos de esta Ley, en las obligaciones de las Dependencias o Entidades, derivadas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo ciento veintitrés Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto a los mismos riesgos se refiere. Además, se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa. Asimismo, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo.

Los riesgos del trabajo pueden producir:

- Incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo;
- Incapacidad parcial, que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar;
- Incapacidad total, que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida, y
- Muerte.

---

<sup>7</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis. Este nuevo decreto se publicó por primera vez en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007 y reformada por última vez el 27 de mayo de 2011 y su objetivo es garantizar la seguridad social de La seguridad social de los Trabajadores comprende: el régimen obligatorio, y el régimen voluntario.

El Trabajador que sufra un riesgo del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- Servicio de hospitalización;
- Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- Rehabilitación.

Así mismo, el artículo 62. En caso de riesgo del trabajo, el trabajador tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- ✓ Al ser declarada una incapacidad temporal, se otorgará licencia con goce del cien por ciento del sueldo, cuando el riesgo del trabajo imposibilite al trabajador para desempeñar sus labores. El pago se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por las Dependencias o Entidades hasta que termine la incapacidad cuando ésta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del trabajador.

Para los efectos de la determinación de la incapacidad producida por riesgo del trabajo, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a los exámenes trimestrales a que deberá someterse el trabajador y en la inteligencia de que si a los tres meses de iniciada dicha incapacidad no está el Trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o la Dependencia o Entidad, podrán solicitar en vista de los certificados médicos correspondientes, que sea declarada la incapacidad permanente. No excederá de un año, contado a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del riesgo, el plazo para que se determine si el trabajador está apto para volver al servicio o bien procede declarar su incapacidad permanente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en las fracciones siguientes;

- ✓ Al ser declarada una incapacidad parcial, se concederá al incapacitado una Pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al Sueldo Básico que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta determinarse la Pensión. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en la tabla de valuación mencionada, teniendo en cuenta la edad del trabajador y la importancia de la incapacidad, según que sea absoluta para el ejercicio de su profesión u oficio aun cuando quede habilitado para dedicarse a otros, o si solamente hubiere disminuido la aptitud para su desempeño. Esta pensión será pagada mediante la contratación de un Seguro de Pensión que le otorgue una Renta, en los términos de la fracción siguiente.

Cuando el trabajador pueda dedicarse a otras funciones por que sólo haya disminuido parcialmente su capacidad para el desempeño de su trabajo, las Dependencias y Entidades podrán prever su cambio de actividad temporal, en tanto dure su rehabilitación. Si la pérdida funcional o física, de un órgano o miembro es definitiva, su actividad podrá ser otra de acuerdo con su capacidad.

Si el monto de la pensión anual resulta inferior al veinticinco por ciento del salario mínimo elevado al año, se pagará al trabajador o pensionado, en substitución de la misma, una indemnización equivalente a cinco anualidades de la Pensión que le hubiere correspondido;

- ✓ Al ser declarada una incapacidad total, se concederá al incapacitado una pensión vigente hasta que cumpla sesenta y cinco años, mediante la contratación de un Seguro de Pensión que le otorgue una renta, igual al sueldo básico que venía disfrutando el trabajador al presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en funciones. La cuantía de este beneficio será hasta por un monto máximo de diez veces el salario mínimo.

Los pensionados por riesgos del trabajo tendrán derecho a una gratificación anual igual en número de días a las concedidas a los Trabajadores en activo de la Administración Pública Federal, según la cuota diaria de su pensión. Esta gratificación deberá pagarse, a elección del pensionado:

- En una sola exhibición, pagadera antes del quince de diciembre de cada año, o
- Conjuntamente con cada mensualidad del pago de la renta, incrementándose cada exhibición con la doceava parte de la gratificación anual.

Añade en su artículo 66 que “la pensión por incapacidad parcial podrá ser revocada cuando el trabajador se recupere de las secuelas que deje el riesgo del trabajo, previa valoración que se le realice en términos del artículo anterior. En este supuesto, el trabajador continuará laborando, y el único efecto será la cancelación de la Pensión correspondiente. La pensión por incapacidad total será revocada cuando el trabajador recupere su capacidad para el servicio. En tal caso, la Dependencia o Entidad en que hubiere prestado sus servicios el trabajador recuperado, tendrá la obligación de restituirlo en su empleo si de nuevo es apto para el mismo, o en caso contrario, asignarle un trabajo que pueda desempeñar, debiendo ser cuando menos de un sueldo y categoría equivalente a los que disfrutaba al acontecer el riesgo. Si el trabajador no aceptare reingresar al servicio en tales condiciones, o bien estuviese desempeñando cualquier trabajo, le será revocada la Pensión. En este caso, la aseguradora con la que se hubiere contratado el Seguro de Pensión deberá entregar al Instituto la reserva, por la cancelación anticipada del Seguro de pensión”.

Finalmente menciona en su artículo sesenta y nueve, que “la seguridad y salud en el trabajo, en las Dependencias y Entidades, se normará por la legislación aplicable, así como por las disposiciones que en esta materia se fijen en las condiciones generales de trabajo o los Contratos Colectivos que rijan la relación laboral en las Dependencias y Entidades”.

Antes de comenzar este análisis es importante retomar otra de las hipótesis centrales de este trabajo pues la ley nos menciona que estos vínculos entre empresas-Estado aparentemente existen pero la hipótesis se sustenta en que debido a las fallas de mercado que se presentan, en este caso las fallas en la información así como los mercados incompletos hacen posible que de forma real estos vínculos no se concreten y por lo tanto los preceptos que marca la ley no se cumplan además de que estas fallas generan un problema importante de desempleo para estas personas pues hemos visto que estas fallas vienen desde la falta de información para tener acceso a los programas de educación que la parte educativa también forma parte de estos rezagos así como para poder ingresar al mercado laboral en donde nuestra población objetivo no tiene la información de programas de empleo y en ocasiones estos no existen, entonces la falla cobra mayor importancia pues es una población que en muchos casos es objeto de discriminación debido a su limitación en la actividad pero que cuenta con todas las habilidades de poder desarrollarse en un empleo y ser productiva como cualquier persona y ante esto, tenemos un panorama donde no existen igualdad de oportunidades como lo estipula el marco jurídico en nuestro país.

### **3.2. La oferta Institucional del gobierno Federal en materia laboral para las personas con discapacidad motriz: Antecedentes<sup>8</sup>.**

Las personas con discapacidad constituyen la minoría más numerosa y más desfavorecida del mundo. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que este grupo de la población incluye a las personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

En la mayoría de los casos, este grupo de la población tiene limitaciones para acceder, en igualdad de condiciones, a la educación, al empleo, a la protección social, a la salud, a la cultura, a los medios de transporte, a la información, a la vida política, así como a otros derechos básicos como formar una familia, disfrutar de la sexualidad, ejercer el derecho al voto o disfrutar de la vida social.

---

<sup>8</sup> Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, México, 2009.

Es por ello, que el primer esfuerzo nacional para la atención de personas con discapacidad se dió el 13 de enero de 1977 con la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado y en beneficio de la población marginada, a las personas con discapacidad o las personas en desventaja social. Consecutivamente el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, contuvo el compromiso de realizar acciones encaminadas a impulsar la protección social a los menores en edad escolar, a personas con discapacidad y a la familia en general. Esta acción dio origen en 1987 al Programa de Rehabilitación, el cual incluyó servicios de atención al sistema neuro-músculo-esquelético, comunicación humana, ceguera o debilidad visual, así como las que afecten la salud mental.

Estas maniobras sellaron en nuestro país el inicio de las políticas públicas de tipo asistencialista dirigidas a la población con discapacidad, las cuales fueron resguardadas por la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1986. Esta Ley planteó que el Sistema Nacional de Salud en materia de asistencia social debería establecer y llevar a cabo programa interinstitucionales para asegurar la atención integral de grupos sociales en situación de vulnerabilidad. De esta manera, incorporó a las personas con discapacidad por ceguera, debilidad visual, sordera, mudéz, alteraciones del sistema neuromusculo- esquelético, deficiencias mentales, problemas del lenguaje y otras deficiencias, entre la población beneficiada por los servicios de asistencia social.

Las organizaciones de y para personas con discapacidad han retozado un papel decisivo en la atención a este grupo de la población. A principios de los noventa se constituyó el Consejo Nacional Ciudadano de Personas con Discapacidad, A.C.<sup>9</sup> el cual promovió la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, así como el desarrollo de acciones institucionales, leyes y reformas a nivel federal y estatal.

Uno de los adelantos más importantes para el desarrollo de las personas con discapacidad en la historia de nuestro país, fue la anexión de una política de Estado en el Plan Nacional de Desarrollo, 1994-2000, de acuerdo con estándares internacionales, lo que originó la elaboración y puesta en marcha del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE); este programa fue presentado el 12 de mayo de 1995 y estuvo orientado a generar políticas transversales e interinstitucionales en diversos campos, para evolucionar el modelo asistencial que había dilatado hasta entonces en un modelo de desarrollo social, con la activa participación de organizaciones de y para personas con discapacidad. Este programa fue coordinado por la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, y estuvo conformado por ocho subprogramas que promovieron la reproducción de acciones similares a nivel estatal, con base en los lineamientos de las Normas Uniformes de las Naciones Unidas.

Durante ese periodo de gobierno se reformó, en diciembre de 1994, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y se definió a la Secretaría de Salud como la instancia responsable de establecer y ejecutar, con la participación de otras dependencias asistenciales públicas y privadas, planes y programas para la asistencia, prevención, atención y tratamiento de las personas con discapacidad. Asimismo, se crearon las Comisiones de Atención y Apoyo a las Personas con Discapacidad en la LVI Legislatura de la H. Cámara de Diputados y la Comisión de Asistencia Social en la H. Cámara de Senadores, así como la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables, en el seno de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, ésta última presidida por una persona con discapacidad visual.

Durante la Administración 2000-2006, hubo un replanteamiento de la política de Estado establecida en el sexenio anterior. El cuatro de diciembre de 2000 se creó la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPIS). En el seno de esta Oficina, el 12 de febrero de 2001 se integró el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS), con el propósito de impulsar, orientar

---

<sup>9</sup> Actualmente, es el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el cual fue instalado por el Presidente de la República, Lic. Felipe Calderón Hinojosa, el 29 de junio de 2011 y su objetivo es establecer la política pública en la materia, promover los derechos humanos, la plena inclusión y participación de las Personas con Discapacidad en todos los ámbitos de la vida.

y vigilar que los programas sectoriales e institucionales a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, encauzaran sus esfuerzos y actividades hacia la atención y resolución de los problemas y necesidades de las personas con discapacidad, en el marco de sus respectivas atribuciones.

En coordinación con la ORPIS se desarrollaron programas de acción con diversas Secretarías de Estado en campos prioritarios de atención a personas con discapacidad. Sin embargo, por tratarse de programas sectoriales, frenaron la política integral de desarrollo social para personas con discapacidad que se impulsó en la Administración anterior. Estos programas tuvieron importantes avances en la atención de personas con discapacidad, pero no se desarrollaron con un objetivo común.

El 10 de junio de 2005 fue publicada la Ley General de las Personas con Discapacidad, que atribuye al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) el establecimiento de una política de Estado en la materia, así como promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las acciones, estrategias y programas derivados de la Ley. En consecuencia, se dispuso la derogación de la ORPIS junto con el CODIS. Actualmente, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, es la que se encarga de vigilar el cumplimiento de éstas acciones.

De acuerdo con la Ley, el CONADIS, tiene la atribución de elaborar y coordinar el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo a las atribuciones que le señala la Ley, el CONADIS elaboró el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, 2009-2012, que aquí se presenta, el cual atiende las recomendaciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, reconoce los avances obtenidos en el país en esta materia y reorienta las estrategias para transitar hacia un modelo social centrado en el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

Con todo lo anterior, a continuación se analiza cuál es esta oferta institucional en materia de empleo.

### **3.3. PRONADDIS (Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad)<sup>10</sup>.**

De acuerdo con lo anterior y con el propósito de contribuir al desarrollo integral e inclusión plena de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social, política y productiva del país, con absoluto respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales, se elaboró el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012 (PRONADDIS).

Este documento de planeación estratégica de corto y mediano plazo fue elaborado por las instituciones del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), bajo la coordinación de su Secretariado Técnico. Se enriqueció con las observaciones y recomendaciones de otras instituciones del Gobierno Federal que realizan importantes actividades y contribuciones en beneficio de las personas con discapacidad, como es el caso del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). De la misma forma, se incluyeron las aportaciones de las organizaciones de la sociedad civil que integran el Consejo Consultivo para las Personas con Discapacidad y de otras asociaciones no gubernamentales.

En la elaboración del PRONADDIS se tomaron en consideración los mandatos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con el claro reconocimiento de que este instrumento internacional busca dar respuesta a las demandas y necesidades de este grupo de la sociedad expresadas por organizaciones de y para personas con discapacidad, que con el lema “Nada de nosotros sin nosotros”, participaron en forma activa y entusiasta durante todo el proceso en que fue negociado este tratado de derechos humanos. El PRONADDIS también integra las propuestas y

---

<sup>10</sup> Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, México, 2009.

demandas de la sociedad mexicana expresadas durante las cuatro reuniones regionales de trabajo para la integración social de las personas con discapacidad y sus familias, organizadas por el DIF Nacional entre los meses de septiembre y diciembre de 2008.

Atiende también las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, ya que inicia un conjunto de acciones que contribuyen a la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad. Igualmente, se inscribe en la Línea de Acción 3.2.1 de la Estrategia Nacional “Vivir Mejor” que integra la política social del Gobierno Federal para el periodo 2007-2012 y cuyos objetivos son precisos con los establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, en los Programas sectoriales correspondientes, así como con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Pero la discapacidad no se encuentra señalada explícitamente en ninguna de las Metas de Desarrollo del Milenio, razón por la cual la población con discapacidad a menudo suele quedar al margen de las medidas destinadas a combatir la pobreza, particularmente en los campos de la salud, educación, empleo y desarrollo social. Evidentemente, esta exclusión no sólo afecta a las personas con discapacidad, sino también a sus familias y a su comunidad.

Se tiene también que el Banco Mundial ha insistido en repetidas ocasiones que la reducción de la pobreza que se ha planteado para el año 2015 sólo será posible si se incluye a este grupo de la población en las iniciativas y políticas públicas, ya que la discapacidad y la pobreza están relacionadas entre sí. Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) considera a la persona, sus derechos y la ampliación de sus capacidades como la columna vertebral para la definición de sus políticas públicas. Esta filosofía ha sido retomada en los Programas Sectoriales que se han elaborado en esta Administración Pública Federal, los cuales constituyen la agenda de trabajo de las dependencias y entidades y a su vez ofrecen un mayor grado de detalle de las acciones a implementar y las metas a cumplir.

Como se observa, PRONADDIS requiere de una activa participación de las instituciones públicas en los tres órdenes de gobierno, pero también es necesario fomentar un cambio de cultura entre la población y favorecer la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida social. Del mismo modo, es fundamental la participación de la familia, de la comunidad y de la sociedad en su conjunto para crear entornos favorables para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad.

Por otro lado y como hemos analizado en el capítulo anterior, un porcentaje importante de la población con discapacidad es víctima de discriminación y con frecuencia se encuentra al margen del ejercicio de sus derechos humanos consagrados en la Constitución. PRONADDIS también realiza un diagnóstico sobre la situación actual de las personas con discapacidad y efectivamente son escasos los estudios que se han realizado en el mundo para evaluar la situación de las personas con discapacidad tomando como base el modelo que promueve la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

Un estudio exploratorio realizado en 2004 por la Red Internacional sobre Discapacidad<sup>11</sup> señala que México se clasificó en la categoría de países “moderadamente inclusivos”, debido a que el Gobierno ha tenido una destacada participación en la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad ante las Naciones Unidas y además, el marco jurídico nacional hace énfasis en la igualdad de las personas con discapacidad y en la no discriminación de este grupo de la población en todos los aspectos de la vida social. Sin embargo, es en la práctica donde se observa la falta de una cultura de la discapacidad mediante la cual la sociedad perciba a este grupo social como parte de sí misma y lo acepte con todas sus características. Este estudio también reveló algunas contradicciones, ya que gran parte de las leyes internas

---

<sup>11</sup> El Centro Virtual de Recursos de Discapacidad (CVRD) es un servicio informativo descentralizado, diseñado para ayudar a personas con discapacidad a mejorar su desempeño. Integra recursos y documentos a nivel Latinoamericano y mundial, además de herramientas de comunicación que sirven de ayuda para interconectarse, potencializar sus capacidades, desarrollar proyectos y ampliar la inclusión social y laboral de esta población.

no han sido actualizadas o reglamentadas, lo que indica el enorme reto que enfrenta nuestro país para hacer realidad el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

En México se han realizado diversos esfuerzos para medir la prevalencia de la discapacidad desde hace varias décadas. Sin embargo, actualmente se desconoce la verdadera dimensión y comportamiento histórico de este indicador, ya que se han utilizado diferentes conceptos, clasificaciones y fuentes de información. Además, no se ha evaluado el impacto de los programas y de las estrategias que se han implementado en el país, lo que dificulta el diseño y la orientación adecuada de políticas públicas de atención a personas con discapacidad.

El XII Censo General de Población y Vivienda, realizado en el 2000, incluyó el tema de discapacidad atendiendo las recomendaciones de las Naciones Unidas de ese momento, por lo cual utilizó como marco conceptual la CIDDM y definió a una persona con discapacidad como aquella con alguna discapacidad física o mental de manera permanente o por más de seis meses que le impedía desarrollar sus actividades dentro del margen que se considera normal para un ser humano. De acuerdo con este instrumento, la prevalencia de discapacidad en el país ascendió en el año 2000 a 1.84% de la población total del país.

#### CARACTERISTICAS DEL PROGRAMA

El Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, (PRONADDIS), incluye estrategias universales dirigidas a la población general del país con el fin de sensibilizar y lograr un cambio de cultura hacia la inclusión social de las personas con discapacidad, así como para avanzar en la accesibilidad y el diseño universal.

Del mismo modo, incluye acciones específicas para otorgar atención integral a la salud de las personas con discapacidad con el fin de lograr su habilitación y rehabilitación, y de esta forma ayudar a que vivan de forma independiente para facilitar su inclusión social y participación plena en todos aspectos de la vida.

El PRONADDIS destaca que la salud es una condición necesaria, más no suficiente, para asegurar el ejercicio pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades primordiales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, por lo cual incluye una serie de estrategias y líneas de acción en las áreas de salud, educación, trabajo, capacitación, desarrollo social, cultura, recreación, deporte, accesibilidad y asistencia social, entre otras. Se busca con ello facilitar el desarrollo integral y la inclusión social de las personas con discapacidad.

El PRONADDIS, a su vez inscribe las bases para transitar de una política asistencialista para personas con discapacidad, a una política que facilite el ejercicio pleno de sus derechos, así como su participación efectiva en la vida social, económica y política del país, en condiciones de igualdad de oportunidades con los demás miembros de la sociedad.

Para lograr sus objetivos, en el marco de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los principios rectores del programa son los siguientes:

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

## MODELO OPERATIVO

### Políticas Públicas:

- ✓ Salud
- ✓ Rehabilitación y
- ✓ Rehabilitación
- ✓ Educación
- ✓ Trabajo
- ✓ Capacitación
- ✓ Acceso a la justicia
- ✓ Asistencia social
- ✓ Desarrollo social
- ✓ Comunicaciones
- ✓ y transportes
- ✓ Cultura
- ✓ Deporte
- ✓ Seguridad jurídica

Algunos empresarios han comenzado a descubrir el potencial de las personas con discapacidad y en algunos países se han promulgado leyes y se han formulado políticas y programas dirigidos a promover posibilidades de ocupación a las personas con discapacidad que buscan empleo, a mantener en su empleo a las personas que adquirieron una discapacidad durante su vida laboral o a facilitar la reincorporación a la vida activa a los trabajadores que perdieron su empleo a causa de una discapacidad.

Pese a lo anterior, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar, están desempleadas. Ello obedece a que la gran mayoría de los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan oportunidad de demostrar lo contrario.

En otras ocasiones, es posible que las personas con discapacidad se encuentren en desventaja debido a rezagos en materia de educación y formación profesional, o a que no existen condiciones de accesibilidad, físicas y de transporte, que faciliten su incorporación al empleo, por citar sólo algunas causas. Esta situación está impidiendo que las personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades básicas de su familia y contribuir a la economía nacional.

México se sumó al Convenio 159 de la OIT, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo, promulgado el 20 de junio de 1983, que insta a los países a establecer políticas destinadas a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las personas con discapacidad y a promover oportunidades de empleo para este grupo de la población en el mercado regular de empleo.

Asimismo, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se han impulsado diversas acciones para contribuir a la inclusión y capacitación laboral, entre las que se incluyen las Redes de Vinculación Laboral para la atención integral de personas con discapacidad y adultos mayores, el Programa Abriendo Espacios y el Distintivo Empresa Incluyente.

En lo que respecta al Programa Abriendo Espacios, se debe resaltar que es un programa instrumentado por la Coordinación General de Empleo y las oficinas del Servicio Nacional de Empleo en las entidades federativas. Este programa busca reducir las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad y adultos mayores para competir en el mercado laboral, brindándoles una atención eficaz y oportuna, mediante mecanismos tales como una bolsa especializada de trabajo y ferias del empleo.

Por su parte, el Distintivo Empresa Incluyente fue creado por la Secretaría del Trabajo desde el 2005, con el nombre de Reconocimiento Empresa Incluyente. En 2008 se revisaron los lineamientos para garantizar que las empresas acreedoras fueran verdaderos ejemplos de inclusión laboral. Este cambio elevó el rango del reconocimiento al de Distintivo y, en



homenaje al legado de Don Gilberto Rincón Gallardo, se acordó que el Distintivo llevara su nombre. El objetivo de este instrumento es sensibilizar a las empresas y fomentar su participación en la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, otorgándoles un distintivo que reconoce su responsabilidad social manifestada en la generación de oportunidades de trabajo para estas personas.

Particularmente, se busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, adultas mayores y que viven con VIH/SIDA. En el DIF, a través del Centro Nacional Modelo de Atención, Investigación, Capacitación para la Rehabilitación e Integración Laboral "Iztapalapa", se proporcionan servicios de rehabilitación a personas con discapacidad con el objeto de reintegrarlas a la sociedad y se forman recursos humanos en el área de rehabilitación para el trabajo (consejeros en rehabilitación y psicólogos evaluadores). En este organismo también se cuenta con 16 agencias de integración laboral distribuidas en diferentes zonas del Distrito Federal y en el interior del país, como parte del Modelo de Agencia de Integración Laboral para Personas con Discapacidad creado en 1995.

Finalmente, con el objeto de impulsar la adopción de políticas públicas en la materia que coadyuven al cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia de trabajo y capacitación por parte del Estado Mexicano, en diciembre de 2008, en el seno del CONADIS, se instaló el "Comité de Trabajo y Capacitación". Sin embargo, a pesar de los avances en esta materia, son grandes los retos que aún enfrenta nuestro país para hacer realidad la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad.

## ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

**MISION:** Conjuntar políticas de Estado y conducir la operación de las estrategias en las instituciones del sector público en los tres órdenes de gobierno, para contribuir al desarrollo integral e inclusión plena de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social, política y productiva del país, con absoluto respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales.

**VISION:** De conformidad con la visión México 2030, las personas con discapacidad participaran activamente en la vida económica, social, política, jurídica y cultural del país, en un marco de accesibilidad universal, autonomía, igualdad de oportunidades y en una sociedad naturalmente incluyente, con el respaldo absoluto de sus familias, de las instituciones públicas, sociales y privadas, así como con un sustento jurídico y normativo, acorde con sus características y necesidades particulares.

**OBJETIVO GENERAL:** Contribuir al desarrollo e inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, en un marco de igualdad de derechos y oportunidades, sin discriminación y con perspectiva de género.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Propiciar un cambio de cultura en la población general para favorecer el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con enfoque de género.
- Asegurar la accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios y servicios públicos, entornos, bienes y servicios, así como al transporte, sistemas y tecnologías de información y comunicación.
- Contribuir a que las personas con discapacidad disfruten del derecho al más alto nivel de salud.
- Elevar la calidad de la educación y ampliar las oportunidades de acceso, permanencia, egreso y logro educativo para la población con discapacidad, en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional.
- Garantizar el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral, autoempleo y capacitación para las personas con discapacidad.
- Contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad mediante la incorporación de la perspectiva de discapacidad en los programas de acciones de desarrollo social y de desarrollo integral de la familia.

- Contribuir a que las personas con discapacidad desarrollen su creatividad y habilidades culturales y disfruten de los bienes y servicios culturales y artísticos.
- Incentivar y apoyar la participación de las personas con discapacidad en actividades físicas y deportivas.
- Favorecer el acceso a la justicia a las personas con discapacidad, así como el ejercicio de sus derechos políticos.

Pero que nos ofrece este programa en materia laboral y en especial para las personas con discapacidad motriz? A continuación se presenta un análisis de las estrategias que propone.

OBJETIVO 5: Garantizar el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral, autoempleo y capacitación para las personas con discapacidad.

#### ESTRATEGIAS:

- Estimular y fortalecer la participación de las empresas y organismos empresariales en acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad, en colaboración con los sectores público, social y académico.
- Involucrar a los sindicatos, gremios, federaciones, confederaciones y otras organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la promoción de mejores condiciones laborales para las personas con discapacidad.
- Incentivar que las entidades y dependencias de los tres órdenes de gobierno incluyan acciones para las personas con discapacidad en sus planes y programas en materia de trabajo, capacitación, autoempleo y rehabilitación laboral.
- Promover que las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal desarrollen acciones para la inclusión en el servicio público.
- Impulsar y promover el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de programas estatales y municipales de trabajo, capacitación, adiestramiento, rehabilitación y autoempleo para personas con discapacidad.
- Incentivar que las instituciones educativas generen mecanismos que apoyen y faciliten el ingreso, permanencia y egreso de las personas con discapacidad.
- Impulsar el desarrollo y fortalecimiento de estrategias de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo, que amplíen las oportunidades de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Promover que los esquemas de formación, capacitación y adiestramiento que se desarrollen en los centros de trabajo incluyan a las y los trabajadores con discapacidad.
- Promover que la formación, capacitación y adiestramiento que se imparta en los centros de trabajo sea accesible para las y los trabajadores con discapacidad.

Las dependencias responsables de que esto se cumpla son: CONACYT, CONADIS, CONAPRED, DIF, FONAES, IMSS, INR, INEA, INEGI, INMUJERES, SAGARPA, SE, SEDESOL, SEGOB, SEP, SFP, STPS, SRA, en coordinación con la Secretaría del Trabajo.

En cuanto a las Metas Estratégicas de este programa para este periodo nos dice lo siguiente:

1. Lograr que 10,000 personas con discapacidad sean integradas laboralmente en condiciones de igualdad y sin discriminación, lo que representa un incremento de 46.3% respecto a la cifra de 2008.
2. Aumentar al menos a 1.5% el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en la Administración Pública Federal.
3. Formar y adiestrar 2,500 personas con discapacidad en los centros de trabajo, durante el periodo 2009-2012.

Esto quiere decir que, de acuerdo con los datos presentados en el capítulo dos, en nuestro país se tienen 291,762 personas con discapacidad motriz de 15 a 39 años (las cuales de acuerdo a las hipótesis sustentadas en este trabajo, son las personas que pueden incorporarse al mercado laboral), y la meta de este programa es lograr que apenas 10,000 personas con discapacidad sean integradas laboralmente; entonces esta cifra representa la inserción al mercado laboral de apenas 3.4% de nuestra población objetivo, es decir, pensando que estas 10,000 personas tengan entre 15 y 39 años de edad sin importar sexo y que además tengan discapacidad motriz; tenemos entonces que si dividimos este 3.4% en

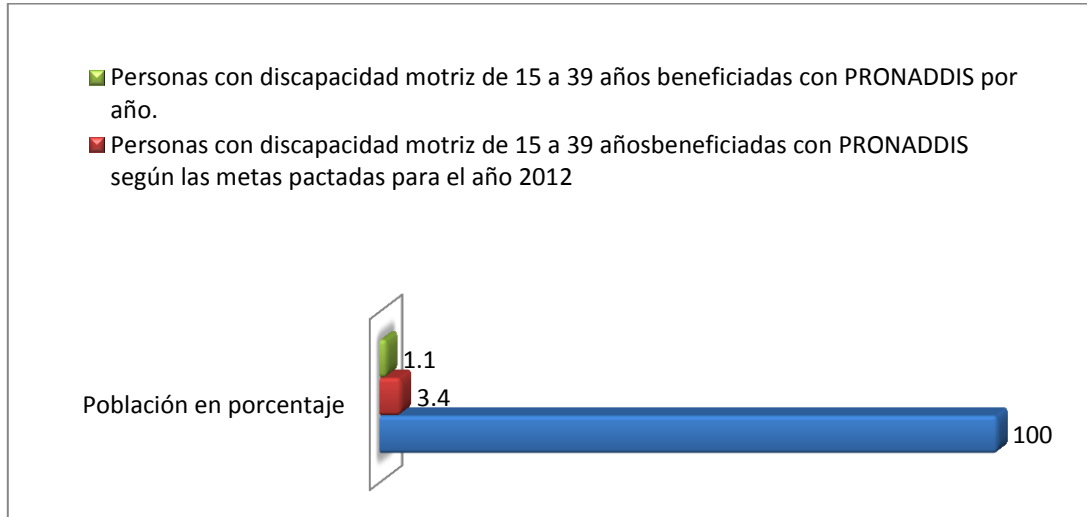
los tres años para los cuales fue diseñado este programa, se estarían insertando por año al mercado laboral 3,333 lo que representa apenas el 1.1% de nuestra población objetivo; y aún más, si tomamos en cuenta que se trata de un programa de carácter federal que opera en las 32 entidades de la Republica Mexicana, las posibilidades disminuyen pues de éstas 3,333 personas en las 32 entidades, significa que anualmente y esto en el supuesto de que todas los Estados tuvieran igualdad de oportunidades en inclusión laboral, cada entidad inserta anualmente al mercado laboral mediante este programa a apenas 104 personas y nuevamente, pensando que de éstas 104 todas tuvieran discapacidad motriz cuestión que no es así.

Otra forma de verificar que es insuficiente este programa, es argumentando que pese a que tenemos un bajo porcentaje de población desocupada de apenas 0.70% de la PEA que representa 35,527 personas con discapacidad motriz en edad de trabajar, se tiene también un alto porcentaje de población con discapacidad motriz, es decir, 1,729,539 personas que como ya se observa en el capítulo anterior, pese a que las personas mayores de 60 años representan el mayor porcentaje de este sector, también encontramos a aquellas personas jóvenes y en edad de trabajar que por desaliento y problemas para inclusión laboral, por falta de estudios, desaliento o algún factor de carácter discriminatorio, no han buscado un empleo pero si se les ofreciera lo aceptarían.

Lo anterior, nos refleja que pese a que se cuentan con más programas que buscan la inclusión laboral de las personas con discapacidad y concretamente de la discapacidad motriz, la oferta de este programa es insuficiente pues se recalca el hecho de que en tres años de operación y gestión de éste, no se lograra cubrir siquiera el 10% de esta población y por lo tanto se puede decir que éste presenta fallas en sus metas y estrategias para poder cumplir con el marco jurídico y preceptos que él mismo señala en sus objetivos, fallas que radican en la cantidad de personas que este programa pretende insertar al mercado laboral.

Para ilustrar lo anterior, se presenta la siguiente gráfica:

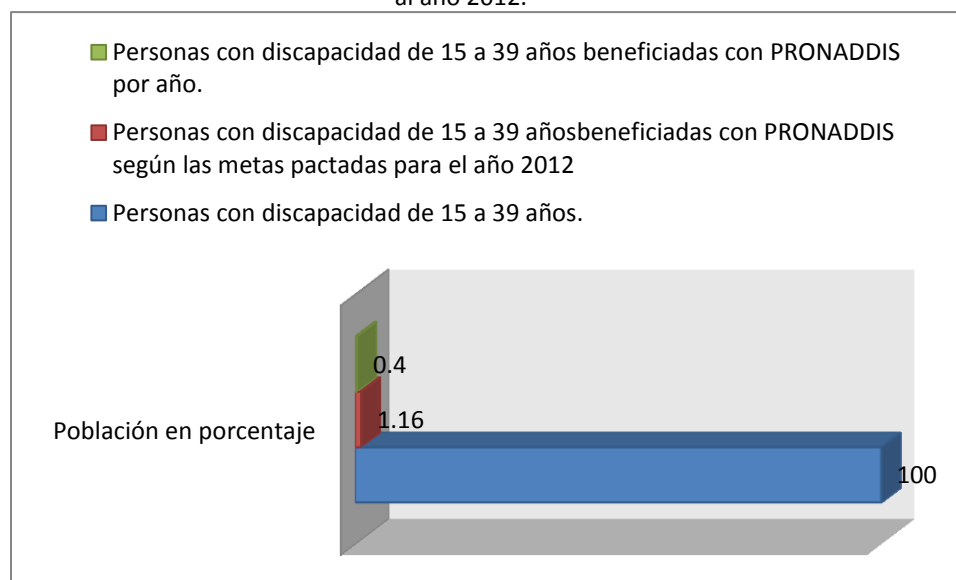
Gráfica 14. Población con discapacidad motriz de 15 a 39 años en México que resultaría beneficiada del programa PRONADDIS al año 2012.



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda, INEGI 2010

Es importante recordar que este programa en realidad incluye a personas que presentan alguna discapacidad de las que se hace alusión el capítulo dos y no sólo la motriz por lo que entonces las posibilidades de inserción disminuyen aun cuando es la discapacidad motriz la que tiene el porcentaje mayor de población. En cifras y de manera global se tienen los siguientes datos:

Gráfica 15. Población con discapacidad de 15 a 39 años en México que resultaría beneficiada del programa PRONADDIS al año 2012.



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

Ambas gráficas muestran que este programa y las metas a las que pretende llegar según este objetivo son insuficientes para poder cubrir el total de personas que de acuerdo con la hipótesis planteada en este trabajo, están en edad de trabajar; podemos observar cómo no llega siquiera al 10% de cobertura de esta población lo cual hace que pese a que existe un programa que busca la inclusión de las personas en el mercado laboral, la oferta institucional del gobierno federal en materia laboral en este programa es insuficiente y podemos acotar también que pese a que el programa menciona otros objetivos como servicios de salud, rehabilitación entre otros, sus metas carecen de valor pues no se está generando una cobertura amplia para poder abastecer a todas las personas que podrían tener un empleo y mejorar sus condiciones de vida.

Pero en este caso ¿en donde está la falla? Es importante destacar que los datos a que hace referencia PRONADDIS corresponden al Censo General de Población y Vivienda, INEGI del año 2000 y los datos que presenta este trabajo con respecto a la población total, son del Censo generado recientemente en el año 2010 por INEGI por lo que una si bien para la fecha de elaboración de este mismo, sólo se contaban con los datos del año 2000, si debieron actualizarse las metas año con año y una vez que se tuviera la información del nuevo Censo. Otro problema que se detecta, es que no existen reglas de operación para este programa publicadas anualmente, por lo que se hace más difícil lograr la concreción de los objetivos planteados en el documento. En cuanto al marco teórico y normativo, éste se encuentra sustentado no sólo a nivel internacional sino también a nivel federal pero a pesar de contar con el, el programa carece de acciones concretas y con ello plantear metas concretas para lograr mejores resultados. En cuanto a los indicadores que establece para observar los avances y alcances del programa con respecto al ciclo anterior, lo único que plantea en algunos casos son porcentajes y en otros no se pueden establecer porque no se cuenta con una línea base que permita observar el avance por lo que entonces la meta planteada en el programa, se convierte en el indicador esperando por supuesto que este opere al 100% de lo que se planeó y programó. Entonces, ¿es posible que el problema se encuentre también en el ramo presupuestal?, esto será tema para un capítulo posterior donde estableceremos comparaciones para observar de forma concreta cuál es la falla real de este programa.

Finalmente, es importante enfatizar que teniendo los planteamientos anteriores respecto a este programa, que no esté operando en igualdad de condiciones para las treinta y dos Entidades Federativas y que evidentemente pensar en un escenario en donde se tienen Estados de la República que concentran mayores porcentajes de vinculación laboral como

podrían ser aquellas entidades que tengan un nivel más alto de Desarrollo Humano como se analiza en el capítulo anterior y, el caso opuesto donde tengamos Entidades Federativas en donde el vínculo laboral sea escaso o nulo; sin embargo, por ahora son suposiciones con base en la información que se tiene de cómo está operando este programa.

### 3.4. Red Nacional de Vinculación Laboral<sup>12</sup>

Las Redes de Vinculación Laboral para la atención integral de las personas con discapacidad fueron creadas en 2001, pero en 2006 ampliaron su cobertura a las personas que viven con VIH/SIDA, por lo cual cambió su denominación a Redes de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las Personas en Situación de Vulnerabilidad.

En 2008, la STPS decidió dar paso a la Red Nacional de Vinculación Laboral; estas redes estatales se encuentran en las capitales de las entidades federativas, teniendo como sedes las Delegaciones Federales del Trabajo.

En cuanto a las redes regionales, éstas se ubican en:

- Naucalpan, Estado de México, y a través de ellas se atiende a los municipios de Acolman, Amecameca, Apaxco, Atenco, Atizapán de Zaragoza, Atlautla, Axapusco, Ayapango, Coacalco de Berriozábal, Cocotitlán, Coyotepec, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Chalco, Chicoloapan, Chiconcuac, Chiuatla, Chimalhuacán, Ecatepec de Morelos, Ecatingo, Huehuetoca, Hueypoxtla, Huixquilucan, Isidro Fabela, Ixtapaluca, Jaltenco, Jolitzingo, Juchitepec, La Paz, Melchor Ocampo, Naucalpan de Juárez, Nextlalpan, Nezahualcóyotl, Nicolás Romero, Nopaltepec, Otumba, Ozumba, San Martín de las Pirámides, Tecámac, Temamatla, Temascalapa, Tenango del Aire, Teoloyucan, Teotihuacán, Tepetlaotoc, Tepetlixpa, Tepotztlán, Tequixquiac, Texcoco, Tezoyuca, Tlalmanalco, Tlalnepantla de Baz, Tonanitla, Tultepec, Tultitlán, Valle de Chalco Solidaridad y Zumpango.
- Tapachula, Chiapas, que cubre los municipios de Acacoyagua, Acapetahua, Cacahoatán, Escuintla, Frontera Hidalgo, Huehuetán, Huixtla, Mapastepec, Mazatlán, Metapa, Suchiate, Tapachula, Tuxtla Chico, Tuzantán, Unión Juárez y Vila Comaltitlán.

Por lo que se refiere a las redes municipales, funcionan en:

- Tijuana y Ensenada (Baja California)
- Ciudad Juárez e Hidalgo del Parral (Chihuahua)
- Salina Cruz y Tuxtepec (Oaxaca)
- Escuinapa, Culiacán, Mazatlán, Salvador Alvarado, Mocorito y Angostura (Sinaloa)
- San Luis Río Colorado, Navojoa, Guaymas, Agua Prieta, Ciudad Obregón, Caborca y Nogales (Sonora)
- Coatzacoalcos (Veracruz).

Finalmente, la red de sindicatura se ubica en El Dorado, Sinaloa.

#### OBJETIVO GENERAL

Consolidar a la red como un mecanismo de coordinación interinstitucional para impulsar la inclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad en condiciones de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato.

---

<sup>12</sup>Fuente:[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/DGIL\\_RE ED\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_RE ED_stps.html)

## MARCO JURÍDICO

Tomando en cuenta lo anterior, esta red está sustentada tanto en acuerdos y leyes internacionales y decretos a nivel federal; algunos de los más importantes y que competen al objeto de estudio de nuestra población objetivo que son las personas con discapacidad motriz de 15 a 39 años son:

### Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Art. 1º.- Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Art. 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...

- Ley Federal del Trabajo:

Art. 2º.- Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Art. 4º.- No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:

Art. 4º.- Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Art. 9º.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

XXVI. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión.

Art.13- Los órganos públicos y las autoridades federales llevarán a cabo las siguientes medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

- Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.

Art.16- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en los procedimientos de reclamación o queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

Art. 20- El Consejo tendrá las atribuciones siguientes:

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

- Ley General de las Personas con Discapacidad

Art. 11º.- Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;

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

III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral.

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

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

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

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Art. 9º.- Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

- Ley del Impuesto sobre la Renta<sup>13</sup>

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

XIII. 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

---

<sup>13</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, Ley del Impuesto sobre la Renta. Esta nueva ley de carácter federal fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2002 y reformada por última vez el 31 de diciembre de 2012; su principal objetivo es establecer las obligaciones al pago de impuestos sobre la renta tanto para personas físicas como para personas morales.

Art. 95 Fracción VI.-Señala que se consideran personas morales con fines no lucrativos las instituciones de asistencia o de beneficencia que realicen actividades para lograr mejores condiciones de subsistencia y desarrollo a las comunidades indígenas y a los grupos vulnerables por edad, sexo o con discapacidad

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

- DECRETO por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican (8 de marzo 2007)<sup>14</sup>

Art. 1º.- Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

I. Tengan 65 años o más de edad, o

II. Padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

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

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

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

---

<sup>14</sup> Siendo presidente de los Estados Unidos Mexicanos el C. Felipe Calderón, y , en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con fundamento en los artículos 39, fracción III, del Código Fiscal de la Federación y 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se publicó este decreto en el Diario Oficial de la Federación el jueves 8 de marzo de 2007, cuyas consideraciones más importantes son: que en la actualidad existen grupos sociales que por sus características particulares se encuentran en condiciones de rezago y marginación laboral, como los adultos mayores y las personas con discapacidad, lo que ha provocado que se empleen en actividades informales y que se les dificulte el acceso a los servicios de seguridad social; que es política del Gobierno Federal establecer medidas tendientes a otorgar apoyos a tales grupos sociales, que les permitan tener una mejor calidad de vida e incorporarse a la actividad productiva del país con facilidad; que a efecto de lograr dicho fin, el Ejecutivo Federal considera conveniente otorgar un estímulo fiscal a los contribuyentes personas físicas y morales que empleen a personas con discapacidad o adultos de 65 años o más, consistente en una deducción adicional a las previstas en la Ley del Impuesto sobre la Renta que permita disminuir de los ingresos del contribuyente por el ejercicio fiscal de que se trate, un monto adicional equivalente al 25% del salario pagado a dichas personas, y ;que a efecto de evitar un doble beneficio, se prevé que los contribuyentes que opten por lo dispuesto en el presente Decreto, respecto de las personas con discapacidad empleadas, no podrán aplicar el estímulo previsto en el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta



## Convenios de la STPS

- Convenio de Colaboración con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora A.C. CNIME (25 junio 2002)  
Convenio para formar las bases de colaboración para conjugar sus esfuerzos y recursos, acordando sus áreas: b) Programa Empresa Incluyente, Por una Nueva Cultura Laboral, la STPS invita al CNIME para que en el momento en que se esté operando el Programa participe en el mismo, el CNIME se compromete a difundirlo entre sus Empresas.

- Convenio con Manpower S.A. de C.V. (14 agosto 2002).  
La STPS y Manpower llevarán a cabo la difusión del Reconocimiento entre empresas. Una vez que la STPS integre el Proyecto, el Comité Operativo proporcionará de manera gratuita a Manpower la información técnica para la adecuación arquitectónica de las instalaciones de las empresas; a su vez, Manpower proporcionará la misma información a las empresas interesadas.

- Convenio de Colaboración para el Impulso y Fortalecimiento de la Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad y Adultos Mayores en las Entidades Federativas con la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la persona con discapacidad A.C. CONFE (11 mayo 2004).  
La STPS y CONFE conjugarán esfuerzos para el impulso, fortalecimiento, difusión y asesoría de la Red. CONFE se obliga a inducir a sus asociados a participar en la Red y proporcionar la información relativa a los servicios que prestan sus asociados a las personas con discapacidad.

Así también, capacitará a profesionales y/o técnicos especializados para la exanimación y evaluación de personas con discapacidad intelectual. Proporcionará y mantendrá en su portal de Internet una lista actualizada de las personas con discapacidad intelectual que estén en posibilidad de prestar servicios para los que CONFE las ha capacitado, para agilizar la contratación formal por parte de las empresas.

## Internacional

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas<sup>15</sup>  
Art. 27.- Trabajo y empleo- Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Para lograrlo deben adoptar medidas como:  
a) prohibir la discriminación por motivos de discapacidad respecto a condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo dignas y saludables;  
b) proteger los derechos de las personas con discapacidad, en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración igual, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos;  
h) promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.

Art. 3º.- Los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas:

---

<sup>15</sup> La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. Su propósito es asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos por todas las personas con discapacidad

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.

### Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Algunos de los más importantes y que competen a nuestro objeto de estudio son:

- C111 Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado el 11 de noviembre de 1961)

Art. 1º.- Define discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Art. 2º.- Todo Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

- C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (ratificado el 5 de abril 2004).

Art. 2º.- Todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Art. 3º.- La política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Art. 4º.- La política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

### VINCULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012 Y EL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2007-2012.

Las redes guardan una vinculación directa con dos Ejes Rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. El Eje Rector 2 y el 3.

El primero dispone la existencia de una economía competitiva y generadora de empleos. Su objetivo 4 señala, que es necesario promover las políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal, para lo cual se implementan líneas de políticas. Posteriormente se establece en la estrategia 4.2 que se debe fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.

Dicha estrategia se sustentará en desarrollar políticas y adecuar la normatividad para la no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas. De extraordinaria relevancia resulta que esta estrategia señale que se otorgará atención prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad (como es el caso de las personas con discapacidad) a partir de políticas focalizadas. Asimismo, la estrategia 4.5 plantea modernizar el marco normativo laboral para promover la productividad y competitividad laboral, garantizando los derechos de los trabajadores.

Por su parte el eje rector 3 del Plan, denominado “Igualdad de Oportunidades”, establece que una verdadera igualdad de oportunidades tiene que ver también con políticas que permitan a una mayor parte de la población urbana insertarse con éxito a la vida económica y social de las ciudades en los años por venir.

En cuanto al Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, se vinculan a través del Objetivo 9, que señala las bases para la promoción de la equidad y la inclusión laboral. En el segundo párrafo de este objetivo se señala que se desarrollarán políticas para la no discriminación laboral, y se impulsará la igualdad de oportunidades, de acceso y de permanencia en el ámbito laboral para los grupos en situación de vulnerabilidad.

Finalmente, la forma en cómo funcionan las redes de vinculación laboral guarda una extraordinaria concordancia con lo señalado por este objetivo, cuando señala que: “Se promoverá la participación de los sectores público, social y privado para el análisis y diseño de propuestas para la formulación de una política pública orientada a mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo, con énfasis en la atención de las personas en condiciones de vulnerabilidad”.

### **3.5. Servicio Nacional de Empleo<sup>16</sup>.**

El Servicio Nacional de Empleo se constituye en 1978. Brinda a la población servicios de información, vinculación y orientación ocupacional; así como apoyos económicos y de capacitación; además de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa; y acciones de atención emergente.

Es coordinado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social bajo la operación de las 32 entidades federativas, el cual establece convenios de colaboración entre el gobierno federal y cada una de las entidades.

Este servicio, es la institución pública a nivel nacional que atiende de manera gratuita y personalizada los problemas de desempleo y subempleo en el país. Y es un esfuerzo conjunto entre Federación y estados o entre estados y Federación. Significa que tenemos un mecanismo en el cual el Gobierno Federal, del presupuesto federal, aporta el 70 por ciento de los recursos; el 30 restante viene de las entidades federativas, y los propios gobiernos estatales contratan y ponen a la gente que está al frente del Servicio Nacional de Empleo en cada uno de los estados del país.

#### **MISIÓN**

Está dirigida a prestar los servicios de:

- ✓ Información, vinculación y orientación ocupacional.
- ✓ Beneficios económicos y capacitación.
- ✓ Apoyos a la movilidad laboral interna y externa.

#### **SERVICIOS DE INFORMACIÓN, VINCULACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL**

##### **a) Presencial.**

1. Bolsa de Trabajo
2. Feria de Empleo
3. Talleres para buscadores de Empleo
4. Centros de Intermediación Laboral (CIL).
5. Kioscos de Consulta

---

<sup>16</sup>Fuente: [http://www.empleo.gob.mx/es\\_mx/empleo/servicio\\_nacional\\_de\\_empleo\\_](http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/servicio_nacional_de_empleo_)

**Bolsa de Trabajo:** Servicio gratuito y personalizado cuyo objetivo es facilitar la vinculación entre los solicitantes de empleo y las empresas que registran vacantes de trabajo ante la Oficina del SNE en cada Entidad Federativa. El personal del SNE proporciona orientación a los solicitantes sobre las vacantes de las empresas registradas, de acuerdo con el perfil laboral del solicitante y el requerido por las mismas.

**Ferias de Empleo:** Eventos con una duración de uno a tres días, donde se reúnen tanto las empresas que buscan personal como la gente que busca colocarse en algún puesto de trabajo. Se lleva a cabo en toda la República Mexicana y es posible encontrar un calendario de ellas por Entidad Federativa en [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx) en la sección de "Busco Empleo. Uno de los mayores beneficios de estos eventos es que reducen significativamente el tiempo en que el solicitante encuentra un empleo y en el que el empresario cubre sus vacantes.

**Talleres para buscadores de empleo:** Son eventos en los que se proporciona información y estrategias específicas que permitan a las personas encontrar con éxito un empleo.

b) No Presencial.

1. Portal del Empleo
2. Centro de atención telefónico
3. Ferias virtuales de empleo
4. Periódicos de ofertas de empleo
5. Observatorio Laboral Mexicano

**Portal del Empleo:** Es una herramienta de atención y apoyo a la ciudadanía, a través de un portal electrónico que orienta, capacita y asesora en temas relacionados con el mundo del trabajo a personas empleadas; empleadores, estudiantes y sus familias; trabajadores en activo que desean mejorar sus ingresos, académicos, entre otros en el portal [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx)

Este portal ofrece también:

1. Servicio gratuito
2. Información nacional y local
3. Asesoría vía chat
4. Cursos de Capacitación en línea
5. Acceso a las ofertas de empleo de las principales bolsas privadas en México, así como las vacantes del gobierno federal
6. Una fácil búsqueda de ofertas de empleo y candidatos, organizada por zona geográfica, entidad federativa, oficio y profesión, entre otras opciones.

## PUBLICACIONES

Cuenta también con un periódico, el cual es una publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Servicio Nacional de Empleo (SNE) que tiene la finalidad de ampliar las opciones de oportunidades de trabajo que se ofrecen en el Portal del Empleo de una manera sencilla y accesible. El periódico de ofertas de empleo del SNE se edita quincenalmente en todas las entidades federativas del país a través de las oficinas del organismo.

La Revista informativa del SNE, tiene la finalidad de divulgar entre las empresas e instituciones relacionadas con el empleo y la capacitación, información sobre las características y funcionamiento de los mercados laborales. Además, funge como una herramienta útil para la toma de decisiones por parte de los agentes que participan en ellos, dando transparencia al mercado laboral.

## METAS DEL PROGRAMA

Cuadro 20. Metas del Servicio Nacional de Empleo 2010. (Personas atendidas).

Año	Atención	Colocaciones
2001	1,382,903	510,627
2002	1,549,201	540,820
2003	1,908,443	531,249
2004	3,037,827	587,094
2005	2,111,177	591,438
2006	2,086,140	549,437
2007	2,272,880	657,479
2008	3,244,274	856,278
2009	3,939,401	896,492

Fuente: Servicio Nacional de Empleo 2010, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este cuadro se observa que si bien tanto el número de personas atendidas como colocadas ha ido en aumento cada año, existe una amplia diferencia entre las personas que fueron atendidas y las que lograron colocarse en el mercado laboral mediante este programa ya que basta comparar el último año de que se tiene información, el 2009 donde tenemos que 3,939,401 personas fueron atendidas y de éstas solo 896,492 fueron colocadas con éxito en el mercado laboral.

Otro punto importante, es mencionar que estos datos reflejan el comportamiento de forma general de todos los grupos de población que se atienden dentro de los cuales se encuentran por supuesto, las personas con discapacidad y aun esto podemos observar que las posibilidades de ser colocado en el mercado laboral mediante este programa es baja.

### 3.5.1. Abriendo Espacios<sup>17</sup>.

“Abriendo Espacios” es una estrategia que se encuentra del programa “Servicio Nacional de Empleo y busca promover en cada entidad federativa, la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas, la instalación de Centros de Evaluación para la identificación de las habilidades y capacidades con que cuentan las personas con discapacidad o los adultos mayores que buscan integrarse al aparato productivo y el establecimiento de líneas de colaboración entre organismos públicos y privados para la conformación de Redes de Servicios.

Mediante estas acciones, las personas con discapacidad y los adultos mayores que buscan trabajo, reciben la atención requerida de acuerdo a sus características, necesidades e intereses ocupacionales.

Otra vertiente importante de este programa, es que también busca dirigir sus acciones hacia el sector empresarial, a fin de informarlo, asesorarlo y apoyarlo en el procedimiento y trámites a realizar para la identificación de necesidades, selección y formación de personal con discapacidad y adulto mayor que pueda colaborar en su empresa.

Los servicios que gratuitamente ofrece Abriendo espacios a buscadores de empleo y empleadores son:

- ✓ Vinculación laboral
- ✓ Evaluación de capacidades y aptitudes
- ✓ Orientación ocupacional
- ✓ Capacitación para el trabajo
- ✓ Apoyo a iniciativas de ocupación por cuenta propia

<sup>17</sup>Fuente: [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/servicio\\_empleo/abriendo\\_espacios.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/abriendo_espacios.html)

- ✓ Integración interinstitucional con el propósito de otorgar una atención integral y optimizar las oportunidades de rehabilitación laboral y una mayor cobertura de atención.
- ✓ Asesoría en la identificación de requerimientos de personal
- ✓ Información de la oferta de mano de obra calificada
- ✓ Cobertura de vacantes

Las personas interesadas en obtener estos apoyos deberán acudir a la oficina del Servicio Nacional de Empleo (SNE) de su localidad donde de acuerdo a sus intereses y necesidades particulares se les brindará la orientación necesaria.

En este caso, el Servicio Nacional de Empleo, en su portal red cuenta con un apartado donde aparece oferta laboral para las personas con discapacidad y por ende para la motriz, sin embargo, no realiza alguna actividad directa para poder lograr esta inclusión de una forma más eficiente; únicamente actúa como un mecanismo de coordinación interinstitucional al igual que la Red Nacional de Vinculación Laboral, en muchos casos no se especifican las prestaciones o salarios, o estos no cuentan con la infraestructura necesaria para que nuestra población objetivo pueda ingresar a los inmuebles lo cual también mencionan pero dificulta las oportunidades que estas personas puedan tener para acceder al mercado laboral y aun cuando existe un marco legal que regula este tipo de situaciones, en la realidad se siguen presentando. Otro punto importante, es que tampoco plantea objetivos ni metas a lograr sobre algún número de empresas que oferten puestos para las personas con discapacidad, únicamente se basa en lo que el mercado por si solo pueda ofertar.

### **3.5.2. Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”. STPS<sup>18</sup>**

#### **INTRODUCCIÓN**

Los sistemas de reconocimiento o certificación han significado un estímulo importante a la actividad productiva por el fomento de principios y valores que favorecen la presencia de nuevas formas de pensar y actuar en las organizaciones. La preocupación constante por estimular a las unidades productivas a mejorar la calidad de sus procesos, productos y servicios, ha propiciado que países como Japón, Estados Unidos, Francia, Inglaterra, Italia, Finlandia e Irlanda, entre otros, hayan constituido Premios de Calidad y Productividad, Certificaciones de Calidad, Certificados de Empresas no Contaminantes, Certificados de Responsabilidad Social, Certificados de No Discriminación, Indicadores de Competitividad, entre otros.

En México se ha retomado esta práctica, por lo que desde 1989 se instauró el Premio Nacional de Calidad. De esta forma, las empresas buscan las certificaciones ISO-9000 (en sus diversas etapas); certificaciones de productividad, y otros premios y reconocimientos. Específicamente en lo que se refiere a la no discriminación e igualdad de oportunidades, podemos enfatizar el Modelo de Equidad de Género (MEG) que otorga el Instituto Nacional de las Mujeres a empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil que han incorporado políticas de equidad de género dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

De la misma manera, se encuentra el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), mismo que busca reconocer a instituciones públicas, privadas o sociales que lleven a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos. Por último, el Distintivo Empresa Socialmente Responsable que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía, el cual orienta su objetivo hacia el reconocimiento de las empresas que demuestran su compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas de todos sus grupos de interés en lo económico, social humano y

---

<sup>18</sup>Fuente:[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/DGIL\\_RE ED\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_RE ED_stps.html)

ambiental; demostrando el respeto por los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente con la finalidad de construir un bien común.

Es por ello que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se suma a esta serie de esfuerzos a través del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, con el ánimo de distinguir a las instituciones públicas, privadas y sociales que se comprometen con buenas prácticas laborales hacia grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad, adultas mayores y con VIH.

En particular, en el Plan Nacional de Desarrollo se establece el objetivo de fortalecer la política de estímulos fiscales para las empresas, con el propósito de generar empleos para las personas con discapacidad, las personas adultas mayores y demás grupos en situación de vulnerabilidad que desean continuar con su vida productiva. Por su parte, y en concordancia con el PND, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007–2012, instruye a promover las políticas y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos en el sector formal. Es responsabilidad de la STPS, dar atención y cumplimiento a este encargo.

#### OBJETIVOS.

**OBJETIVO GENERAL:** Reconocer a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Favorecer la autonomía e independencia de las personas en situación de vulnerabilidad a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad.
- ✓ Sensibilizar a los centros de trabajo sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- ✓ Fomentar entre los sectores público, privado y social la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin.
- ✓ Contribuir, dentro del sector laboral y los centros de trabajo, a un cambio cultural que favorezca la plena inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad y cree ambientes libres de violencia y discriminación.
- ✓ Favorecer el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.
- ✓ Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las y los integrantes de la Red Nacional de Vinculación Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que trabajan en el tema.

Así, a través de este Distintivo la STPS se busca manifestar su compromiso con la erradicación de la discriminación y la creación de condiciones inmejorables para la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad. Este distintivo busca reconocer e incentivar las políticas de inclusión laboral que se desarrollan en los centros de trabajo de instancias públicas, privadas y sociales, a favor de los sectores más desfavorecidos de nuestra sociedad. La inclusión busca promover el derecho de las personas a participar en la vida productiva y lograr por medio del trabajo la satisfacción de saberse útil y capaz de servir a México; a la vez que genera centros de trabajo más humanos, productivos y competitivos.

#### REQUISITOS

Los principales requisitos para obtenerlo son:

- ✓ Tener en su plantilla de trabajadores a personas en situación de vulnerabilidad con antigüedad mínima de 1 año, en igualdad de condiciones que el resto del personal y de conformidad con la legislación laboral vigente. En caso

de que no puedan comprobar este requisito, quedará a juicio del Comité Dictaminador aceptar a la empresa como candidata al Distintivo.

- ✓ A partir del total de trabajadores en la empresa, deberá existir un número mínimo de trabajadores en situación de vulnerabilidad contratados. Para ello se tomará como base la siguiente tabla:

Cuadro 21. Total de trabajadores en la empresa y número mínimo de trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Total de trabajadores en la empresa	Número mínimo de trabajadores en situación de vulnerabilidad
1 a 10	1
21 a 50	2
51 a 100	5
101 a 250	10
251 a 500	15
501 a 1000	20
1001 en adelante	30

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Red Nacional de Vinculación Laboral, Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo".

- ✓ En el caso de organizaciones privadas o sociales, copia del Acta Constitutiva.
- ✓ Comprobantes de inscripción de los trabajadores en situación de vulnerabilidad a la institución de seguridad social. Demostrar que los empleados cuenten con las demás prestaciones que establece la ley y que están al corriente en sus aportaciones ante el organismo correspondiente.
- ✓ Elaborar un documento que detalle la política o programas de inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, anexando fotografías, estadísticas, videos, folletos o testimonios que den soporte a dichas acciones.

La Dirección General para la Igualdad Laboral solicitará ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) antecedentes sobre la empresa, de acuerdo con el ámbito de su competencia. Esta información será considerada por el Comité Dictaminador al momento de decidir qué empresas recibirán el Distintivo.

La Dirección General para la Igualdad Laboral solicitará ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) antecedentes sobre la empresa, de acuerdo con el ámbito de su competencia. Esta información será considerada por el Comité Dictaminador al momento de decidir qué empresas recibirán el Distintivo. Tiene una vigencia de 3 años a partir de la fecha en que sea entregado y con base a los presentes lineamientos antes mencionados.

## RESULTADOS

Con base en la evaluación del expediente de la empresa, el Comité Dictaminador (integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, el Centro Nacional para la Prevención y el Control del SIDA y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) emitirá su decisión final para el otorgamiento del Distintivo.

Los resultados del dictamen serán dados a conocer a todas las empresas participantes a través de un comunicado. La vigencia será de tres años, a partir de la fecha en que sea entregado el Distintivo.

## BENEFICIOS:

- ✓ Reconocimiento público por su responsabilidad social en el tema de inclusión laboral.



- ✓ Uso del logotipo del Distintivo en su papelería, materiales de difusión, portal de Internet y etiquetas de sus productos.
- ✓ Asesoría y apoyo de la Red de Vinculación Laboral de su entidad, de la STPS y del Comité Dictaminador en materia de capacitación, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud, no discriminación, accesibilidad, materiales de difusión y cumplimiento de la normatividad laboral, entre otras.
- ✓ Mejoramiento de su productividad, decremento en la rotación de personal, así como disminución de desperdicios y mermas.
- ✓ Mejora en el ambiente de trabajo: mayor integración, respeto y colaboración.

### 3.5.3. Software ErgoDIS<sup>19</sup>

Adicional a esto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, menciona que se puede trabajar de manera conjunta con una herramienta que permite la descripción de los requerimientos del puesto de trabajo, así como la descripción de las características físicas y psíquicas de la persona, para trazar una base relacionada entre puesto de trabajo y persona, obteniendo una tabla en donde se especifican los puntos discrepantes y las posibles soluciones, esta herramienta es el "SOFTWARE ERGODIS".

De acuerdo con esta dependencia, esta herramienta permite facilitar tareas como:

- ✓ Detectar necesidades de adaptación y rediseño del puesto de un empleado que ya se encuentra trabajando.
- ✓ Seleccionar el empleo adecuado a las características de una persona, comparando perfiles de trabajo y sujetos.
- ✓ Permite crear una base de datos de puestos y perfiles de personas con discapacidad, así como otra posible base de datos de apoyos y ayudas técnicas para dicha población, la cual contiene información que resulta útil por separado y que puede actualizarse según las necesidades de la empresa para ofrecer un mapa y un escenario del trabajo de esta población.

Así que la información obtenida con este software es de suma importancia para la operación de las Redes de Vinculación Laboral, ya que coadyuva al proceso de inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad que son atendidas en las instituciones integrantes de las Redes en todo el país.

Entre sus objetivos específicos destacan:

- ✓ Facilitar la inclusión laboral de acuerdo con las necesidades de cada grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral.
- ✓ Intercambiar información entre ofertantes y demandantes de empleo.
- ✓ Promover un cambio cultural que asegure la plena inclusión de estos grupos poblacionales, y crear ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación.
- ✓ Fomentar en el sector empresarial la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin.
- ✓ Reproducir el modelo de trabajo en red a nivel nacional, estatal y municipal.

Antes de empezar a analizar los datos numéricos que se tienen en cuanto a resultados de estos programas, es importante señalar que el objetivo de la Red Nacional de Vinculación Laboral es el de funcionar como un mecanismo de coordinación interinstitucional para la inclusión laboral de personas vulnerables, en este caso, también de las personas con discapacidad motriz, pero se comprueba que precisamente por funcionar como un intermediario para la inclusión de estas personas es que no plantea metas ni objetivos específicos, y aun cuando está sustentada por acuerdos y

---

<sup>19</sup>Fuente:[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/DGIL\\_REED\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_REED_stps.html)

decretos en materia laboral que pretenden lograr este objetivo en colaboración con otras instancias y porque hay otros programas que se encargue de plantearlo como se analiza el resto de este capítulo.

En el caso del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, el objetivo general de este programa es reconocer a aquellos centros de trabajo que incluyan a personas en situación de vulnerabilidad, también plantea acciones como fomentar la autonomía de las personas en situación de vulnerabilidad (en este caso las personas son discapacidad motriz); fomentar la inclusión laboral en el sector público y privado así como fortalecer a otras instituciones y dependencias para lograr la inclusión laboral, sin embargo, pese a que plantea el número de trabajadores en situación de vulnerabilidad con que deben contar aquellos centros de trabajo que deseen adherirse a este programa, no plantea metas específicas o ¿a dónde busca llegar?; entonces, esto quiere decir que los objetivos planteados tienen pocas probabilidades de llevarse a cabo o de lograr que cada más personas y que aun contando con el marco legal del que habíamos hecho mención, sea una realidad la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz mediante este programa. Pero veamos las cifras

Según cifras del documento “Respuesta de México al cuestionario de la Experta Independiente de la ONU sobre la cuestión de los Derechos Humanos y la pobreza extrema, Sra. Magdalena Sepúlveda, relativo a las lecciones aprendidas Progresos y Retos para cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio para la población más vulnerable”,<sup>20</sup> la Red Nacional de Vinculación Laboral atendió en 2009 a:

- ✓ 27,031 personas en situación de vulnerabilidad, de las cuales 14,674 eran personas con discapacidad.
- ✓ Y se colocó en un empleo a un total de 7,203 personas (33.7% mujeres y 66.3% hombres), de las cuales 2,959 personas tienen una discapacidad.

Es decir, pese a que atendió a 14,674 personas con discapacidad, no sabemos en realidad cuantas personas de éstas tenían discapacidad motriz aun cuando podemos suponer por los datos que hemos presentado en el capítulo 2, que se trata mayoritariamente de personas con esta limitación; ni cuantas personas de cada sexo fueron atendidas y lo que hay que enfatizar, sólo se les brindó atención pero no se les colocó en un empleo.

El siguiente punto nos menciona que para este año 2009, se logró colocar en un empleo a apenas a 2959 personas con discapacidad; el dato nuevamente no menciona cuantas personas fueron ni mucho menos que tipo de discapacidad tienen, no se tiene el dato preciso de cuántas de estas personas tienen discapacidad motriz y mucho menos en qué empresas se insertaron, qué tipo de empleo se les dió así como los sueldos y prestaciones.

Asociado a esto, la cifra de inserción que se logró para ese año nuevamente fue muy baja y no logra llegar por lo menos al 10% de nuestra población objetivo situándose con un porcentaje de 1%, sólo 2,959 personas con discapacidad por lo que de manera reiterada tenemos un panorama donde son muy pocas las personas las que se insertan al mercado laboral gracias a este programa y por medio de esta red de vinculación laboral.

Es importante mencionar que en los lineamientos de esta red no se establecen metas anuales tanto de empresas que se busca vincular como de personas en este caso con discapacidad y discapacidad motriz que busca insertar al mercado laboral mediante esta red. Entonces, si no se tienen objetivos planteados, tampoco se puede hablar de metas concretas y por lo tanto tampoco podemos que esta red esta generando vínculos reales que promuevan la inclusión laboral.

En cuanto al Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, los datos más recientes que se tienen en cuanto a resultados de este Programa de Inclusión Laboral, los encontramos en los Lineamientos del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” 2009<sup>21</sup> e ilustran el periodo de 2005 a 2008, ésta es la información:

---

<sup>20</sup> Este documento se puede consultar en el portal: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/EPoverty/socialprotection/Mexico.pdf>

<sup>21</sup> Este documento se puede consultar en el portal: [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/archivos/Lineamientos\\_Incluyente\\_2009.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/archivos/Lineamientos_Incluyente_2009.pdf).

Cuadro 22. Personas con Discapacidad contratadas por las empresas acreedoras mediante el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" 2008.

Año	Entidades Federativas	Empresas	Personas con discapacidad
2008	15	32	335 Hombres y 198 Mujeres

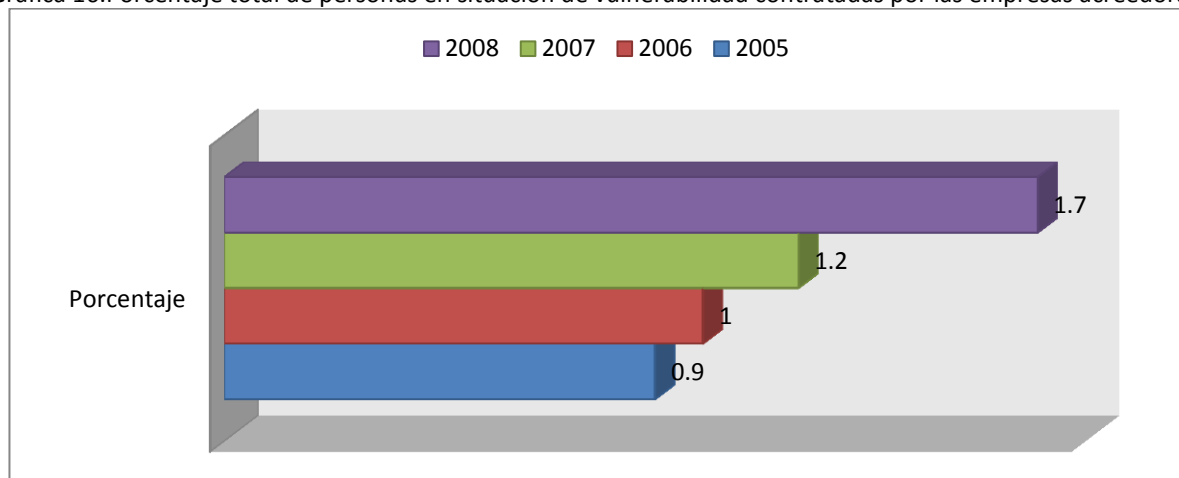
Fuente: Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Red Nacional de Vinculación Laboral, Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", Lineamientos 2009.

En este caso observamos, que sólo está operando en 15 Estados de la República y por lo tanto la posibilidad de insertar al mercado laboral a las personas con discapacidad y aun más, con discapacidad motriz mediante este distintivo, se reducen drásticamente. Si tomamos en cuenta que el total de personas que se insertó al mercado laboral en este año suma escasamente 533 personas con discapacidad en igualdad de condiciones y de oportunidades cada una de éstas 32 empresas estaría absorbiendo la menesterosa cantidad de 17 personas, repartidas sólo quince Estados de la República, lo cual siguen siendo insuficiente para dar cobertura a las 860,453 personas con discapacidad que se encuentran en edad de trabajar y fluctúan entre los 15 y 39 años de edad y que pese a que se tiene un alto número de población ocupada se sigue observando un alto porcentaje de Población No Económicamente Activa por las causas que hemos señalado anteriormente.

Se puede observar que de estas 533 personas que fueron insertadas al mercado laboral mediante el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", 335 son hombres y sólo 198 son mujeres; esto quiere decir y como se analiza en el capítulo anterior, son los varones quienes tienen mayores posibilidades de insertarse al mercado laboral aun cuando se observa que en muchos casos son las féminas quienes tienen mayor grado de estudios, y en la práctica se analiza que el hecho de ser mujer con discapacidad en nuestro país, sigue siendo objeto de discriminación laboral o al menos esto es lo que reflejan estos datos en este programa.

También es importante revisar cuál ha sido el porcentaje de personas en situación de vulnerabilidad contratadas por las personas acreedoras a este distintivo, se muestra la siguiente gráfica donde cabe hacer la acotación acerca de que para esta ponderación se tomó en cuenta a los tres sectores de población en situación de vulnerabilidad que este programa y son: personas con discapacidad, adultos mayores y personas con VIH

Gráfica 16. Porcentaje total de personas en situación de vulnerabilidad contratadas por las empresas acreedoras\*



Fuente: Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Red Nacional de Vinculación Laboral, Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", Lineamientos 2009

\*Se toma en cuenta también a los Adultos Mayores, y personas con VIH.

De acuerdo con los datos de la gráfica dieciséis, se observa que fue en el último año cuando el número de personas en situación de vulnerabilidad contratadas por las empresas acreedoras a este distintivo aumentó apenas 0.5% de personas vinculadas al mercado laboral por lo que pese a este aumento, el número de personas insertadas al mercado laboral mediante este distintivo sigue siendo insuficiente y comprobamos el argumento al principio de esta investigación, sobre que al no contar con metas y mucho menos concretas, es imposible establecer alcances importantes aun cuando en los objetivos es fomentar la autonomía de nuestra población objetivo y fomentar una cultura de inclusión laboral en nuestra sociedad.

### **3.6. Distintivo “Empresa Familiarmente Responsable”.<sup>22</sup>**

“Empresa Familiarmente Responsable” es aquella organización pública o privada que dados los estándares de medición previstos en el Distintivo Empresa Familiarmente Responsables, acredita ser promotora de buenas prácticas laborales y que incluye acciones y políticas para favorecer que las personas trabajadoras atiendan y fortalezcan sus responsabilidades y relaciones familiares.

El Distintivo es un instrumento de diagnóstico de la realidad laboral que fija estándares para las prácticas laborales de los Centros de Trabajo en lo relativo a la calidad de vida en el trabajo como condición para elevar la productividad y la competitividad de las empresas. El Distintivo es gratuito y de aplicación voluntaria.

Constituye también un sistema de ética laboral integrado por tres ámbitos de prácticas laborales: La conciliación trabajo – familia, la igualdad de oportunidades y el combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual.

El ámbito que compete a nuestro objeto de estudio es el de “Igualdad de Oportunidades” y estos son los elementos que lo componen:

- ✓ Igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo.
- ✓ Clasificación profesional justa, imparcial y objetiva.
- ✓ Acceso equitativo a salarios, compensaciones y otros incentivos económicos.
- ✓ Formación y desarrollo profesional equitativos.
- ✓ Sensibilización en igualdad de oportunidades y el combate a la discriminación sexual

Cualquier empresa u organización, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

Beneficia directa e inmediatamente a las trabajadoras y a los trabajadores, aunque la evidencia empírica demuestra que las buenas prácticas laborales redundan en un incremento de la productividad, a partir del mejoramiento del clima laboral y de una mayor identificación del personal con la misión, los objetivos y las metas de la empresa.

#### **REQUISITOS**

Los requisitos del Distintivo se dividen en tres ejes:

- ✓ Equidad de género: verifica que la empresa distribuya de manera equitativa las oportunidades y los recursos laborales entre mujeres y hombres (el acceso y permanencia en el empleo; los salarios, compensaciones y otros incentivos económicos; las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional; la promoción jerárquica y los ascensos; el establecimiento de una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual, entre otros).
- ✓ Combate a la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual: deben mostrarse evidencias de que la empresa previene y combate prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o mobbing, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.

---

<sup>22</sup> Fuente: <http://www.stps.gob.mx/bp/.../LINEAMIENTOS%20EFR%202011.pdf>

- ✓ Corresponsabilidad familiar: está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad de espacios laborales y de jornadas de trabajo, y otorguen servicios que favorezcan que las y los trabajadores atiendan sus responsabilidades familiares.

El Distintivo cuenta con una cédula independiente para reconocer y evaluar cada uno de sus ejes con base en diferentes indicadores. La calificación aprobatoria en cada eje deberá ser, como mínimo, de 7.0.

#### PROCEDIMIENTO PARA OBTENER EL DISTINTIVO

Es necesario seguir los siguientes pasos y presentar en forma impresa y en archivo digital la información correspondiente:

- a) Realizar y aprobar el autodiagnóstico.
- b) Llenar y enviar a la Delegación Federal del Trabajo (DFT) la Cédula de registro.
- c) Aportar evidencia de las buenas prácticas laborales, mismas que serán evaluadas por el Comité Operativo.
- d) Enviar un comunicado a la DFT sobre el número y tipo de demandas laborales de los últimos 24 meses.
- e) Recibir la visita del Comité Operativo y permitir una entrevista con trabajadores de la empresa.
- f) Recibir el comunicado a la empresa por parte de la DFT.
- g) Firmar el Compromiso de la empresa de mantener y difundir el Distintivo.

La solicitud debe presentarse en la Delegación Federal del Trabajo de su entidad federativa, y para mayor información se puede acudir a la Delegación Federal del Trabajo de su entidad federativa, cuya dirección puede consultar en la página Web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ([www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)).

Finalmente cabe precisar que este distintivo tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de la fecha de su acreditación. Durante ese tiempo el Comité Operativo dará seguimiento al impulso de las buenas prácticas laborales en el Centro de Trabajo distinguido. Al término de la vigencia, el Centro de Trabajo podrá renovar el distintivo mediante el procedimiento original. En la documentación se incluirá el puntaje anterior y el actual. En caso de que derivado de las Visitas de Seguimiento se desprenda que el Centro de Trabajo distinguido no observó en su totalidad los compromisos adquiridos, no podrá participar en la Convocatoria hasta que demuestre haber subsanado dicha situación. La Dirección General para la Igualdad Laboral enviará un comunicado al Centro de Trabajo señalándole las medidas pertinentes con copia a la Delegación Federal del Trabajo correspondiente.

En el caso del distintivo “Empresa Familiarmente Responsable”, se habla de equidad de género e igualdad de oportunidades pero no especifica que también para las personas con discapacidad motriz por lo que no se entienden los objetivos y metas de estas afirmaciones; de igual forma, tampoco plantea metas ni objetivos por lo que lograr la inclusión mediante este programa queda inconclusa y poco entendible, entonces, no se puede considerar como un programa que realmente vincule a personas en situación de vulnerabilidad y mucho menos a personas con discapacidad motriz en nuestro país.

### **3.7. Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI). Dirección General para la Igualdad Laboral<sup>23</sup>**

#### INTRODUCCIÓN

---

<sup>23</sup> Esta norma aparece dentro del programa “Vivir Mejor” correspondiente al sexenio 2006-2012” y se puede consultar en: [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/DGIL\\_HyM\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_HyM_stps.html)

Dentro del contexto de las Políticas para la igualdad laboral, se busca impulsar la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos laborales entre mujeres y hombres, al tiempo de evitar la discriminación de la población que requiere atención especial para su inclusión laboral (niñas/os, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores, jornaleras/os agrícolas, personas que viven con VIH-Sida, preliberadas y en reclusión).

Asimismo, y con este fundamento, el 22 de febrero de 2008 se instaló el Comité Técnico de Normalización Nacional de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Laboral que elaboró la Norma:

- Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal: SALUD, SE, INMUJERES, CONAPRED, Comisión Nacional Para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, INAPAM, INDESOL y la STPS.
- Sectores de la producción: Congreso del Trabajo, Consejo Coordinador Empresarial.
- Academia: UNAM (Facultades de Psicología y Economía), Universidad Iberoamericana.
- Organismos sociales y privados: IBM México, CEFIM, CONFE, AMMJE, Red de Mujeres Sindicalistas.

De esta forma, el 9 de abril de 2009 se publicó en el Diario Oficial de la Federación su declaratoria de vigencia y la Norma entra en vigor el 8 de junio de 2009.

Esta Norma establece la no discriminación por género, la no discriminación por estado civil y, algo muy importante, la no discriminación por embarazo; la promoción de mujeres a puestos directivos y la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, entre otros puntos muy importantes. El objetivo de esta Norma, la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres es que sea, además, y primero que nada, adoptada en el sector público y también en el sector privado. Y por ello, hoy les reitero mi instrucción a las Secretarías y Secretarios, a las y a los titulares de las entidades de la Administración Pública, para certificar, en un plazo no mayor de cuatro meses, sus respectivas áreas en materia de equidad de género.

Las dependencias y organismos deberán ser evaluados y certificados por la Entidad Mexicana de Acreditación, en rubros como igualdad y no discriminación, previsión social y ambiente o clima laboral.

## OBJETIVO

Establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

Su campo de aplicación son todas aquellas Organizaciones que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

Como bien hemos visto, es un instrumento único en su género en América Latina que certifica a organizaciones públicas, sociales y privadas que incorporan prácticas laborales en materia de:

- Igualdad y no discriminación
  - ✓ Adopción de políticas y acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en:
  - ✓ Comunicaciones internas y externas.
  - ✓ Reclutamiento, selección y permanencia en el trabajo.
  - ✓ Salarios, incentivos y compensaciones.
  - ✓ Promoción vertical y horizontal.

- Previsión social
  - ✓ Disfrute de las prestaciones y beneficios, sin ningún tipo de discriminación.
  - ✓ Esquemas y mecanismos que permitan conciliar la vida familiar y la vida laboral.
  - ✓
- Clima laboral
  - ✓ Prácticas e indicadores para un ambiente de trabajo libre de violencia laboral y hostigamiento sexual.
  - ✓ Se mide la satisfacción de las y los trabajadores en el espacio laboral.
- Accesibilidad y ergonomía
  - ✓ Espacios físicos y mobiliarios adaptados a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y adultas mayores.
- Libertad sindical
- Respeto al derecho de las y los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales.

Es importante resaltar que esta norma aplica a organizaciones privadas, públicas y sociales interesadas en una estrategia integral de recursos humanos, a favor del desarrollo profesional y personal de las y los trabajadores.

## BENEFICIOS

### Beneficios para las/os trabajadoras y sus familias:

- ✓ Reducción de cuadros de estrés.
- ✓ Incremento de la permanencia en el empleo.
- ✓ Promoción de mujeres a puestos directivos.
- ✓ Participación en cursos de capacitación.
- ✓ Incremento de la satisfacción en el empleo.
- ✓ Fomento de la conciliación vida-trabajo.
- ✓ Incremento de la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias.
- ✓ Mejora de las condiciones laborales.
- ✓ Reducción de la segregación ocupacional y salarial.
- ✓ Incremento del respeto de los derechos laborales, particularmente los relacionados con la maternidad-paternidad.
- ✓ Reducción de la discriminación por género, estado civil y embarazo.

### Beneficios para las empresas:

- ✓ Uso de la marca “Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres” en sus productos o campañas.
- ✓ Disminución de pérdidas por error.
- ✓ Disminución de la rotación del personal.
- ✓ Reducción de gastos de inducción.
- ✓ Aumento de la calidad y la competitividad.
- ✓ Incremento de la certidumbre laboral.
- ✓ Reconocimiento social por su compromiso con el desarrollo humano y el trabajo decente.

- ✓ Descubrimiento de nuevas áreas de oportunidad o mejora.
- ✓ Mejoramiento de la comunicación organizacional.
- ✓ Compromiso con las tendencias mundiales en materia de recursos humanos.

## PROCESO DE CERTIFICACION

La Ley Federal sobre Metrología y Normalización, así como la misma Norma, establecen mecanismos para la evaluación de la conformidad, a través de organismos de certificación acreditados ante la Entidad Mexicana de Acreditación, lo cual da transparencia y certeza al proceso de evaluación y certificación de la Norma.

### **3.7.1 Módulo de evaluación de cumplimiento de la norma**

El módulo de Evaluación de Cumplimiento de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres es una herramienta desarrollada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para apoyar a los centros de trabajo a determinar si cumplen o no con los requisitos establecidos en forma previa su certificación.

La herramienta posibilita determinar si el centro de trabajo cumple o no con los indicadores, acciones y prácticas laborales establecidos en los requisitos, y obtener la puntuación global, por requisito y por indicador, además de determinar si reúne el puntaje requerido para que continúe con el proceso de certificación ante un organismo acreditado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se obliga a mantener confidenciales los datos que proporcione, así como a no utilizar la información para ningún otro fin que el expresamente señalado<sup>24</sup>.

Finalmente, dentro de las empresas certificadas de 2009 a 2011 y de acuerdo con el más reciente documento publicado en el portal de internet de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social son:

---

<sup>24</sup> *Ibidem*



Cuadro 21. Empresas certificadas por la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Año	Empresa
2009	Electrónica Clarión San Juan del Río, Querétaro
	JW Marriott Ciudad de México
	Scotiabank Inverlat 624 centros laborales a nivel nacional
	Uniformes Empresariales D'Nieto Parque Industrial Lerma, Estado de México
2010	Biomédica de Referencia 16 centros laborales en el Distrito Federal y el Estado de México
	Gastronomía Artesanal, S.A. de C.V. Parque Industrial Toluca 2000, Estado de México
	Alycom SABA, S.A. de C.V. 17 centros laborales ubicados en Baja California Norte, Chiapas, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz, y Yucatán
	Distribuidora Casa SABA, S.A. de C.V. 17 centros laborales ubicados en Baja California Norte, Chiapas, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz, y Yucatán
	Servicios Corporativos SABA, S.A. de C.V. 18 centros laborales ubicados en Baja California Norte, Chiapas, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz, y Yucatán
2011	Asociados Home Depot, S.A. de C.V. Oficina de Apoyo a Tiendas Monterrey y Tienda Cumbres, Monterrey, Nuevo León
	Manpower, S.A. de C.V. Oficinas Corporativas, México, D.F.

Fuente: Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2009), Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta norma como hemos visto, vigilar el cumplimiento de otros programas donde se sustentan prácticas laborales de aquellos centros de trabajo que promueven la inclusión laboral, la no discriminación así como una previsión social adecuada y menciona que busca que estas se cumplan en igualdad de oportunidades, es decir, tanto para

hombre como para mujeres; aquí no especifica que para las personas con discapacidad, sin embargo, la inicio de su preámbulo lo manifiesta.

Utiliza también una herramienta para llevar a cabo esta certificación y menciona que opera en todo el país, sin embargo, en la práctica y de acuerdo con la tabla anterior, son pocas las empresas que han logrado adherirse a esta reglamentación ya que en 2011 solo dos empresas ingresaron y se hicieron parte de esta reglamentación, además de que pese a que la norma busca gestionar a empresas y centros de trabajo en todo el país, las dos que ingresaron en 2011, pertenecen a los estados de Monterrey y el Distrito Federal, entonces únicamente dos empresas en dos entidades federativas manifestaron cumplir con los preceptos de inclusión laboral y todo lo que anteriormente me mencionaba, lo cual evidentemente no es suficiente para toda nuestra población objetivo que está en edad de trabajar.

### **3.8. Conclusiones**

Esto indudablemente nos deja reflexionando porque ya vimos a lo largo de este capítulo, que de forma directa, el único programa que establece lazos “directos” o vinculación laboral directa, es PRONADDIS pero su falla es que no tiene datos actualizados, no existen reglas de operación anuales, y esto dificulta el hecho de poder cumplir sus metas y poder insertar a un mayor número de personas al mercado laboral; en el caso de los otros programas tienen objetivos pero no metas y únicamente son mecanismos de carácter institucional, o mejor dicho intermediarios pero no vinculan de manera directa a las personas con discapacidad motriz al mercado laboral.

En el siguiente capítulo vamos a revisar cuál es la oferta que tiene el Distrito Federal en materia de programas de inclusión laboral para nuestra población objetivo.

## **CAPÍTULO 4. LA OFERTA INSTITUCIONAL DEL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ.**

### **4.1. Introducción.**

En el capítulo anterior se analiza la oferta institucional en materia laboral por parte del Gobierno Federal para las personas con discapacidad motriz se analizan los programas que se han implementado para que nuestra población objetivo pueda incursionar al mercado laboral y se observa que pese a que existen programas que operan en todas las Entidades de la República Mexicana y sus objetivos son amplios, la principal falla hasta son las metas a las que pretenden llegar, además de la falta de información para poder conocer y tener acceso a los programas, lo cual podría ser otro indicador de que estas metas sean insuficientes; esto muy posiblemente porque la población objetivo como no tiene conocimiento de estos programas, no puede generar un aumento de la demanda de estos y con ello propiciar que las metas a las que se pretende llegar aumenten y cubra un mayor número de personas.

En este capítulo se analiza la oferta institucional en materia laboral para el caso del Distrito Federal donde se analizan los programas que existen de inclusión laboral para las personas con discapacidad motriz en esta Entidad y el marco legal vigente en materia de empleo.

De acuerdo con la Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal<sup>1</sup>, en su capítulo 3°, sobre la Capacitación y el Empleo establecía en su Artículo onceavo que “el Jefe de Gobierno del Distrito Federal formulará el Programa de Empleo y Capacitación, que contendría las siguientes acciones:

- I. Incorporar a personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, o en su caso, su incorporación a sistemas de trabajo protegido, en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo a su seguridad;
- II. Asistencia Técnica a los sectores empresarial y comercial;
- III. Incorporación de personas con discapacidad en las instancias de la Administración Pública del Distrito Federal;
- IV. Mecanismos de financiamiento, subsidio o coinversión para la ejecución de proyectos productivos y sociales, propuestos por las Organizaciones de y para personas con discapacidad; y
- V. Vigilar y sancionar conforme la legislación aplicable, que las condiciones en que las personas con discapacidad desempeñen su trabajo no sean discriminatorias”.

Asimismo, señala en su Artículo 12, que “el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, otorgaría incentivos fiscales a aquellas personas físicas o morales que buscarán contratar personas con discapacidad, así como beneficios adicionales para quienes en virtud de tales contrataciones realicen adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de sus áreas de trabajo”.

Finalmente se alude en el Artículo 13 de este Ordenamiento, que “el Programa de Empleo y Capacitación, debería incluir programas para la capacitación laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales y de centros de trabajo protegido”.

Actualmente, la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal<sup>2</sup>, en su capítulo quinto referente al Derecho al Trabajo y Capacitación en sus artículos 21 y 22 que el Jefe de Gobierno del Distrito Federal formulará el Programa de Empleo y Capacitación, donde contiene acciones que contempla su decreto antecesor y en el artículo 23 adiciona que “Para garantizar el derecho al trabajo, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal lo siguiente:

---

<sup>1</sup> Este, es un Ordenamiento vigente, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 21 de diciembre de 1995 y en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1995 por la Asamblea de Representantes del Distrito Federal y cuyo objetivo es normar las medidas y acciones que contribuyan a lograr la equiparación de oportunidades para la integración social de las personas con discapacidad en el Distrito Federal.

<sup>2</sup> Asamblea Legislativa, V Legislatura, Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal.

- I. Promover a través del Programa de Empleo y Capacitación, la contratación de personas con discapacidad, en los diferentes sectores productivos y de servicios, creando para ello, programas para la capacitación y el adiestramiento laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales, ferias de empleo, y de centros de trabajo protegido;
- II. Crear un sistema de colocación laboral que permita ofertar empleo al mayor número de personas con discapacidad, promoviendo su permanencia y desarrollo en el mismo;
- III. Difundir entre las empresas, industrias y giros comerciales, los estímulos fiscales y demás beneficios que se deriven de la contratación de personas con discapacidad;
- IV. Diseñar y operar programas de trabajo protegido para personas con discapacidad intelectual, y personas con discapacidad motriz severa; y
- V. Creará un registro de las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad, a efecto de que sean objeto de visitas de inspección para verificar la existencia fehaciente de la relación laboral. En este caso, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal dará vista a la autoridad correspondiente a fin de que, en su caso, se inicien los procesos administrativos y legales correspondientes por el incumplimiento de esta disposición, con base en la presente Ley y demás normas aplicables.

Otra variante que presenta esta Ley respecto a la anterior, es que en el artículo 24 menciona que “Es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal, destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad. En este caso, el Jefe del Gobierno del Distrito Federal debe proponer a las autoridades competentes, los estímulos fiscales y reconocimientos que beneficien a las empresas, industrias y comercios que cumplan con el presente capítulo, así como las multas y las sanciones para el caso de incumplimiento”.

Finalmente el artículo 25 de esta legislación menciona un elemento muy importante que ningún otro decreto menciona y es la parte de la accesibilidad para garantizar la plena incursión en el mercado laboral, y la parte de los salarios aunque de forma breve; menciona lo siguiente: “Tanto los Órganos de la Administración Pública del Distrito Federal, como las empresas, industrias y comercios que contraten a personas con discapacidad deberán de:

- I. Acondicionar físicamente los lugares de trabajo a fin de garantizar el libre tránsito y seguridad de los trabajadores con discapacidad;
- II. Adquirir y proporcionar los materiales y ayudas técnicas que requieran los trabajadores con discapacidad para la realización de sus actividades;
- III. Ofrecer periódicamente, programas de capacitación a personas con discapacidad; y
- IV. Ofrecer programas de sensibilización a las personas trabajadoras, respecto de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, así como del respeto debido a los mismos, auxiliados en todo momento por el Instituto.

Por ningún motivo se podrá pagar menos sueldo a un trabajador con discapacidad que el destinado a una persona sin discapacidad, por la realización del mismo trabajo”.

Como hemos visto, la legislación anterior menciona en primera instancia que el Jefe de Gobierno del Distrito Federal debe promover acciones que busquen la incorporación de personas con discapacidad en la Administración Pública y si relacionamos esto con el capítulo anterior, vemos que existen programas a nivel Federal que buscan la inclusión de este sector de la población en las dependencias públicas los cuales operan en toda la República Mexicana y por ende en el Distrito Federal.

Otro punto importante que menciona esta Ley, es sobre la participación de las Organizaciones civiles para en conjunto poder generar una mayor inclusión; es decir, se apoya económicamente a proyectos productivos que tengan las Organizaciones para poder generar una mayor oferta laboral de personas con discapacidad. Esto es importante porque

por lo menos en el caso del Distrito Federal ya no se observa una intervención directa del Estado para incursionar a las personas con discapacidad motriz al mercado laboral, ni se busca generar programas que actúen como un mecanismo interinstitucional de inclusión laboral sino que también está buscando que la sociedad civil participe como generadora de empleos o de oportunidades.

Aquí resaltan diversas cuestiones como que si bien son proyectos productivos donde pensamos que nuestra población objetivo busca desarrollar habilidades o aprender oficios, ser parte de una comunidad, relacionarse y ser una persona sociable que le genere un mayor bienestar y que indudablemente lo haga más productivo, entramos a un dilema porque se observa por un lado, deslinde de responsabilidades del Estado para generar oportunidades de empleo dejándole la opción a las Organizaciones y con ello generando que sean empleos donde en muchos de los casos no se cuente con prestaciones sociales como la seguridad social o aguinaldos entre otros. Otra cuestión es que no son empleos donde se busca que estas personas crezcan profesionalmente y que tengan la oportunidad de continuar desarrollándose y con ello de aumentar sus ingresos. Si bien es cierto que tenemos un nivel bajo de escolaridad y que existen programas educativos que buscan que nuestra población objetivo estudie (que por cierto son insuficientes por cuestiones que ya analizaron en el capítulo dos), se buscaría que continúen estudiando y preparándose para tener acceso a un empleo donde sus ingresos sean más altos y con ello puedan tener un mejor nivel de vida, entonces al incorporar a nuestra población objetivo a estos proyectos productivos se está dejando de lado el hecho de puedan crecer profesionalmente con igualdad de oportunidades, si bien se perciben cambios en la legislación vigente que hablan sobre accesibilidad, hace falta poner en práctica estos preceptos ya que se percibe una realidad distinta.

Otro de los puntos que también menciona esta legislación, son los incentivos fiscales que como ya vimos en el capítulo anterior, operan en toda la República Mexicana y con ello también en el Distrito Federal entre los que destacan los incentivos contenidos en La Ley del Impuesto sobre la Renta y el Decreto por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta a los contribuyentes que se indican, aprobado este último el ocho de Marzo de 2007.

Finalmente se habla también del Programa de Empleo y Capacitación que se avoca la inclusión de nuestra población objetivo con la participación de agencias entre otros intermediarios.

A continuación se presenta la oferta interinstitucional que ofrece el Distrito Federal para las personas con discapacidad, donde se analizan los programas que operan con el antecedente que ya menciona en esta introducción sobre la participación de las Organizaciones en la generación de oportunidades de empleo en nuestra población objetivo.

#### **4.2. Programa de Inclusión de las Personas con Discapacidad para Garantizar el Pleno Ejercicio de sus Derechos.DIF**

##### **INTRODUCCION<sup>3</sup>**

El Programa de Inclusión de las Personas con Discapacidad para Garantizar el Pleno Ejercicio de sus Derechos, es una respuesta del Gobierno del Distrito Federal, a la deuda histórica que se tiene hacia las Personas con Discapacidad (PCD). Mediante el mismo, se reafirma el compromiso de la presente administración de trabajar permanente en la elaboración de políticas públicas que garanticen la integración y promuevan una ciudad pensada en función de las necesidades de la población con discapacidad.

Las condiciones de crisis en el país, la marginación económica y laboral de amplios sectores de la población, en los últimos años en México y en especial en el Distrito Federal, obligaron al gobierno local, a enfrentar dicha problemática de manera directa mediante el aumento de la cobertura de programas de asistencia social.

---

<sup>3</sup> Boletín de prensa 1744, miércoles 17 de diciembre de 2008. Jefatura de Gobierno “Anuncia Marcelo Ebrad programa para garantizar el pleno ejercicio de derechos para personas con discapacidad.

En el año 2001, se creó el primer Programa de Apoyo Económico para Personas con Discapacidad con criterio de prioridad para atender esta emergencia social. Asimismo fue creada la estructura de la Dirección Ejecutiva de Apoyo a Personas con Discapacidad para la atención de esta población bajo la coordinación de la Dirección General del DIF-DF.

El desarrollo de programas institucionales, permitió visualizar la necesidad de atención, entre las que destacó de manera especial la rehabilitación, la atención especializada y junto con ello la promoción de los medios y adecuaciones para el desplazamiento y desarrollo de las personas con discapacidad en el entorno urbano.

La definición de nuevas acciones obedece a una discusión en un nivel más profundo de lo que deberán ser las políticas públicas a favor de las PCD, y a la importancia de desarrollar nuevas acciones, en este marco se da este programa promovido por el Lic. Marcelo Ebrad Casaubon, Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

## OBJETIVOS DEL PLAN

### GENERAL

Generar condiciones adecuadas para la plena inclusión de las Personas con Discapacidad a la vida activa del Distrito Federal.

Garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad mediante dos líneas de acción: la promoción del ejercicio pleno de los derechos y adaptación de la ciudad para garantizar su accesibilidad.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Estos son retomados del Programa de Desarrollo e Integración de las Personas con Discapacidad 2007-2012, considerando que plantean la rectoría de las acciones del presente programa y son:

1. Equidad Social
2. Accesibilidad y Transporte
3. Educación y cultura
4. Investigación y desarrollo tecnológico
5. Legislación y Derechos Humanos
6. Rehabilitación Laboral, Capacitación y Empleo
7. Salud y Rehabilitación
8. Deporte y Recreación

#### **4.2.1. Rehabilitación Laboral, Capacitación y Empleo. DIF<sup>4</sup>**

Como ya se analiza anteriormente, este programa se encuentra situado dentro de las acciones que contempla el Programa de Inclusión de las Personas con Discapacidad para Garantizar el Pleno Ejercicio de sus Derechos.

### OBJETIVOS

Con el fin de incorporar al mercado laboral a personas con discapacidad, el Sistema de Desarrollo Integral para la Familia en el Distrito Federal (DIF-DF) ofrece el programa de talleres y empleos para este sector de la población en sus centros comunitarios.

El objetivo principal es propiciar la colaboración y participación de instituciones públicas o privadas en acciones que las áreas de la administración pública del DF emprendan para lograr el bienestar e incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad.

---

<sup>4</sup> Fuente: [http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/rehabilitacion\\_laboral.php](http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/rehabilitacion_laboral.php)

Este programa busca promover espacios de capacitación y empleo para las personas con discapacidad en todos los sectores, mediante la sensibilización a todas las empresas y al sector público para que abran más espacios donde pueda desempeñarse y laborar este sector de la población. Así como también, se busca la atención de manera integral en salud, apoyo económico y capacitación de cada una de las personas que se sumen a él y se trabaja en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

También busca crear Cooperativas, dirigidas, organizadas, coordinadas y operadas por personas con discapacidad, fomentar y facilitar el autoempleo para personas con discapacidad (apoyo económico para iniciar una microempresal Fomentar programas de capacitación laboral para personas con discapacidad. Ejecutar programas de capacitación a facilitadores que integren grupos multidisciplinarios que atiendan a las personas con discapacidad.

#### REQUISITOS PARA INGRESAR A LOS TALLERES

Los requerimientos para formar parte del programa son:

- ✓ Comprobar que se tiene alguna discapacidad mediante una constancia o dictamen de una instancia médica pública
- ✓ Ser residentes de la Ciudad de México
- ✓ Presentar un comprobante de domicilio
- ✓ Una identificación oficial.

Los solicitantes deben de acudir a alguno de los 55 centros comunitarios del DIF-DF.

Las personas con discapacidad pueden aprender computación, carpintería y primeros auxilios; los talleres son totalmente gratuitos y se imparten de lunes a viernes en una duración de entre uno y dos meses, y cuando las personas terminan con sus cursos, se anexa una ficha con la experiencia, nivel de escolaridad y las capacidades desarrolladas durante la capacitación a una base de datos con la finalidad de que las empresas que participan ofrezcan plazas para los graduados.

Cabe señalar que el programa de Apoyo Económico a las Personas con Discapacidad, ofrece una beca mensual de 787.50 pesos con alguna discapacidad que habitan en la Ciudad de México, así como atención médica y terapias especiales, programa que será analizado con detenimiento más adelante.

#### **4.2.2 Consejo Promotor para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad<sup>5</sup>**

Busca proponer acciones específicas de concertación, coordinación, planeación y promoción de los trabajos necesarios para garantizar condiciones que favorezcan la plena integración al desarrollo de las personas con discapacidad en el Distrito Federal.

Este se integra por un Presidente que es el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, un coordinador del Consejo que es Secretario de Desarrollo Social del Distrito Federal y un Secretario Técnico que es el Director General del DIF-DF.

Se menciona también que para el eficaz cumplimiento de sus funciones y actividades el Consejo cuenta con siete grupos de trabajo en donde se discute, se analiza y se propicia la interlocución entre la sociedad civil organizada y funcionarios del Gobierno del Distrito Federal para proponer, vincular, concertar, coordinar y promover acciones específicas para un pleno desarrollo de las personas con discapacidad.

---

<sup>5</sup> Fuente: [http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/consejo\\_promotor.php](http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/consejo_promotor.php)

## FUNCIONES:

1. Propiciar la colaboración y participación de instituciones públicas o privadas en acciones que las áreas de la Administración Pública del Distrito Federal emprendan para el bienestar e incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad.
2. Proponer la realización de estudios que permitan la planeación y programación de las medidas y acciones tendientes a mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad.
3. Emitir opinión respecto de la planeación, coordinación y evaluación de programas destinados a personas con discapacidad en materia de orientación, prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades.

La Dirección General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal y la Dirección Ejecutiva de Apoyo a Personas con Discapacidad del DIF-DF, son las responsables de la operación del Consejo Promotor, asesorando y conduciendo las sesiones del consejo, vigilando la representación de las organizaciones civiles y presidiendo los grupos de trabajo.

Cabe destacar que el consejo es un "órgano de consulta y asesoría para establecer acciones específicas de concertación, coordinación, planeación y promoción de los trabajos necesarios para garantizar condiciones favorables a las personas con discapacidad". Las atribuciones que se establecen en los artículos 30, 31 y 32 de Reglamento de la Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal.

## METAS Y LOGROS DEL PROGRAMA

### Logros:

- ✓ Elaboración de una carpeta que recoge las opiniones y experiencias de empleadores y personas con discapacidad que se han integrado laboralmente, con la finalidad de sensibilizar a otros empresarios. El documento puede ser consultado en el Centro de Documentación instalado en la Coordinación Operativa del Consejo Promotor, en el DIF-DF.
- ✓ Llevar a cabo el Primer Congreso Internacional del Distrito Federal "Discapacidad e Incorporación Laboral: Retos y Perspectivas", realizado del 18 al 22 de julio de 2005, en el auditorio de la Rectoría General de la UAM.
- ✓ Participar en la "Primera Feria del Empleo para Madres Jefas de Familia y Personas con Discapacidad" en donde se benefició a más de 500 personas con discapacidad con becas para capacitación para la obtención de un empleo remunerado.
- ✓ En lo que va de la presente administración<sup>6</sup> se han canalizado a 2,651 personas con discapacidad a las Agencias de empleo dependientes de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, dándoles debido seguimiento para que obtengan una capacitación y un empleo remunerado.
- ✓ Las delegaciones con mayor participación en este programa son Milpa Alta, Coyoacán, Iztapalapa y Xochimilco.

Este programa como se observa, busca generar la capacitación de las personas con discapacidad para que de esta forma puedan incursionar al mercado laboral mediante una bolsa de trabajo con que cuenta este programa y para lo cual se toma en cuenta principalmente experiencia laboral y nivel de escolaridad. De este programa lo que destaca es que si bien se busca que nuestra población objetivo cuente con capacitación para el trabajo y que de esta forma logren incursionar de una forma más eficiente al mercado laboral y que una vez que esta finalice puedan incursionar al mercado laboral. La cuestión que se analiza aquí es que en esta capacitación se aprende artes y oficios y podemos pensar que si bien se busca que ingresen a un empleo donde se cuente precisamente con todas las prestaciones

---

<sup>6</sup> Periodo de gobierno correspondiente al año 2007-2012 bajo el mandato de Marcelo Luis Ebrad Casaubon.



sociales, esta capacitación no propicia directamente que se trate de empleos con una remuneración mayor que les permita cubrir sus gastos de alimentación, vestido y vivienda.

Es importante el avance pero entonces debemos propiciar una capacitación laboral que busque y promueva también oportunidades donde se el ingreso que se obtenga sea suficiente para cubrir las necesidades de nuestra población objetivo.

Otro punto importante, son las metas a las cuales ha llegado este programa ya que para el año 2010 de acuerdo con los últimos datos oficiales del DIF, se han canalizado a 2,651 personas para que puedan incursionar al mercado laboral. Si comparamos esta cifra con el número de personas con discapacidad motriz de 15 a 39 años que tenemos en el Distrito Federal y que corresponde a 22,525 personas, este programa ha logrado una cobertura de apenas 11.36%. Pero estos resultados son si se tomara en cuenta únicamente a nuestra población objetivo y los resultados del programa no menciona que se trate únicamente de personas con discapacidad motriz. Si tomamos en cuenta el total de personas con discapacidad que tiene el Distrito Federal hablamos de 385,385 personas y relacionado con los resultados del programa, este logra cubrir apenas el 0.68% del total de personas con discapacidad.

Finalmente, otro dato importante es aquellas delegaciones que registran mayor actividad en este programa son las delegaciones de Milpa Alta, Coyoacán, Iztapalapa y Xochimilco, este dato se puede comparar con aquellas delegaciones que tienen mayor número de personas con discapacidad en el Distrito Federal, para ello se presenta la siguiente tabla:

Cuadro 28. Población Total con Discapacidad por Delegación en el Distrito Federal

Delegación	Población Total con Discapacidad (personas)
Álvaro Obregón	554,173
Azcapotzalco	323,722
Benito Juárez	306,968
Coyoacán	483,791
Cuajimalpa de Morelos	134,998
Cuauhtémoc	416,207
Gustavo A. Madero	913,363
Iztacalco	296,427
Iztapalapa	1,342,884
La Magdalena Contreras	179,575
Miguel Hidalgo	285,113
Milpa Alta	92,596
Tlahúac	260,610
Tlalpan	486,518
Venustiano Carranza	329,570
Xochimilco	309,001

Fuente: Elaboración propia con base en el Censo de Población y Vivienda Inegi 2010

Como se observa en el cuadro 28, las delegaciones con mayor población con discapacidad en esta entidad son Iztapalapa con 1,342,884 personas, Gustavo A. Madero con 913,363 personas, Álvaro Obregón con 554,173 personas, Tlalpan con 486,518 personas y finalmente Coyoacán con 483,791 personas. Esto quiere decir que sólo dos de estas demarcaciones que presentan mayor población con discapacidad tienen una participación importante en este programa: Iztapalapa y Coyoacán lo cual significa que es no se ha generando una cobertura importante de personas con discapacidad al menos en las delegaciones que presentan mayor número de población y por otro lado, unas de las mayormente beneficiadas, es Milpa Alta que es la delegación donde se tiene el menor número de población con discapacidad en esta entidad; entonces observamos dos contrastes: uno donde podríamos pensar que el programa no está operando en igualdad de oportunidades para todas las personas que tienen una limitación en la actividad en esta entidad se observa con las

cifras anteriores y otro donde la cobertura general sigue siendo baja, esto relacionándolo con las cifras que se presentaron anteriormente, las metas del último año no presentan al menos el 1% de la población objetivo de este programa.

Finalmente, otra discrepancia es que por un lado se trata de un programa de capacitación para el trabajo donde se aprenden oficios que si bien busca una remuneración, no se puede pensar que sea suficiente para cubrir las necesidades básicas y con ello estimular a que estas personas puedan llevar una vida independiente si así lo desean; por otro lado en cuanto a resultados, nos percatamos nuevamente que los programas locales no logran cubrir al menos un 10% de la población total con discapacidad, que es la población objetivo de este programa y las posibilidades de que una persona con discapacidad motriz tenga acceso a este programa disminuye.

### **4.3. Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad.**

#### **ANTECEDENTES<sup>7</sup>**

De acuerdo al documento “Memoria Histórica 2000 a 2006” del Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia del Distrito Federal, “el Programa de Desarrollo Social del Distrito Federal 2000-2006” se orientó a establecer como práctica política, un Estado de Bienestar dirigido a un amplio sector de la población que se encontraba en situación de pobreza y vulnerabilidad, para garantizarles los elementos mínimos de bienestar a través de un conjunto de acciones de gobierno articuladas y ordenadas. Su población objetivo fue aquella que se encontraba en condiciones de pobreza, vulnerabilidad y residía en unidades territoriales en situación de marginación. El marco territorial lo constituyeron 1,352 Unidades Territoriales inscritas en las 16 demarcaciones políticas. El programa inició en marzo de 2001.

Derivado de lo anterior, surge el Programa Integrado Territorial (PIT) con el objetivo de llevar hasta las colonias, barrios, pueblos y unidades habitacionales, acciones y recursos que de manera directa beneficiaran a los ciudadanos del Distrito Federal, especialmente a los habitantes de zonas de media, alta y muy alta marginación; ámbitos en los que radica el mayor porcentaje de población que no tiene la oportunidad de acceder a los servicios básicos, lo que les impide llevar una vida de calidad.

El fundamento del PIT tenía como principio básico la universalidad de los derechos sociales; es decir, el derecho de todos a la educación, a la vivienda, a la alimentación, a la salud, en resumen, a una vida digna. Dentro del Programa Integrado Territorial, tres subprogramas quedaron a cargo del DIFDF: Apoyo Económico a Personas con Discapacidad, siendo responsable de su ejecución la Dirección Ejecutiva de Apoyo a Personas con Discapacidad; Becas Escolares para Niños y Niñas en Condición de Pobreza y Vulnerabilidad Social, a cargo de la Dirección de Atención a la Niñez y Desayunos Escolares, mediante la Dirección de Asistencia Alimentaria.

La coordinación se estableció de manera interinstitucional con la participación de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, la Dirección General de Participación Ciudadana y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal.

Este programa fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 31 de Enero de 2007 y la Entidad responsable de ejecutarlo es el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal.

#### **OBJETIVOS<sup>8</sup>**

---

<sup>7</sup> Culebro, Rocío et.al., Evaluación de Diseño y Operación 01-2008 del Programa de Ayuda Económica para Personas con Discapacidad. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del DF, Instituto Mexicano de Derechos y Democracia A.C., México, 2008.

<sup>8</sup> Fuente: [http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/lineamientos\\_mecanismos\\_de\\_operacion.pdf](http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/lineamientos_mecanismos_de_operacion.pdf)

Contribuir a mejorar la calidad de personas con discapacidad de escasos recursos económicos, prevenir el confinamiento y/o abandono de niñas, niños y jóvenes con discapacidad; así como, brindar asistencia social a este sector de la sociedad.

#### REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS DE ACCESO

La ayuda económica se otorga a las personas que habitan en el Distrito Federal y presentan cualquier tipo de discapacidad permanente. Preferentemente se otorgará a las personas con discapacidad que:

- ✓ Tenga entre cero a 69 años de edad.
- ✓ Habiten en unidades territoriales de muy alta y alta marginación.
- ✓ Tengan ingresos de hasta dos salarios mínimos en el caso que vivan en unidades territoriales de muy alta y alta marginación.

El trámite deberá realizarlo la persona con discapacidad, únicamente en caso de que por su tipo de discapacidad no le sea posible, podrá efectuarlo la persona responsable a su cuidado, representante o tutor ante el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal.

#### PROCEDIMIENTOS DE INSTRUMENTACIÓN

Para llevar a cabo dicho programa el Distrito Federal se regionalizó en cinco zonas de la siguiente manera:

Cuadro 29. Regionalización de las zonas para llevar a cabo el Programa Apoyo Económico para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal.

Zona	Delegación
<b>Norte</b>	Azcapotzalco Cauhtémoc Gustavo A. Madero Venustiano Carranza
<b>Sur</b>	Tlalpan Tlahúac Milpa Alta Xochimilco
<b>Centro</b>	Coyoacán Benito Juárez
<b>Oriente</b>	Iztacalco Iztapalapa
<b>Poniente</b>	Álvaro Obregón Magdalena Contreras Miguel Hidalgo Cuajimalpa

Fuente: DIF DF 2012.

Los módulos de becas llevan a cabo las siguientes actividades:

Atender a las personas con discapacidad que soliciten información para su incorporación al programa. Recibir y verificar la documentación comprobatoria para la integración del expediente del solicitante. Integrar los expedientes con la documentación que avale la petición y deberán contener los siguientes:

- ✓ Documento que avale la discapacidad
- ✓ Documento que señale al fecha de nacimiento
- ✓ Comprobante de domicilio

- ✓ Comprobante de ingresos en caso de residir en unidades territoriales clasificadas con alta y muy alta marginación.

En caso requerir representante, deberán presentar los siguientes requisitos:

- ✓ Documento que permita la identificación personal.

La Subdirección de Sistemas Evaluación y Control, es la responsable de la clasificación de expedientes para la integración del padrón de beneficiarios.

#### PROCEDIMIENTO DE QUEJA O INCONFORMIDAD CIUDADANA.

El interesado podrá llevar a cabo su denuncia ante la Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal cuando considere que se le excluye, incumple o contraviene por parte de servidores público, las disposiciones lo previsto en la Ley de Desarrollo Social, el Reglamento y los programas, de igual forma podrá presentar su queja ante la Procuraduría Social del Distrito Federal o bien a través del Servicio Público de Localización Telefónica (LOCATEL), de conformidad con lo previsto en los artículos 71 y 72 del Reglamento de la Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal.

#### MECANISMOS DE EXIGIBILIDAD.

De acuerdo con el Reglamento de la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, la persona que se considere indebidamente excluida de este Programa social podrá llevar a cabo ante la Procuraduría Social del Distrito .Federal, o a través del Servicio Público de Localización Telefónica (LOCATEL) de conformidad con los artículos 72 y 73 del citado Reglamento.

#### MECANISMOS DE EVALUACIÓN E INDICADORES

La supervisión y vigilancia al seguimiento de los becarios inscritos en el padrón de beneficiarios se lleva a cabo mediante operativos de campo en donde se evalúan las siguientes acciones:

- ✓ Definición del objetivo
- ✓ Determinación de la técnica empleada
- ✓ Diseño del a muestra
- ✓ Elaboración de los instrumentos de capacitación y control de la información generada En campo.
- ✓ Procedimiento par a la aplicación de instrumentos
- ✓ Capacitación a la estructura operativa
- ✓ Análisis de resultados

#### FORMAS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

Estas serán con asociaciones y Comités Vecinales.

METAS FÍSICAS.

Cuadro 30. Metas físicas del Programa de Apoyo Económico para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal.

Año	Meta física	Monto Mensual
2001	40,333 personas	\$787.50
2002	56,055 personas	\$787.50
2003	63,630 personas	\$787.50
2004	68,203 personas	\$787.50
2005	70,688 personas	\$787.50
2006	70,688 personas	\$787.50
2007	70,688 personas	\$787.50
2008	70,688 personas	\$787.50
2009	77,474 personas	\$787.50
2010	81337 personas	\$861.90
2011	81,337 personas	\$787.50
2012*	83,796 personas	\$787.50

Fuente: Elaboración propia con base en los datos presentados en las Reglas de Operación del programa para el periodo 2007-2012

\*Cobertura esperada para el año 2012 de acuerdo con las Reglas de Operación del Programa Específico de apoyo a Personas con Discapacidad 2011

En el cuadro 30, se observa en primer lugar, que a lo largo de estos 12 años que lleva operando el programa, si bien es cierto que las metas físicas a que se pretende llegar, es decir, el número de personas beneficiadas ha ido en aumento a lo largo de este periodo, podemos decir que éstas son insuficientes para atender a la población objetivo que tiene contemplado este programa ya que son personas con discapacidad de cero a 69 años con cualquier tipo de discapacidad y de acuerdo con el último Censo de Población y Vivienda, Inegi 2010, esta entidad registró un total de 267,612 personas con discapacidad en este rango de edad; es decir si tomamos la última meta a que se pretende llegar que es la de 2012, con una meta física de 83,796 personas y la comparamos con la cifra anterior, tenemos que si esta meta se logra, el programa estaría teniendo una cobertura del 31.31% de su población objetivo.

Un dato importante de mencionar es que para la elaboración del diagnóstico de la población objetivo de este programa de todos los años 2011 y 2012, se tomaron en cuenta los datos del Censo de Población Inegi 2000 por lo que esta puede ser una falla de las metas para este periodo sean menores y no tengan relación con el aumento de población generado en los últimos diez años; es decir; es posible que si se hubiera tomado en cuenta los datos del último Censo, las metas físicas a que pretende llegar este programa habrían sido mayores por lo menos para los dos últimos años, sin embargo, no fue así.

Otro dato importante y que en el capítulo siguiente será ampliado es sobre la cantidad monetaria que se otorga mensualmente, si bien es cierto que el monto del apoyo ha permanecido constante, es decir, se otorga mensualmente la cantidad de \$787.50 mensuales y durante un año, después renovarse, observamos que en el año 2010, el monto del apoyo fue de \$820.50 y nuevamente para los siguientes dos años regresó a \$787.50. Aquí habría que analizar con mayor detenimiento si evidentemente fue por una cuestión presupuestal y las razones por las que no se continuó con este aumento.

Por otro lado, en el capítulo dos se hizo un cálculo aproximado de ¿cuánto se necesita aproximadamente para poder vivir mensualmente? y veíamos que corresponde a la cifra de un total de \$3,564 entonces, pese a que este programa supone un apoyo económico tomando en cuenta que las personas con discapacidad también sean beneficiadas con el programa de Capacitación y Empleo pero en caso de no ser así y tomando en cuenta que su población objetivo

representa una población que oscila entre los 0 y 69 años, tenemos por un lado población de niños y jóvenes en edad de escolar y en el otro extremo de las edades a los adultos mayores que como se observa en el capítulo dos, conforme aumenta la edad de las personas aumenta el número de personas con discapacidad y también la posibilidad de contar con más de una limitación en la actividad por lo que es posible que esta población ya no pueda trabajar y muchos de ellos sólo subsistan de los ingresos que un programa como este puede ofrecerles; entonces, si tenemos el cálculo de que una persona aproximadamente puede sobrevivir con \$3,564 mensuales, es absurdo que una persona pueda sobrevivir con \$787.50 mensuales y con esto, podríamos plantear dos escenarios: por un lado que son personas que evidentemente con estos ingresos no pueden llevar o gozar de una vida independiente con una mejor calidad de vida o por otro lado, que sean personas que viven en condiciones de pobreza. En este punto se insiste y recalca la idea de que si bien este programa representa un apoyo económico dada la limitación en la actividad de las personas y supone que éste contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, el monto mensual destinado a cada una de las personas beneficiadas con este programa es insuficiente poder contribuir a que realmente se pueda mejorar la calidad de vida de la población objetivo de este programa.

Otra comparación importante que podemos establecer es en relación con la población objetivo de esta investigación, de la cual tenemos en esta Entidad una población con discapacidad motriz de 15 a 39 años de 22,525 personas; es decir, tomando en cuenta que toda nuestra población objetivo fuera beneficiada con este programa y tomando en cuenta la última meta física a que se pretende llegar para el año 2012, representaría el 26.88 % de nuestra población objetivo. Si bien el programa supera el 10% que se estimó de cobertura mínima para los programas de empleo para personas con discapacidad, habría que preguntarnos qué tan rentable o benéfico resulta para nuestra población objetivo recibir un apoyo económico en lugar un empleo con todas las prestaciones sociales que esto implica y la posibilidad de poder desarrollarse como persona; crecer en un empleo, convivir y relacionarse con otras personas y el hecho de sentirse productivo y lo más importante, no sentirse discriminado por limitación en la actividad.

#### **4.4. Conclusiones**

En el caso del Distrito Federal, se tiene un marco legal donde se habla de la generación de proyectos productivos sociales en el cual se busca que las organizaciones civiles actúen como mecanismos interinstitucionales de vinculación laboral, es decir, como se analiza en este caso el Estado busca también que las organizaciones participen dejando en claro que la inclusión laboral no es un asunto que únicamente compete al Estado, sino que también por medio del financiamiento de estos proyectos se busca que la sociedad participe.

Otro punto que se analiza fue sobre que sólo existe un programa de empleo, el Programa de Empleo y Capacitación, con el cual precisamente por medio de capacitación en diversos talleres, busca aumentar la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan insertarse al mercado laboral, se observa que este programa cuenta también con una bolsa de trabajo donde los graduados tienen oportunidad de obtener un empleo. Se trata de capacitación en oficios los cuales si bien aumentarían las posibilidades de que las personas con discapacidad y especialmente nuestra población objetivo tenga oportunidad de obtener un empleo, se entiende que al ser oficios no se tiene la posibilidad de contar con un trabajo donde puedan crecer y desarrollarse, en muchos casos ni siquiera contar con las prestaciones sociales que la ley marca, empleos poco remunerados, entre otros aspectos. Otra discrepancia que se observa fue nuevamente la cobertura del programa que sigue resultando insuficiente para atender a la población objetivo tanto del programa así como también a nuestra población objetivo; la principal falla detectada se encontró en las metas a que pretende llegar este programa además de que no participan de forma equitativa todas las demarcaciones del Distrito Federal, es decir, se observa que únicamente dos de las delegaciones con mayor número de personas que cuentan con el mayor número de personas con discapacidad presentan una mayor actividad en este programa, mientras que la delegación que presenta menor número de personas con discapacidad en la Entidad también presenta una alta participación y la causa que podemos suponer genera estas desigualdades es que el programa no está operando en igualdad de oportunidades para todas las demarcaciones y que muy probablemente tenga que ver con alguna cuestión presupuestal como vamos se analiza en el capítulo siguiente.

Finalmente, encontramos el Programa de Apoyo Económico para Personas con Discapacidad el cual busca contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad de escasos recursos económicos. En este programa, la principal falla detectada está en que los datos que se tomaron para realizar el diagnóstico de la población objetivo de los últimos 2 años de que se tienen reglas de operación, no están actualizados y con se dificulta que las metas puedan ampliarse de la misma forma que crece la población. Otro punto que se enfatiza es que si bien se trata de un apoyo económico para personas con discapacidad de 0 a 69 años, no está enfocado a generar la productividad de las personas con discapacidad o de población que está en edad de trabajar como es el caso de nuestra población objetivo, entonces, únicamente opera como un subsidio monetario que resulta insuficiente para poder contribuir realmente a que se mejore la calidad de vida de las personas con discapacidad de escasos recursos porque en primera instancia no logra cubrir las metas a que pretende llegar, que se insiste en que estas son muy bajas y además como se reitera es insuficiente para poder contribuir con los objetivos que plantea , además de que no está generando ningún mecanismo de inclusión laboral, productivo, educativo o de desarrollo humano para las personas con discapacidad en esta Entidad.

Así pues, la conclusión general es que la principal falla de los programas que buscan inclusión laboral como apoyo económico en el Distrito Federal, está en las metas de éstos y en los datos que se toman para elaborar tanto los diagnósticos como las metas.

## **CAPÍTULO 5. GASTO PÚBLICO EN LOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ**

### **5.1. Introducción.**

En los capítulos anteriores se analiza la oferta institucional en materia laboral por parte del Gobierno Federal y del Gobierno del Distrito Federal para las personas con discapacidad motriz donde se revisan los programas que se han implementado para que la población objetivo pueda incursionar al mercado laboral y se observa que pese a que existen programas que operan en todas las Entidades de la República Mexicana y sus objetivos son amplios, su principal falla son las metas a las que pretenden llegar, además de la falta de información para poder conocer y tener acceso a los programas.

En este capítulo se analiza el entorno presupuestario y de gasto para poder constatar que las fallas que se detectaron en los capítulos anteriores tengan que ver con alguna cuestión presupuestaria, no se está destinando suficiente presupuesto a estos programas y por eso es que se plantean metas pequeñas donde que en la gran mayoría de los casos no se logra abastecer a por lo menos el 10% de nuestra población objetivo y tampoco de la población objetivo total de estos programas.

En los apartados siguientes vamos a revisar algunos indicadores de gasto para los programas, tanto en materia nacional como para el del Distrito Federal.

### **5.2. Presupuesto y Gasto público en México**

#### **5.2.1. El Presupuesto público<sup>1</sup>**

Se dice que el presupuesto de un gobierno, está directamente asociado al orden social y económico de un país, y forma parte de su desarrollo político – administrativo; plasma también los postulados, metas y prioridades de un sistema administrativo, en un periodo determinado, y los expresa en cifras y montos, tanto de los objetivos buscados como de los recursos financieros necesarios para lograrlos. Como es una estimación de los resultados planteados por planes y políticas, el presupuesto se convierte en el instrumento de política económica que mejor revela la agenda social de un país.

Este presupuesto, proviene de las contribuciones de la sociedad y representa cargas fiscales en grupos sociales; estas acciones están ligadas con elementos fundamentales para el funcionamiento del Estado, como el poder de sus agencias recaudadoras, el grado en que se reflejan las preferencias las preferencias sociales para la asignación de recursos, entre otras; tiene un peso determinante en la economía, el cual se expresa en el marco macroeconómico, por medio de indicadores como la tasa de crecimiento, el empleo, la inflación. En un ámbito menos general, se identifica el peso microeconómico del presupuesto (distribución del ingreso, educación, servicios, oportunidades), con la asignación de recursos para prestar servicios que demanda la sociedad.

El presupuesto, es la sustancia del funcionamiento gubernamental de los programas: los recursos del Estado. El Estado (poder ejecutivo, legislativo y judicial), para funcionar y cumplir con sus funciones constitucionales, requiere de recursos. Cualquier acción gubernamental, requiere de un aparato administrativo que necesita recursos públicos.

Las políticas de ingreso y de asignación del gasto público igualmente son elementos clave de la política económica ya que tienen impactos definitivos en el crecimiento de la economía y en el desarrollo social. En países en vías de

---

<sup>1</sup> Guerrero Juan, y Patrón Fernando, “Manual sobre la clasificación administrativa del Presupuesto Federal en México”, Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C., México 2000.



desarrollo como lo es nuestro país, el presupuesto público estimula la acumulación de capital físico y la inversión en capital humano.

Otro punto importante de mencionar sobre el presupuesto público, es el ciclo presupuestario, el cual se divide en cuatro fases que son:

- a) La elaboración por parte del poder ejecutivo
- b) La revisión / aprobación por parte del poder legislativo
- c) La ejecución
- d) La auditoría o evaluación del presupuesto ejercido

Este proceso no es lineal en realidad, ya que los ciclos se enciman unos con otros en los sistemas presupuestales anuales, pero permite un seguimiento fijo y regular de las políticas y programas. En nuestro país, éste ciclo opera de forma anual. Lo anterior es importante, porque dentro de estos programas que ejecuta el Estado y que más adelante se analizará.

Aunado a lo anterior, existe un conflicto endémico en el presupuesto: los recursos nunca son suficientes para el conjunto de las demandas, lo cual genera competencia por esa escasez y con lo cual los principales actores del presupuesto muestran diferencias en aspectos clave en aquellos programas que serán expandidos y recortados, de qué tamaño será el déficit fiscal entre otros. Ésta competencia por los recursos públicos se da entre regiones, clases sociales, grupos de interés y burocracia y puede expresarse de la siguiente forma:

1. Entre proyectos y programas gubernamentales
2. Entre los actores del presupuesto, por la asignación de recursos
3. Entre las comunidades y representantes sociales y las oficinas públicas, entre otros.

También es importante destacar que todo proceso presupuestal debe anticipar recursos, canales e instituciones que permitan la resolución de esos conflictos

Por otro lado, en nuestro país, toda acción del gobierno federal está sustentada en planes y programas específicos. Esto quiere decir, que todo recurso público debe estar también respaldado por un programa que presenta el respaldo legal para su ejercicio. La planeación, como parte del proceso fundamental de la ejecución de programas, está fundamentada legalmente en la Constitución y en la Ley de Planeación. De ahí deriva el Plan Nacional de Desarrollo, con el cual el ejecutivo norma la obligatoriedad de todos los programas institucionales, sectoriales especiales, para orientar la coordinación de sus tareas con los otros poderes y los órdenes estatales y municipales.

Los programas que se derivan del Plan Nacional de Desarrollo tienen una vigencia que no debe exceder el propio Plan, es decir, 6 años. En ellos, se especifican los objetivos, prioridades y políticas de cada sector administrativo. Contienen también estimaciones de recursos y determinan responsables de su ejecución. Estos programas dan lugar a otros en los que se definen las acciones a realizar en el corto plazo, y que son la base para integrar los anteproyectos de presupuesto anual de las dependencias y entidades.

Es por ello, que la programación del gasto público federal se concreta en el anteproyecto de presupuesto elaborado de acuerdo con la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. La Secretaría de Hacienda se encarga además, de sancionar los anteproyectos individuales de presupuesto operativo anual de las dependencias y las erogaciones globales previstas por los poderes Ejecutivo y Judicial, en el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación. Adicional a esto, las dependencias y entidades deben contar con órganos encargados de planear, presupuestar,

controlar, y evaluar sus propias actividades. Finalmente, en cualquier caso, los ejecutores de los recursos públicos están obligados a proporcionar a la SHCP y a la Contraloría la información que les sea solicitada.

### 5.2.2. El Gasto público

Comencemos por definir ¿qué es el Gasto público?

Ayala Espino<sup>2</sup> define al gasto público como “una erogación nacida de la voluntad estatal o por encima de un órgano o institución de carácter estrictamente público”. Menciona también, que es “el instrumento más poderoso a disposición del Estado mexicano para influir en la asignación y distribución de los ingresos, y en la estabilización o desestabilización de la economía; independientemente de cómo se distribuya el presupuesto de gastos públicos, todos los niveles de gobierno y todas las actividades económicas, tienen como punto de referencia las políticas de gasto”.

Otra definición a destacar, y que plantea ideas muy similares con la de Ayala Espino, es la que puntualiza la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria<sup>3</sup>, donde refiere que el Gasto Público Federal es “aquel que comprende las erogaciones por concepto de gasto corriente, pago de pasivos de la deuda pública, inversión física, inversión financiera y responsabilidad patrimonial”.

Las definiciones anteriores, nos dan un concepto general sobre el gasto público en los cuales ambos coinciden en qué se trata de una *erogación* por parte del Estado; en la primera de ellas, “erogación” se refiere a una “distribución” de carácter público y la cual influirá en la estabilización o desestabilización de la economía y que también tiene que ver como el mismo autor lo precisa, con la asignación y distribución de los ingresos. En la segunda definición que tiene un carácter estrictamente legal, “erogación” se refiere directamente a la inversión que realiza el Estado en distintos ámbitos que son necesarios para lograr esta estabilización o desestabilización de la economía, de la cual Ayala Espino nos hacía mención. Al final, lo que es importante destacar de éstos dos conceptos, es que para poder llevar a cabo la distribución de los recursos e invertirlos, se requieren de políticas, tema que abordaremos más adelante.

Una definición que profundiza más con el contexto que se esta investigación aborda, es la que refiere México Evalúa<sup>4</sup>, donde señala que “el gasto público es el principal instrumento con el que cuenta el Estado para impulsar el crecimiento económico y compensar desigualdades económicas y sociales existentes entre la población”. Ésta definición también es importante, porque más adelante analizaremos si en efecto, las políticas de gasto compensan las desigualdades sociales y económicas en nuestra población objetivo.

Una de las grandes críticas que hace sobre el gasto público en nuestro país es que éste debe ser un elemento básico del desarrollo humano que genere la igualdad de oportunidades, para lo cual la mediación del Estado resulta decisiva: promoverla donde ésta no existe y conservarla cuando se presenta. Así mismo, se observa que la multiplicidad política a nivel federal se ha encaminado a que los acuerdos presupuestales se negocien entre un gran número de actores políticos, lo cual reduce las posibilidades de actos de corrupción o de atender las necesidades sólo de ciertos grupos.<sup>5</sup>

Otro dato a destacar del Gasto público, es su clasificación. Dentro de los sistemas presupuestarios, el gasto público se ordena a partir de tres formas reconocidas de clasificación que contemplan de forma integral la distribución de las

---

<sup>2</sup> Ayala Espino J., “Economía del Sector Público Mexicano”, Facultad de Economía, UNAM, México 1999.

<sup>3</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis. Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

<sup>4</sup> México Evalúa Centro de Análisis de Políticas Públicas, Reporte elaborado por México Evalúa con base en el documento “Gasto Público para la Equidad: Del Estado Excluyente hacia un Estado Universal” preparado por el Dr. John Scott para México Evalúa, México 2010

<sup>5</sup> Mancera Corcuera C., “Gasto público y educación”, Informe de Desarrollo Humano 2008 – 2009, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, México 2008.

asignaciones por dependencia; por actividades y programas; por conceptos y capítulos. Las clasificaciones administrativa, económica y funcional anteriormente se utilizaron por el gobierno federal, para sistematizar la orientación de los recursos y contabilizar los gastos según los objetivos propuestos.<sup>6</sup>

Actualmente y con la última reforma que se hizo a la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria en Abril de 2012, la estructura del gasto público en México puede analizarse desde cinco dimensiones o clasificaciones: la administrativa, la económica y la funcional. Cada una contempla criterios de distribución de gasto distintos y responde a diferentes objetivos, destacando un aspecto concreto del presupuesto.<sup>7</sup>

A continuación se comentan las principales características y funciones de cada una de éstas clasificaciones en que se divide el presupuesto.<sup>8</sup>

- I. La administrativa, la cual agrupa a las previsiones de gasto conforme a los ejecutores de gasto; mostrará el gasto neto total en términos de ramos y entidades con sus correspondientes unidades responsables;
- II. La funcional y programática, la cual agrupa a las previsiones de gasto con base en las actividades que por disposición legal le corresponden a los ejecutores de gasto y de acuerdo con los resultados que se proponen alcanzar, en términos de funciones, programas, proyectos, actividades, indicadores, objetivos y metas. Permitirá conocer y evaluar la productividad y los resultados del gasto público en cada una de las etapas del proceso presupuestario. Asimismo se incluirá en el proyecto de Presupuesto de Egresos una clasificación que presente los distintos programas con su respectiva asignación, que conformará el gasto programático, así como el gasto que se considerará gasto no programático, los cuales sumarán el gasto neto total;
- III. La económica, la cual agrupa a las previsiones de gasto en función de su naturaleza económica y objeto, en erogaciones corrientes, inversión física, inversión financiera, otras erogaciones de capital, subsidios, transferencias, ayudas, participaciones y aportaciones federales;
- IV. La geográfica, que agrupa a las previsiones de gasto con base en su destino geográfico, en términos de entidades federativas y en su caso municipios y regiones, y
- V. La de género, la cual agrupa las previsiones de gasto con base en su destino por género, diferenciando entre mujeres y hombres.

Una vez que hemos revisado algunos de los aspectos más importantes sobre el presupuesto y gasto público, podemos revisar como se ha ejercido éste gasto público en los programas de inclusión laboral para nuestra población objetivo.

### **5.3. Análisis del Gasto público en los programas de inclusión laboral para personas con discapacidad motriz en México.**

En el capítulo tres de ésta investigación, se analiza a detalle qué programas oferta el gobierno federal para que nuestra población objetivo pueda incursionar en el mercado laboral y se examina también algunas fallas en la gran mayoría de estos programas como eran diagnósticos mal elaborados, metas insuficientes, programas que no operan en todas las entidades de la República Mexicana.

---

<sup>6</sup> Guerrero Juan, y Patrón Fernando, "Manual sobre la clasificación administrativa del Presupuesto Federal en México", Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C., México 2000.

<sup>7</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, Artículo 28.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

Para el análisis del Distrito Federal, se tomaron datos correspondientes a la Cuenta Pública de la Hacienda para el Distrito Federal en el periodo 2000 – 2012 referentes al Ramo 14 que representa a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la cual, se tomaron los datos Presupuesto Económico Sectorial, esto debido a que en la revisión de cada uno de éstos proyectos, en ninguno de los años estudio se encontraron programas etiquetados de los que se hicieron mención en los capítulos anteriores ó referentes a nuestra población objetivo.

Otro punto a destacar dentro de ésta revisión, fue que si bien dentro del Análisis Programático se hace mención de indicadores como vincular a trabajadores de grupos vulnerables, no se especificó si correspondía a alguno de los programas que debieron estar operando para esos años. Dentro de las metas que mencionan en los indicadores observados, destaca particularmente el año 2004 en el cual la meta era colocar a 43,400 trabajadores dentro de un rubro que denominaron “colocar a trabajadores de grupos vulnerables” y para lo cual únicamente pretendían cubrir el 62% de población objetivo cubierta del 100% de la meta estimada; esto es importante porque es un indicador que se da en el Presupuesto Sectorial de la STPS en 2004 pero llama la atención nuevamente, porque tampoco refiere que éste indicador se encuentre involucrado con alguno de los programas que hemos mencionado en esta investigación, y lo que resulta más grave es que si lo relacionamos con la cantidad de población que podría incursionar en el mercado laboral y sin tomar en cuenta la población con limitación motriz (860, 453 personas), si se hubiera logrado la meta de población colocada, no alcanza a cubrir, un 10% de ésta población, pero como sólo se esperaba cubrir el 62% de la meta pretendida, únicamente se logró atender a 26, 908 personas que representó apenas el 3% de la población total con discapacidad en nuestro país, que de acuerdo a la edades que se tomaron para esta investigación (15 a 39 años) tendrían la oportunidad de colocarse en el mercado laboral.

Lo anterior, es un dato que resalta de manera general la panorámica que se encontró al indagar en los distintos años del Presupuesto Económico Sectorial para esta dependencia y con ello es importante mencionar que tampoco se encontraron programas sectoriales que correspondieran a algunos de los programas que debieron estar operando en este periodo para las distintas entidades federativas; es decir, no se encontraron programas que especificaran los estados en que operaban y con ello un presupuesto destinado para atender las necesidades de cada entidad, ya que como revisamos en el capítulo, encontramos estados de la República que tienen mayor número de población con discapacidad y que en algunos de ellos, coincide con aquellas entidades que cuentan con el mayor número de habitantes a nivel federal.

Teniendo como preámbulo algunos puntos observados de forma general sobre el contexto presupuestario, analicemos la parte numérica de este argumento.

Gráfica 17. Tasas de Crecimiento del Presupuesto Económico Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en millones de pesos para el periodo 2000 -2012



Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos del Presupuesto Económico Sectorial del Proyecto de Egresos de la Federación para el periodo 2000 -2012, correspondientes al Ramo 14, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

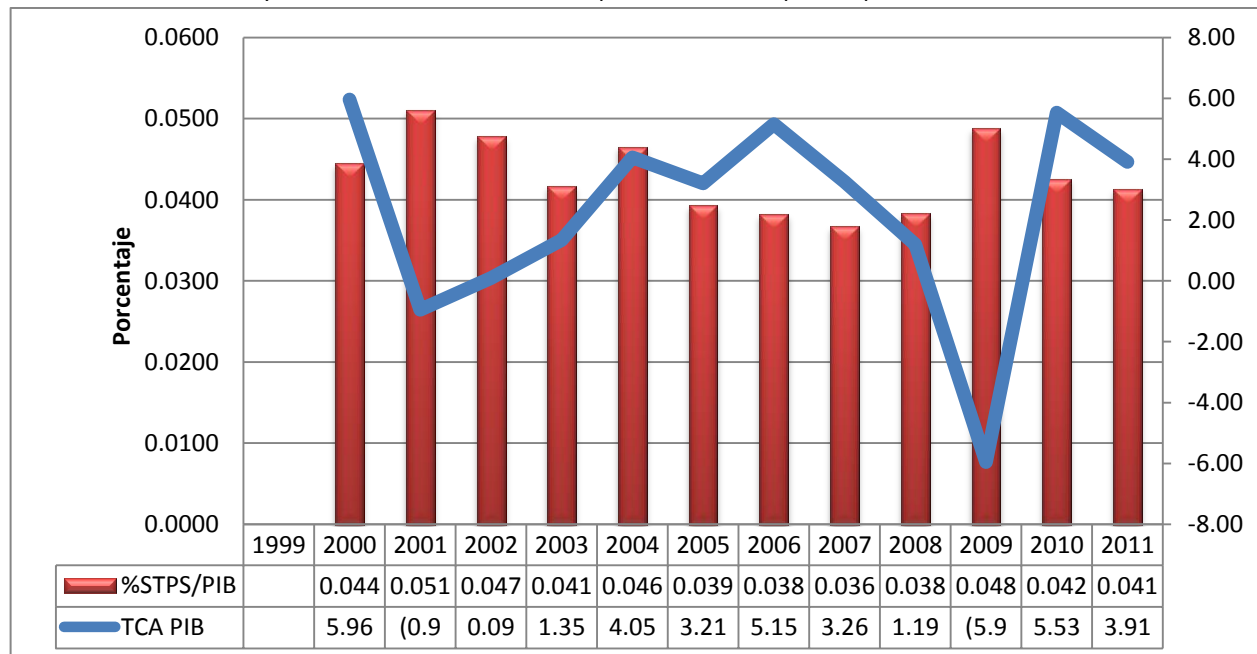
En la gráfica 17 se observa, que el gasto en esta Secretaría, no ha mantenido una tendencia constante, ya que en algunos años del periodo como lo fueron 2001, 2004 ó 2009 se observan crecimientos de hasta el 19.63% de aumento de presupuesto respecto al año anterior y años como el 2003 ó 2005 donde se aprecia una caída del presupuesto de hasta el 12.86% respecto al año anterior. También, tenemos años donde el presupuesto asignado apenas aumentó el 0.90% respecto al año anterior como fue el caso del año 2011. Lo anterior, nos da una muestra para constatar que si el presupuesto asignado a ésta dependencia no ha sido constante, que podamos pensar que se le haya dado el mismo seguimiento a todos los programas que tenía pactados para los diferentes años. Pese a que en el año 2000 se creó PRONADIS, un programa que pretendía la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y el cual pretendía trabajar de manera conjunta con dependencias entre la cuales se hacía mención de la participación de la STPS con subcomisiones que atendieran cada uno de los ámbitos para mejorar la calidad de vida de éstas personas, en la parte de gasto, no se resalta presupuesto asignado en el ámbito laboral ni para las subcomisiones que se supone debieron ser creadas para este periodo y tampoco para acciones o programas relacionados con PRONADIS.

Otro programa que fue creado en el año 2000 y que amplía su cobertura para el 2006, es la Red Nacional de Vinculación Laboral; como se observa, con esta ampliación se pretendía atender y vincular a grupos en situación de vulnerabilidad, haciendo énfasis, en vincular a aquellas personas que viven con VIH/ SIDA; este programa operaría en ciertas regiones del país, y estaba sustentado en un marco legal donde hacía mención de la creación de programas para la capacitación laboral de éstos grupos, los cuales trabajarían también acorde con los preceptos de la Ley General para Personas con Discapacidad. En cuanto a la parte presupuestaria, no se encontraron programas etiquetados que aborden ésta problemática y mucho menos, se menciona a las regiones en qué operaría este programa; se mencionan de forma general algunas acciones como capacitación laboral pero nunca se etiqueta hacia cuáles grupos están dirigidos, ó el número de personas que pretenden atender por lo cual es difícil entender el alcance de este programa, y nos hace suponer que el programa atiende a la población en general pero entonces, ¿Dónde queda la ampliación que se hizo a principios del sexenio pasado? Como se constata que el programa atiende a nuestra población objetivo? Como se observa en el capítulo tres, no se tenían metas y tampoco algún indicador que nos permitiera observar el crecimiento de éstos programas y su impacto en la población que pretendía atender.

Esto arroja diversas conclusiones para el caso federal: por un lado, no se tienen programas etiquetados para atender las necesidades de nuestra población objetivo, por lo menos en materia laboral y por lo tanto, destacamos nuevamente que la gran falla de estos programas radica precisamente en que si desde el inicio no se tienen bien planteadas metas y objetivos o inclusive un diagnóstico actualizado y certero de la población que se pretende atender, no hay una planeación correcta de estos programas, tampoco se puede pretender tener un presupuesto asignado para que estos programas operen. Y por otro lado, con las variaciones presupuestales que se observaron, es difícil pensar que se puedan evaluar programas que encaminen acciones dirigidas a tender a grupos vulnerables y que se les de seguimiento, y de las acciones que se presentan encontramos metas inconclusas.

Pasemos ahora a analizar esta misma Secretaría y su comportamiento respecto al Producto Interno Bruto en este periodo.

Gráfica 18. Proporción del Presupuesto Económico Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en relación al PIB y la TCA del PIB en millones de pesos corrientes para el periodo 2000 -2012



Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos del Presupuesto Económico Sectorial del Proyecto de Egresos de la Federación para el periodo 2000 -2012, correspondientes al Ramo 14, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y para el Producto Interno Bruto, Inegi 1999 – 2011 a precios corrientes

Desde otro panorama, se observa el comportamiento del PIB en el periodo de estudio, y la proporción que representa la STPS respecto al PIB para el caso federal. En la gráfica 18, se observan algunos contrastes en el año 2001, el PIB mostró una caída del -0.95%, que coincide con la caída del presupuesto destinado a la STPS, aquí lo interesante es que pese a éstas caídas, la proporción del presupuesto asignado para la STPS respecto al PIB, mostró un crecimiento mayor (0.051%) en relación con años que mostraron crecimientos importantes como lo fueron 2006 y 2007, donde la TCA del PIB fue del 5.15% y 3.26% y la proporción fue de 0.038% y 0.036% respectivamente. Pese a que en ninguno de los casos, la proporción del presupuesto de la STPS respecto al PIB logra alcanzar el 1% de éste último, si podemos notar dos cosas: primero, que aún cuando el PIB federal mantuvo una caída, su proporción respecto al presupuesto de la STPS fue mayor que en años donde creció, y que coincide de alguna forma con el sexenio en que se crearon programas como PRONADIS los cuales buscaban contribuir para mejorar la calidad de vida de nuestra población objetivo; y segundo, que pese a la caída que mostró el PIB federal producto de la crisis internacional, el presupuesto asignado a la STPS, mostró un crecimiento del 19.63% como observamos en la gráfica anterior, su proporción respecto al PIB fue de apenas el 0.048%, quedando por debajo del año 2001, nos queda la pregunta sobre ¿a qué sectores o programas les dio prioridad

la STPS, tomando en cuenta desde el año 2000, los grupos vulnerables serían una parte fundamental de la política social y de las políticas que se implementarían en materia de salud y laboral? Como se analiza anteriormente, el programa que tendría un mayor impacto en materia de grupos vulnerables para el sexenio correspondiente a 2006 – 2012, sería la ampliación de la Red Nacional de Vinculación Laboral, y del que recalcamos, no existen programas etiquetados para que pudiera operar como se tenía planeado.

A continuación, se analiza el panorama para el Distrito Federal.

#### **5.4. Análisis del Gasto público en los programas de inclusión laboral para personas con discapacidad motriz en el Distrito Federal.**

En el capítulo cuatro de ésta investigación, se revisa a detalle cuales programas oferta el gobierno del Distrito Federal para que nuestra población objetivo pueda incursionar en el mercado laboral. En este caso particularmente, se aprecia que además de los programas de capacitación laboral, existe un programa de ayuda económica para nuestra población objetivo y la participación de las ONG'S como redes de apoyo que buscan llenar de alguna forma estos huecos que el gobierno local no ha podido cubrir como ya se examina anteriormente.

Para esta investigación, se utilizaron los datos del apéndice estadístico de la Cuenta Pública del Distrito Federal para el periodo 2000 – 2011, referentes al Gasto Neto de la clasificación administrativa del Sector Central del Distrito Federal; cabe destacar que dentro de ésta clasificación, se tomó el presupuesto ejercido. Nuevamente, se tomaron datos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, esto porque en la revisión de cada uno de estos documentos, no se encontraron programas etiquetados que estuvieran relacionados con los programas que mencionan en el capítulo cuatro de esta tesis o que tuvieran relación con alguna política que fomentará directamente la participación de las empresas con el Estado para generar vínculos y encaminar a nuestra población objetivo a la vida laboral.

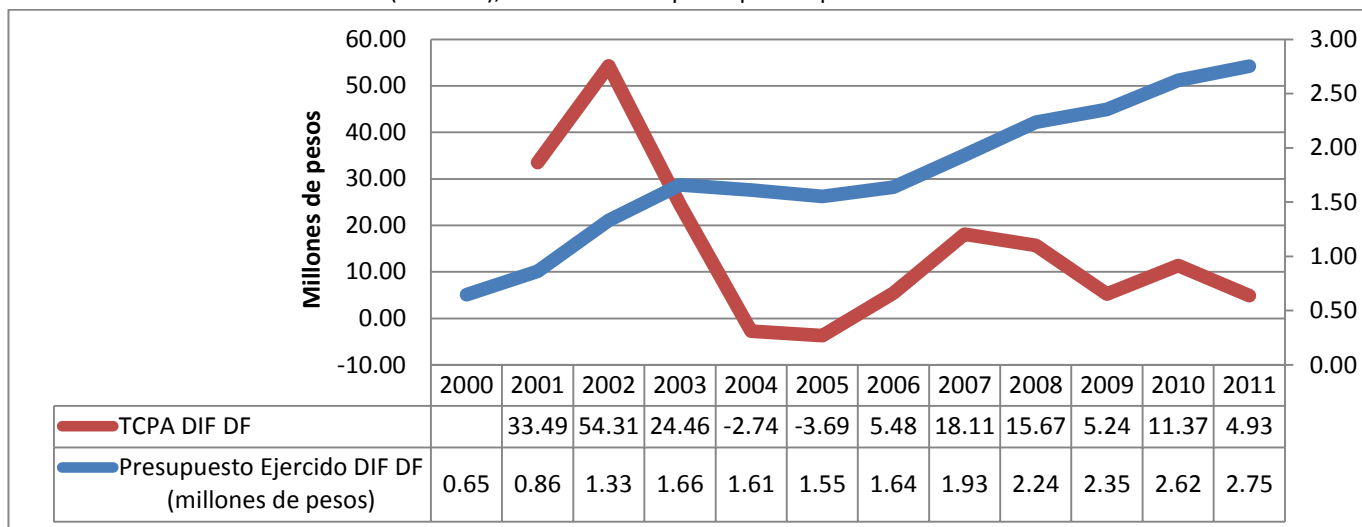
Sin embargo, durante la revisión de la Cuenta Pública, se encontraron programas como el de Conducción de la política y Fomento al Empleo, donde no se mencionan acciones o programas encaminados a promover políticas en materia laboral para nuestra población objetivo, siendo que dentro de este apartado debieron de haber estado contemplados el Programa de Inclusión de las Personas con Discapacidad para el Pleno Ejercicio de sus Derechos, dentro del cual se incluye el programa Rehabilitación Laboral, Capacitación y Empleo que estaría a cargo del DIF –DF. En éste apartado, únicamente se mencionan acciones como asesorar y dar seguimiento a grupos de trabajadores no asalariados en proyectos productivos, así como coordinar y difundir la política de protección, promoción y fomento al empleo pero insistimos, nunca se hace mención o se etiqueta como tal a los programas que deberían estar operando.

Otro programa que se encontró en éste documento, es el de Capacitación para el Trabajo, donde se mencionan acciones como impartir cursos de capacitación para el trabajo a la población abierta ó concertar convenios con cámaras y asociaciones de empleados para la capacitación mixta, pero no se menciona que en estos convenios se beneficie a nuestra población objetivo. Con lo anterior, observamos que pese que existen programas que operan en el Distrito Federal que buscan generar políticas de fomento al empleo, en ninguna de ellos se hace mención de grupos vulnerables que sería el grupo dentro del cual se debería incluir a las personas con discapacidad, nuevamente no se tiene un presupuesto etiquetado para los programas a los cuales se ha hecho mención.

Un caso importante de mencionar, es del Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad, el cual también esta comandado por el DIF – DF, y del que tampoco se tiene como programa etiquetado dentro de los programas que contempla la Cuenta Pública. Llama la atención porque como se analiza anteriormente, se trata de un subsidio en especie (dinero) que otorga el gobierno del Distrito Federal a personas con discapacidad de forma mensual y que forzosamente requiere de un presupuesto para poder entregar esta ayuda y cumplir con lo establecido.

Para ilustrarlo, se presentan las siguientes gráficas.

Gráfica 19. Tasas de Crecimiento del Presupuesto Ejercido del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF – DF), en millones de pesos para el periodo 2000 -2011



Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos del apéndice estadístico de la Cuenta Pública del Distrito Federal, ubicado dentro del presupuesto ejercido de la clasificación administrativa del Sector Central del Distrito Federal, para el periodo 2000 – 2011.

En la gráfica 19, se observa el presupuesto que se ejerció para el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, el DIF – DF en nuestro periodo de estudio y el comportamiento que éste tuvo, el cual se ve reflejado con las tasas de crecimiento. Se puede observar que para los 2001 y 2002, esta dependencia muestra un importante crecimiento respecto al año anterior y al resto de los años del periodo de estudio, con tasas de crecimiento del 33.49% y 54.31% proporcionalmente y que en pesos estos incrementos equivalieron 86 y 133 millones de pesos respectivamente para que la dependencia pudiera dar cumplimiento a los programas que ya tenía vigentes así como los que se incorporaban para esos años. Si retrocedemos un poco hacia el capítulo cuatro, es en 2001 cuando se crea el programa de Desarrollo Social del Distrito Federal 2000 – 2006, derivado del cual surgirían el Programa Integrado Territorial de donde a su vez deriva un subprograma denominado Programa de Ayuda Económica a Personas con Discapacidad y donde también se adicionan programas como lo son becas escolares para niños y niñas en Condiciones de Pobreza y Vulnerabilidad Social, programas de desayunos escolares, entre otros, con lo cual se podría explicar este importante incremento del presupuesto asignado a esta dependencia, además de que para entonces, ya se encuentra en marcha el Programa de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Empleo, sin embargo, recalcamos nuevamente que no se tienen programas etiquetados con estos nombres y sólo de ésta forma podemos explicarnos el hecho de que un programa tan importante hablando monetariamente continuara operando.

Para constatar lo anterior, se muestra el cuadro siguiente:



Cuadro 31. Tasas de Crecimiento del Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad para el periodo 2007 - 2011

Año	Monto Presupuestado (Millones de pesos)	Monto Individual Asignado	Población Objetivo (Personas con discapacidad)	TCPA del Monto Asignado al Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad	TCPA de la Población Objetivo del Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad
2007	642,553,920	\$ 787.50	70,688	-	-
2008	642,553,920	\$ 787.50	70,688	0.00	0
2009	732,135,672	\$ 787.50	77,474	13.94	9.59
2010	800,844,102	\$ 820.50	81,337	9.38	4.98
2011	743,117,707	\$ 787.50	81,337	-7.21	0

Fuente: Elaboración propia con base en las Reglas de Operación publicadas para el Programa de Ayuda Económica a Personas con Discapacidad, DIF – DF para el periodo 2007 – 2011.

Con este cuadro podemos profundizar sobre el comportamiento del Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad. Se observa que los datos que se tomaron fue para el periodo 2007 – 2011 porque es en 2007 cuando entra en vigor cuando se decreta oficialmente como programa y ya no como un programa del Programa Integrado Territorial, por esta razón, es que se tienen datos de operación desde 2001. Cabe destacar que en el cuadro no se añaden los datos correspondientes a 2012 debido a que en las reglas de operación que se muestran en la Gaceta Oficial del Distrito Federal para ese año, no se mencionan montos presupuestarios, el monto del apoyo económico ó de metas correspondientes a la población objetivo que se pretendía cubrir para ese ciclo.

En este cuadro podemos observar, que el presupuesto destinado a este programa se repitió para los años 2007 y 2008, se inició operaciones con un monto de \$642,553, 920.00 y una población objetivo de 70, 688 personas. Si hacemos el cálculo de la cantidad de personas que reciben el apoyo encontramos lo siguiente:

- ✓ El apoyo económico consta de \$787.50 mensuales, esto quiere decir que una persona que recibe este apoyo, percibe anualmente \$9, 450.00.
- ✓ Si esta cantidad la multiplicamos por los 70, 688 personas que se pretendía cubrir para este ciclo, se tiene que haber contado con un presupuesto de \$668, 001, 600.00 y únicamente se destinaron \$642,553, 920.00, lo que nos da una diferencia de \$25, 447, 680.00.
- ✓ Si tomamos en cuenta esta diferencia presupuestal, en realidad se está dejando de brindar el apoyo a 2,693 personas con lo cual, la meta pretendida para ese año apenas logra cubrir el 96.19% de la población esperada.

Lo anterior es sólo un ejemplo de las fallas presupuestales que presenta este programa, ya que como vimos, en primer lugar, no se está destinando el presupuesto necesario para cubrir esta meta y segundo, la meta a cubrir sigue siendo insuficiente para la gran cantidad de población con qué cuenta el Distrito Federal y que reúnen las condiciones para adquirirlo.

Si bien se analiza en el capítulo anterior que un programa como este no es la solución para mejorar el nivel de vida de nuestra población objetivo y que por el contrario, las entrapa más en un estilo de vida que no permite que desarrollen

sus habilidades y puedan integrarse al mundo laboral que sería lo idóneo, en lugar de percibir un apoyo que sigue siendo insuficiente para cubrir sus necesidades.

Con esta falla presupuestal detectada podemos observar también como la TCPA de la población objetivo pactada para este programa presenta importantes fluctuaciones ya que mientras para 2008, la tasa fue 0%, para 2009, creció 13.94% y para 2010 fue de 9.38% donde por cierto, destaca el incremento que se hace en el apoyo económico. Si hacemos nuevamente el cálculo como en el ejemplo anterior, tendríamos los siguientes resultados:

- ✓ El apoyo económico consta de \$820.50 mensuales, esto quiere decir que una persona que recibe este apoyo, percibe anualmente \$9, 870.00.
- ✓ Si ésta cantidad la multiplicamos por los 81, 337 personas que se pretendía cubrir para este ciclo, se tenía que haber contado con un presupuesto de \$802, 796, 190.00 y únicamente se destinaron \$800, 844, 102.00 lo que nos da una diferencia de \$1, 952, 088.00.
- ✓ Si tomamos en cuenta esta diferencia presupuestal, en realidad se está dejando de brindar el apoyo a 198 personas con lo cual, la meta pretendida para ese año apenas logra cubrir el 99. 76% de la población esperada.

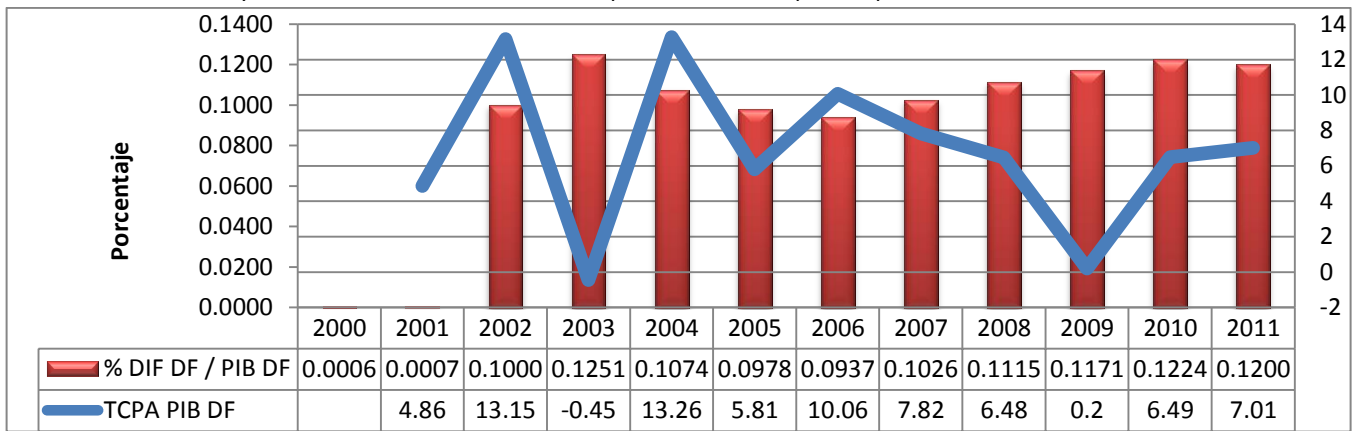
En este caso, y pese al incremento del apoyo, la diferencia presupuestal fue menor que la observada en el ejemplo anterior pero aun así, no se logra cubrir el 100% de la meta estimada para este ciclo y tampoco se está beneficiando un mayor número de personas que podrían solicitar este apoyo.

Finalmente, para 2011, el monto del apoyo económico, retorna a los \$787.50 con la meta de población beneficiada del ciclo anterior y un monto presupuestado de \$773, 117, 707.00. Si hiciéramos nuevamente la operación anterior, para cubrir los 81, 337 personas, se necesitaría un presupuesto de \$768, 634, 650.00 y tenemos asignado un equivalente a \$773, 117, 707.00, esto quiere decir que en este caso con esta diferencia presupuestal nos alcanzaría para beneficiar a aproximadamente 474 personas más pero suponemos que no fue así, ya que las reglas de operación no mencionan que con esta diferencia, se hubiesen beneficiado a más personas.

Algo que queda muy claro con este análisis, es al menos en lo observado en este programa la principal falla radica en la planeación del programa ya que si bien cuenta con un monto etiquetado, no parece haberse realizado una estimación correcta de los recursos que serian necesarios para alcanzar las metas que se pretendían en este periodo, ya que como vimos, en algunos años el presupuesto es insuficiente, y en otros, simplemente tenemos recursos de sobra.

Revisemos por último la proporción del presupuesto destinado al DIF –DF, respecto al PIB para el Distrito Federal, para ello, se presenta la siguiente gráfica:

Gráfica 20. Proporción del Presupuesto Ejercido del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, en relación al PIB DF y la TCA del PIB DF en millones de pesos corrientes para el periodo 2000 -2011



Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos del Presupuesto Ejercido del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, DIF – DF y del Producto Interno Bruto Estatal para el Distrito Federal, Inegi 2000 – 2011 a precios corrientes

Se observa de manera general, que tanto la TCPA del PIB DF como la proporción del presupuesto asignado al DIF – DF en relación con el PIB DF, no tienen un comportamiento constante y presentan variaciones que son importantes se destaquen. En el caso de las proporciones, en ninguno de los años de estudio se logra una proporción de por lo menos el 1% del PIB DF.

Para el año 2003 se muestra un contraste, ya que la TCPA del PIB DF muestra un declive de -0.45%, mientras que la proporción del presupuesto DIF – DF en relación al PIB DF, muestra el mayor crecimiento del periodo con 0.1251% lo que coincide con la TCPA del presupuesto asignado a esta dependencia que fue del 24.46%. Podríamos pensar que estos incrementos bien se relacionan con los programas que comenzaron a operar en 2001, sin embargo, no tenemos el dato preciso, debido a que como hemos recalado a lo largo del capítulo, no se tienen programas etiquetados que nos permitan constatar éstas suposiciones.

Para 2004, el PIB DF el mayor crecimiento en este periodo con una TCPA de 13.26%, y una proporción de apenas 0.1074% que no es la más alta en el periodo, pero se mantiene constante respecto a las demás.

De manera general se observa un panorama donde en algunos casos mientras la TCPA del PIB DF fue alta, la proporción se mantuvo constante y creció poco o casos inversos donde el crecimiento del PIB DF fue bajo pero la proporción fue más alta, esto como resultado de los incrementos presupuestales del DIF DF.

## **5.5. Conclusiones**

El objetivo de este capítulo era revisar si los programas que encontramos en los capítulos anteriores contaban con partidas presupuestales que nos permitieran constatar o rechazar algunas de las hipótesis que se han planteado a lo largo de esta investigación.

Pudimos revisar que tanto en el ámbito local como en el Federal, la gran mayoría de éstos programas no se encuentran etiquetados y esto hace más difícil que podamos revisar los objetivos y las metas a las que pretender llegar. En el ámbito federal, encontramos programas que pretendían atender las necesidades de nuestra población objetivo, las personas con discapacidad motriz de 15 a 39 años de edad. Localizamos programas como PRONADIS que de haber

operado como se esperaba y con metas reales y concretas, podría haber ayudado a mejorar la calidad de vida de éste sector de la población que como hemos visto a lo largo de ésta investigación, los programas y decretos se han limitado a ser escritos plagados de buenos deseos pero en la práctica no se han concretado metas o no ha habido una preocupación real por atenderlos y que hasta el momento, en el ámbito federal, no se haya logrado establecer ese vinculo que pretendemos exista, entre empresas y Estado para que nuestra población objetivo pueda integrarse al mercado laboral.

El único programa que pudimos constatar que en efecto cuenta con un presupuesto etiquetado o donde se hable de presupuesto asignado es el Programa de Apoyo Económico a Personas con Discapacidad que opera en el Distrito Federal, del cual se cuentan con reglas de operación para el periodo 2007 -2011 que es cuando entra en vigor como un programa y ya no como un subprograma del Programa Integrado Territorial. Aquí, como se comentó en su momento, nos percatamos que pese a que existe un presupuesto etiquetado para este programa, la gran falla que presenta es que no está acoplado con las metas que pretende atender y por eso tiene déficits en el presupuesto y no puede cubrir el 100% de la meta estimada, ó tiene un superávit del cual nos queda la duda de ¿Qué se hace con ese dinero que sobra? Insistimos en la idea efímera de que con ese dinero pudiera beneficiarse a un mayor número de personas pero desafortunadamente, desconocemos el destino de este dinero.

A lo largo de ésta investigación, hemos visto que los programas y decretos se han limitado a ser escritos plagados de buenos deseos pero en la práctica no se han concretado metas o no ha habido una preocupación real por atenderlos y que hasta el momento, en el ámbito federal, no se haya logrado establecer ese vinculo que pretendemos exista, entre empresas y Estado para que nuestra población objetivo pueda integrarse al mercado laboral.

## CONCLUSIONES

*“No eres más santo porque te alaben, ni más vil porque te desprecien. Lo que eres, eso eres; y no puedes ser más grande de lo que Dios sabe que eres”.*  
*Tomás de Kempis.*

Iniciamos este último apartado con una frase de Tomás de Kempis, porque a lo largo de esta investigación, se observó que si bien existen políticas, programas y decretos cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en nuestro país, aún prevalece en nuestra sociedad, una variable que impide que muchas de estas políticas favorezcan a este sector de la población: la discriminación, pero también hay otros factores como el poco gasto destinado y el diseño de programas que distan de generar condiciones que mejoren el bienestar de estas personas.

Como se mencionó al inicio, el propósito de esta investigación era analizar si las políticas que se han implementado en materia de empleo para nuestra población objetivo en los últimos doce años, han sido suficientes para mejorar la calidad de vida de éstas personas y con ello, crear condiciones que permitieran su desarrollo.

En primer lugar, encontramos un marco jurídico plagado de decretos tanto en el plano internacional, como federal y local donde se afirma que las personas con capacidades diferentes, tienen los mismos derechos y obligaciones, y que corresponde al Estado propiciar condiciones que conlleven a mejorar la calidad de vida de éstas personas. Al revisar la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, no se encontró un apartado donde se hiciera mención especial de las personas con discapacidad; es decir, pese a que dentro del grupo de los pensionados también se encuentran personas con discapacidad, no existe un apartado donde se norme la situación laboral para aquellas personas que presentan limitación en la actividad y que se encuentran laborando, situación por la cual no fue raro encontrar un panorama laboral donde por el hecho de contar con alguna limitación en la actividad, se siguen encontrando situaciones como: empleos mal remunerados, o empleos donde simplemente no les pagan por ser mujeres y por tener una limitación en la actividad entre otras.

En este caso se hace la recomendación de generar un apartado en la Ley Federal del Trabajo donde se especifique la situación laboral para las personas con discapacidad en nuestro país, y es que pese a que recientemente fue reformada, no se encontraron modificaciones de que afecten al grupo de estudio. Por otro lado, normas como la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad o la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, si bien en la última Ley se expresa bajo qué condiciones deben trabajar las personas con discapacidad no se menciona alguna sanción en caso de cometerse abusos en los salarios por citar algunos ejemplos que se retoman de la información presentada en esta investigación. Y precisamente, se insiste en que pese a que existen decretos que buscan promover la igualdad de oportunidades, sigue prevaleciendo el factor discriminación tanto en el ámbito económico como en el social. En el caso de los programas institucionales que se ofertan tanto en el ámbito local como en el local, y de forma general, se encontraron las siguientes observaciones:

- 1) En ambos casos se tienen programas que buscan promover la inclusión al mundo laboral de grupos vulnerables pero no especifican si se trata de personas con discapacidad, personas con VIH, adultos mayores por lo que fue difícil comprender el alcance de éstos programas.
- 2) De los programas analizados para ambos casos, muy pocos de ellos muestran diagnósticos para conocer el contexto de la población que buscan atender y los que lo realizaron, muestran dictámenes con cifras atrasadas o incompletos, por lo cual sin duda esta es una falla, porque de nada sirve tener programas llenos de “buenos deseos” sino estamos conociendo la situación económica y social de la población que pretendemos beneficiar.
- 3) Con lo anterior, si no se tiene un diagnóstico correcto y cifras concretas de la población que queremos apoyar con estos programas, es muy difícil que se puedan establecer metas reales y con ello, que podamos dar cabida

para toda nuestra población objetivo; detectamos en la gran mayoría de los programas analizados, que las metas son insuficientes para poder abastecer a este sector de la población.

Notamos también, que no hay una focalización en estos programas y que operan de manera general, por lo que es difícil pensar que realmente se estén atendiendo las necesidades de este sector de la población.

- 4) Derivado nuevamente de lo anterior, si no se tiene una planeación adecuada de los objetivos y metas que pretenden llegar estos programas, es difícil que puedan contar con un presupuesto que les permita cumplir con lo establecido.
- 5) Se encontraron programas que no cuentan con reglas de operación para poder operar en los diferentes periodos en que supondría, debieron hacerlo como el caso de PRONADIS, donde el único documento que se tiene, fue el decreto que se elaboró en el año 2000, pero desde entonces, no se tienen reglas de operación que se estén vigentes en los planos local o federal, o programas etiquetados donde se haga mención que esas erogaciones están destinadas a cumplir con alguno de los objetivos y metas que planteaba este documento.

Y en los programas que si se encontraron reglas de operación vigentes, como el caso del Programa de Apoyo Económico para Personas con Discapacidad que opera en el Distrito Federal desde 2007, el gasto destinado a este programa, no corresponde al número de personas que se pretende beneficiar, ya que en algunos años del periodo, ó fue insuficiente el monto destinado, ó se tuvo un superávit, y con lo cual insistimos en que no se tiene una planeación adecuada de estos programas.

- 6) Programas que no se continuaron. Si bien es cierto que PRONADIS pintaba para ser el programa piloto más importante durante el sexenio de Vicente Fox, y que contó con el apoyo de importantes decretos para las personas con discapacidad, mencionábamos anteriormente que no encontraron documentos adicionales al respecto, salvo el escrito promulgado en el año 2000; por lo que respecta al sexenio siguiente, no se mencionan políticas o programas referentes a este proyecto o acciones que le dieran continuidad.
- 7) Incentivos fiscales o Distintivos carentes de vínculo laboral. En su momento, se hizo la crítica de que si bien el objetivo de los tanto de los incentivos fiscales como de los Distintivos, es motivar a las empresas privadas a contratar personas con discapacidad dándoles a cambio exención de algunos impuestos ó reconocerlas por su labor, parece tratarse más bien de un negocio empresas –Estado en el cual, se está viendo a las personas con discapacidad como un negocio y no como un vínculo que permita a nuestra población objetivo incursionar en el mercado laboral; observamos que es bajo el número de empresas que ha participado en estos programas y que de éstas, la mayoría son empresas transnacionales , al final seguimos teniendo presente el factor discriminación.

Lo anterior nos demuestra que pese a que existen programas que debieran estar encaminados a generar vínculos o condiciones que buscan mejorar la calidad de vida de nuestra población objetivo, no se le ha puesto atención a atender realmente las necesidades de estas personas; que aunque existe legislación vigente que busca mejorar la calidad de vida de estas personas (y aquí hablamos de leyes en materia de salud, en materia de transporte público o accesibilidad para transitar por la ciudad, de empleo, entre otros ámbitos), estos esfuerzos parecen ser insuficientes ya que no se le está dando la atención adecuada para realizar los diagnósticos y evaluar de manera oportuna y eficaz, las carencias que presenta este sector de la población.

Notamos también la prevalencia de apoyos económicos para el caso del Distrito Federal; en este caso creo que es importante enunciar nuevamente que este tipo de apoyos no ayuda a mejorar las condiciones de vida de nuestra población objetivo por dos razones: la primera es que el apoyo como su nombre lo expresa, si bien es un apoyo que otorga el Estado en especie, para compensar algunas desigualdades económicas y apoyarlas con sus ingresos, mucha de nuestra población ve en estos apoyos, su medio de subsistencia y entonces lo único que genera es que se entrapen mas en esa pobreza en que muchas de estas personas se encuentran sumergidas, porque el sustento es insuficiente para cubrir las diferentes necesidades que éstas personas tienen. Por otro lado, tampoco mejora las condiciones de vida de

nuestra población objetivo porque en lugar estimularlos y generar programas o políticas que los impulsen a trabajar y desarrollarse en el ámbito laboral, lo único que estamos propiciando con estos apoyos es que no los estamos motivando a incorporarse al mercado laboral y por ende a percibir sus propios ingresos y ser productivos que era lo que planteábamos en el inicio de esta investigación.

Como conclusión final, es claro observar que existe la necesidad en todo el País de que las políticas y los programas que están en papel y tinta se vuelvan realidades concretas y no queden solo en buenos deseos o programas temporales que queden en el olvido. Este sector de la población está sumamente descuidado precisamente por la falta de políticas que incentiven su desarrollo y no agudicemos el problema con apoyos económicos que a largo plazo no solo son costosos para el Estado y que además no son suficientes para cubrir los gastos personales de quienes los reciben . Por otro lado, no solo es la cuestión económica sino pese a que se ya cuentan con instituciones y programas en materia de salud, estos insuficientes para atender a una población que requiere una mejor calidad en los servicios médicos y por supuesto, también en materia de educación, se cuentan con programas de educación especial que son insuficientes, por lo que se hace hincapié en no solamente crear escuelas de educación especial sino de garantizar que estas personas puedan desarrollarse plenamente en condiciones integrales y de equidad.

Finalmente, el tema de la discapacidad ha acaparado la atención por parte de los profesionales y la sociedad en su conjunto en los últimos años. La problemática, dificultades y barreras que enfrentan las personas con discapacidad han sido expuestas y analizadas públicamente y cada vez son más las personas, instituciones y asociaciones que se incorporan a la tarea de mejorar las condiciones de vida y bienestar personal de este grupo poblacional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Amézquita, José, et al., Historia de la salubridad y de la asistencia en México. Tomo II. SSA. México 1960.
- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999, Guatemala, 1999.
- Ayala Espino J., Economía del Sector Público Mexicano, Facultad de Economía, UNAM, México 1999.
- Clasificación de Tipo de Discapacidad, INEGI, México 2001.
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, México 2009.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Octubre, 2011.
- Culebro, Rocío et.al., Evaluación de Diseño y Operación 01-2008 del Programa de Ayuda Económica para Personas con Discapacidad. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del DF, Instituto Mexicano de Derechos y Democracia A.C., México, 2008.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, Paris, Francia 1948.
- Discapacidad motriz, Guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica, Consejo Nacional de Fomento Educativo, Dirección de Medios y Publicaciones, México 2011.
- Fuentes, Mario Luis, La asistencia social en México. Historia y perspectivas. Ediciones del Milenio. México, D.F 1998.
- Gobierno del Distrito Federal, Programa de Inclusión de las Personas con Discapacidad para Garantizar el Pleno ejercicio de sus Derechos, México, 2007.
- Guerrero Juan, y Patrón Fernando, Manual sobre la clasificación administrativa del Presupuesto Federal en México, Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C., México 2000.
- Jusidman, Clara, La política social en Estados Unidos, Editorial Porrúa, México, 1996.
- Las personas con discapacidad en México, una visión censal, INEGI, México 2000.
- Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Mayo, 2000.
- Ley del Impuesto sobre la Renta, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Mayo 2012.
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Diciembre, 1995.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Mayo 2012.
- Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Noviembre 2012.



- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Diciembre, 1963.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Abril 2012.
- Ley General de Desarrollo Social, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Abril 2013.
- Ley General de Educación, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Abril 2012.
- Ley General para Personas con Discapacidad, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Agosto, 2008.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Mayo 2011.
- Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, V Legislatura, México, Septiembre 2010.
- Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, V Legislatura, México, Diciembre, 1995.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, México, Abril 2013.
- Mancera Corcuera C., Gasto público y educación, Informe de Desarrollo Humano 2008 – 2009, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, México 2008.
- Manual del entrevistador, XII Censo General de Población y Vivienda, INEGI, México 2000.
- Marx, Karl, El Capital. Tomo 1, Fondo de cultura Económica, Edición en Español de 1959, Reimpresión de 1995.
- México Evalúa Centro de Análisis de Políticas Públicas, Reporte elaborado por México Evalúa con base en el documento Gasto Público para la Equidad: Del Estado Excluyente hacia un Estado Universal, preparado por el Dr. John Scott para México Evalúa, México 2010.
- Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ginebra, 2006.
- Organización de las Naciones Unidas, Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 51, Ginebra, 1982.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 111, Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Ginebra, 1958.
- Organización Mundial de la Salud, Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF, Madrid, 2001
- Principios y Recomendaciones para los Censos de Población. ONU, 1998.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo México, México, 2012.

- Rocha, Arturo, Nadie es ombligo en la tierra. Ayac xictli in tlaltípac, Discapacidad en el México antiguo, Cultura náhuatl, TELETON, Editorial Miguel Ángel Porrúa. México.
- Secretaria de Hacienda y Crédito Público, Decreto por el que se modifican los diversos por los que se otorgan diversos beneficios fiscales, publicados el 5 de noviembre de 2007 y el 26 de mayo de 2010, Diario Oficial de la Federación, México, Octubre, 2011.
- Secretaria de Salud. México, 2001.
- Secretaria de Salud, México 2003.
- Secretaria de Salud. México, 2003. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) 2001.
- Stiglitz, Joseph, La economía del Sector Publico, Anthony Bosch Editor, Madrid, 2000.
- Vera Isabelle, Discriminación en la contratación de personas con discapacidad, Revista Psicología Científica.com, Volumen 13 Año 2011.
- XII Censo de Población y Vivienda, INEGI, México 2000.

#### **FUENTES ELECTRÓNICAS.**

- <http://caracteristicasdelasdiscapacidades.blogspot.com/>. Martes 11 de Marzo de 2008.
- [http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/rehabilitacion\\_laboral.php](http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/rehabilitacion_laboral.php)
- [http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/consejo\\_promotor.php](http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/consejo_promotor.php)
- [http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/lineamientos\\_mecanismos\\_de\\_operacion.pdf](http://www.dif.df.gob.mx/dif/discapacidad/lineamientos_mecanismos_de_operacion.pdf)
- <http://www.educacionespecial.sep.gob.mx>
- [http://www.empleo.gob.mx/es\\_mx/empleo/servicio\\_nacional\\_de\\_empleo\\_](http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/servicio_nacional_de_empleo_)
- [http://www.empleo.gob.mx/swb/empleo/Oferentas\\_para\\_personas\\_con\\_discapacidad](http://www.empleo.gob.mx/swb/empleo/Oferentas_para_personas_con_discapacidad)
- <http://www.esmas.com/salud/enfermedades/discapacidades/334699.html>
- <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/EPoverty/socialprotection/Mexico.pdf>
- [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/DGIL\\_RED\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_RED_stps.html)
- [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/servicio\\_empleo/abriendo\\_espacios.htm](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/abriendo_espacios.htm)
- [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/DGIL\\_RED\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_RED_stps.html)
- <http://www.stps.gob.mx/bp/.../LINEAMIENTOS%20EFR%202011.pdf>
- [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/DGIL\\_HyM\\_stps.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_HyM_stps.html)
- [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/inclusion\\_laboral/igualdad\\_laboral/archivos/Lineamientos\\_Incluyente\\_2009.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/archivos/Lineamientos_Incluyente_2009.pdf)
- [http://www.un.org/es/documents/udhr/index\\_print.shtml](http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml)