



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

División de Estudios de Posgrado

LA EXCLUSIÓN LABORAL, UNA CONDICIÓN DE DISCRIMINACIÓN, HACIA LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y SENSORIAL, EN MÉXICO A PARTIR
DE 2012-2018

Tesis

Que para obtener el grado de Maestra en Derecho con opción en
Humanidades

Presenta:

Lic. María Elena Mendoza Madrid

Director de tesis

Héctor Chávez Gutiérrez

Morelia, Michoacán, febrero 2021

DEDICATORIA

La presente investigación la dedico principalmente a mis padres María Elena Madrid Lemus y Héctor Manuel Mendoza Tena, quienes me han brindado un apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, gracias a ellos es que puedo estar obteniendo un grado académico, el cual les pertenece en la misma proporción que a mí, siendo importante destacar que siempre estaré orgullosa de que sean mis padres.

A Carlos Tizoc Ima Cervantes Sánchez, a él, que siempre está en mi mente y mi corazón, doy gracias de que cruzarte en mi camino en el momento exacto, a ti te estaré eternamente agradecida de que me hayas impulsado en gran medida a emprender esta travesía que hoy llega a su fin, es importante mencionar que sin tu apoyo tanto emocional, económico, académico y desde luego amoroso, no hubiera sido posible, gracias por inspirarme a ser una mejor profesionista sostenida siempre de tu mano. Sabes que un gran equipo, es aquel, en el que los dos se apoyan, para crecer y superarse, sin lugar a dudas, logramos un paso más juntos, a ti amado Tiz, dedico mi tesis.

De igual manera a Héctor Manuel Mendoza Madrid, quien es mi compañero de vida, a él que siempre está para brindarme su atención, apoyo, amor, y los mejores actos de amor que un hermano le puede brindar a su melliza, gracias por estar en todas las etapas de mi vida y por verme en mis triunfos y derrotas, sabiendo siempre que al final del día, ahí estarás para brindarme tu hombro.

A mis adorables hermanas Cinthia Aidé y Zaida Stefani Mendoza Madrid, quienes son mi motor de vida, a ustedes quiero dedicarles este nuevo logro académico, ya que sin su apoyo, amor, confianza y entendimiento, no hubiera sido posible, quiero que sepan que todo lo que se propongan lo pueden lograr, porque en sus manos está el alcanzar los sueños y hacerlos realidad, es así, que nada les impide sobresalir en esta vida, porque lo tienen todo.

Y por último, a la ciudadanía, ya que a través de ustedes logre ser beneficiaria de una beca CONACYT, la cual me permitió brindar un grano de arena en pro de la sociedad mexicana, es por ello, que aquí quedan mis esfuerzos, brindando en todo momento mi mayor dedicación, ya que sé, que mi contribución académica es encaminada a obtener un México incluyente, en el que exista un respeto a los derechos humanos en condiciones de igualdad, brindando cobijo a los desprotegidos, como lo son las personas con discapacidad.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, por recibirme generosamente y brindarme la oportunidad de poder formarte parte del Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, y éste a su vez abrirme sus puertas.

Desde luego al Consejo Nacional de la Ciencia y la Tecnología, por otorgarme la posibilidad de ser parte de las personas beneficiarias a través de su ayuda económica, ya que sin su apoyo este logro académico no hubiera sido posible.

Pero sobre todo a mi director de tesis el Dr. Héctor Chávez González, por su colaboración, siendo importante destacar que particularmente estoy sumamente agradecida por la atención y ayuda brindada por el Dr. Humberto Urquiza Martínez y la Dra. María de Lourdes Vargas Gorduño, quienes me guiaron y dedicaron parte de su tiempo a lo largo de la presente investigación, simplemente gracias por tanto.

Por otro lado, quiero agradecer a Mayte Rossel Martínez, María Fernanda Chuela Chávez, María Guadalupe Madrid, Armando Santibáñez, José Santoyo, Miguel Gómez Villaraos, Alejandro Madriz, Luis Ventura de la Rosa, Marco Sandoval y Luis Fernando Cabrera Peñaloza, resaltando que fue un gusto tener la posibilidad de haberlos conocido y de que me permitieran enseñarme tanto, ya que al brindarme la oportunidad de entrevistarlos, ustedes en conjunto forman parte fundamental en la presente investigación, al ser personas con discapacidad tanto física como sensorial, su contribución me permite hoy, estar obteniendo mi grado de Maestra en Derecho, haciéndoles público mi compromiso de impulsar en todo momento, el reconocimiento y respeto efectivo de sus derechos en condiciones de igualdad, a través de la integración y la inclusión no solo social sino laboral.

ÍNDICE

RESUMEN.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	X

CAPÍTULO I

EL DERECHO AL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE LA DISCAPACIDAD FÍSICA Y SENSORIAL.

I.1 La dignidad humana.....	2
I.2 Los derechos humanos y sus principios	6
I.3 El derecho al trabajo como derecho social.....	14
I.4 La discapacidad física y sensorial y su clasificación.....	18
I.5 La discriminación	27
I.6 La exclusión social y laboral de las personas con discapacidad	30
I.7 La igualdad y la libertad	33

CAPITULO II

MARCO JURÍDICO QUE REGULA EL DERECHO DEL TRABAJO RESPECTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

II.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	40
II.2 Ley Federal del Trabajo.....	42
II.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	44
II.4 Ley General para la Inclusión para las personas con discapacidad	50
II.5 Bases internacionales sobre el derecho del trabajo de las personas con discapacidad ..	57
II.6 Declaración Universal de los Derechos Humanos	72
II.7 Organización Internacional del Trabajo	76

CAPITULO III

LA DISCAPACIDAD DESDE UNA VISIÓN SOCIOCULTURAL.

III.1 Modelos teóricos de la discapacidad.....	81
III.2 El modelo social a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	89
III.3 La diversidad funcional desde un análisis cultural	103

CAPITULO IV

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA Y SENSORIAL EN MÉXICO, COMO UNA REALIDAD SOCIAL

IV.1 Políticas Públicas en pro de la Inclusión de personas con discapacidad en México.....	117
IV.2 Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad	128
IV.3 Norma Oficial Mexicana NMX.R025-S-SCFI-2015 en igualdad Laboral y No Discriminación.....	130
IV.4 Consejo Nacional para el desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	136
IV.5 Estadística de las personas con discapacidad y el mercado laboral.....	140
CONCLUSIONES.....	157
PROPUESTAS	159
ANEXOS.....	160
Fuentes de información	161

Índice de tablas y esquemas

Nombre y número	página
Esquema 1 y 2, estructura de la población con discapacidad según la edad y el sexo	141
Esquema 3, porcentaje de la población con discapacidad según el tipo y el sexo	142
Esquema 4, porcentaje de la población con discapacidad, por actividad con dificultad, comparando entre los años 2014 a 2018	143
Esquema 5, porcentaje de la población con limitación, por sexo según tipo de limitación	144
Esquema 6, porcentaje de la población con discapacidad, por sexo y grupo de edad, según el tipo de discapacidad	145
Esquema 7, porcentaje de la población con discapacidad, por entidad federativa, según el tipo de discapacidad	146
Esquema 8, tasa de participación económicamente activa de la población de 15 años y más, por condición de discapacidad según el sexo	147
Esquema 9, tasa de participación económica de la población de 15 años y más por sexo y grupo de edad, según la condición de la discapacidad	148
Esquema 10, tasa de participación económica de la población de 15 años y más, por entidades federativas según condición de discapacidad	149
Esquema 11, distribución porcentual de población con discapacidad de 15 años y más, que reciben ingresos, por fuente de ingresos de acuerdo al sexo	150
Esquema 12: informe de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad	153
Tabla1: Administración pública Federal	151

Tabla 2: Administración pública del Estado de Michoacán	152
Tabla 3: información rendida por el H. Ayuntamiento de Morelia, Michoacán	152

RESUMEN

Abordar a la discapacidad desde el discurso de los derechos humanos, es reconocer a dicho sector como sujetos titulares de los mismos derechos que el resto de los individuos que no cuentan con alguna diversidad funcional, es por ello que su derecho a la igualdad debe de ser garantizado por el Estado.

Bajo ese orden de ideas, la discapacidad debe de ser analizada desde un enfoque del respeto a la dignidad, la diversidad humana y por ende de todas aquellas barreras sociales consistentes en estereotipos y prácticas nocivas, que tienden a restringir el acceso a los derechos.

En vista de que en junio de 2011, se publicó la reforma constitucional en el artículo 1º, en el cual se contempla la cláusula antidiscriminatoria, ello con la finalidad de garantizar la igualdad de las personas. Siendo importante destacar que la no discriminación es una forma de inclusión, ya que permite el acceso a los derechos.

A pesar de que México, posee un marco regulatorio en pro de las personas con discapacidad, así como de instrumentos internacionales como lo es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aún existe una gran falta de observancia y aplicación de los mismos, por parte de las autoridades, haciendo que el respeto a los derechos de dicho colectivo avance con gran lentitud, materializándose en las diversas formas de discriminación.

Consecuentemente, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, actualmente en México hay más de 7.7 millones de habitantes con algún tipo de discapacidad, de los cuales más de la mitad no tienen la posibilidad de ser económicamente activos, debido a la falta de oportunidad en el mercado laboral, vulnerando así, su derecho al trabajo, y por ende la posibilidad de mejorar su calidad de vida.

Palabras clave: discapacidad, respeto, igualdad, diversidad humana, discriminación, acceso al trabajo, inclusión.

ABSTRACT

Addressing disability from the discourse of human rights is to recognize the members of this sector as subjects with the same rights as the rest of the individuals who do not have any functional diversity, that is why their right to equality must be guaranteed by the State.

Under this order of ideas, disability must be analyzed from a perspective of respect for dignity, human diversity, and therefore of all those social barriers consisting of stereotypes and harmful practices, which tend to restrict access to rights.

In view that in June 2011, the constitutional reform of the 1st Article was published, which includes the anti-discrimination clause, this in order to guarantee the equality of people. It is important to highlight that the non-discrimination is a form of inclusion, since it allows access to rights.

Despite the fact that México has a regulatory framework in favor of people with disabilities, as well as international instruments such as the Convention on the Right of Persons with Disabilities, there is still a great lack of observance and application of them on the part of the authorities, making respect for the rights of said group to progress very slowly, materializing in the various forms of discrimination.

Consequently, according to the National Institute of Statistics and Geography, currently in México there are more than 7.7 million inhabitants with some type of disability, of which more than half do not have the possibility of being economically active, due to the lack of opportunity in the labor market, thus violating their right to work, and therefore the possibility of improving their quality of life.

Keywords: disability, respect, equality, human diversity, discrimination, access to work, inclusion.

INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos humanos, la encontramos dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en todos aquellos ordenamientos de carácter Federal y Local, y en los instrumentos internacionales de los que el país es parte, esto con la finalidad de brindar una cobertura amplia a nivel universal respecto del reconocimiento y salvaguarda de los mismos, bajo ese orden de ideas, el acceso a los éstos debe de ser en condiciones de igualdad, es decir, libre de cualquier restricción o limitación.

Por otro lado, dentro del marco jurídico mexicano, se encuentra reconocido el derecho al trabajo, éste comprende la posibilidad de ganarse la vida a través de un empleo libremente elegido, es por ello que la acción del mismo es una pieza fundamental en el desarrollo de las personas, ya que éste permite generar ingresos económicos para alcanzar una vida digna.

Lamentablemente, el ejercicio de dicho derecho no se da en condiciones de igualdad, ya que las personas con discapacidad encuentran ciertas restricciones al momento de integrarse al mercado laboral, debido a su condición, siendo víctimas de constantes prácticas discriminatorias que vulneran el acceso pleno a un trabajo.

Bajo ese orden de ideas, se entiende por discapacidad lo siguiente: [...] “es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”¹, es así que la sociedad juega un papel determinante, ya que ésta restringe en gran medida la inclusión plena de dicho sector.

En ese tenor, es fácil advertir que en la actualidad hay una gran falta de observancia y aplicabilidad de los ordenamientos jurídicos en pro de las personas con discapacidad, -por parte de las autoridades-, ya que al existir dicha deficiencia, se genera implícitamente una exclusión no solo social sino laboral, haciendo que el

¹ Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>.

tema del respeto de los derechos de dicho colectivo, avance hasta hoy en día, con lentitud.

Por otro lado, es importante señalar que la discapacidad debe de ser abordada desde el eje de los derechos humanos, y para ello, es necesario exigir ese reconocimiento de dicho grupo social como sujetos de derechos y no desde una mirada asistencialista, es por ello, que al entrar a este terreno, es necesario entender que se requiere de un respeto a su dignidad, que los prejuicios y barreras sociales impiden que sus derechos sean ejercidos de forma real.

Dentro del desarrollo de la presente investigación comenzó con el objetivo general de llevar a cabo un análisis del por qué no se contrata a las personas con discapacidad física y sensorial, no existe, por una parte, la voluntad de los empresarios para contratarlos y por otra, la vigilancia de las autoridades en la observancia de éstas, lo que implica no solo la discriminación social y laboral, vulnerando así sus derechos humanos, en especial el del trabajo. Trazándose los siguientes objetivos específicos:

Primero: determinar en qué consiste la discapacidad física y sensorial;

Segundo: analizar las normas laborales en las cuales se contemple la inclusión de las personas que padecen alguna discapacidad;

Tercero: examinar el papel que desempeña la sociedad en torno al tema de la discapacidad

Cuarto: abordar las Políticas Públicas en pro de la inclusión de las personas con discapacidad y la generación de empleos, así como los datos existentes en las bases de datos nacionales sobre las personas con diversidad funcional y el mercado laboral.

En razón de lo anterior, se puede indicar que las preguntas clave del planteamiento del problema de investigación son las siguientes:

1 ¿Cuál es la principal causa de discriminación en la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas y sensorial?

2 ¿Con que instrumentos jurídicos cuentan las personas con discapacidad, en caso de ser discriminados, en las fuentes de empleo?

3 ¿Existe la voluntad de los empresarios para brindarles la oportunidad de trabajo dentro de las fuentes de trabajo?

4 ¿Hay vigilancia por parte de las autoridades, respecto sus derechos humanos de todas aquellas personas que padecen algún tipo de discapacidad?

Ahora bien, una vez indicado lo anterior, el presente estudio parte de la siguiente hipótesis: a pesar de que existen normas en México que regulan, fomentan y estimulan la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral, no existe, por una parte, la voluntad de los empresarios para contratarlos y por otra, la vigilancia de las autoridades en la observancia de estas, lo que implica no solo la discriminación social y laboral, sino también la exclusión y la violación de derechos humanos de personas ese sector social

Es así que en los capítulos I y II, se abordó todo lo conceptual como: discapacidad y su clasificación, dignidad humana, derechos humanos, igualdad, libertad, derecho del trabajo, discriminación y exclusión, posteriormente se llevó a cabo un análisis del marco jurídico de todos aquellos ordenamientos de carácter nacional e internaciones en pro de las personas con discapacidad y de su derecho al trabajo.

Y en los capítulos III y IV, se realizó un análisis de los modelos y de la cultura de discapacidad, así como el estudio de las Políticas Públicas encaminadas a la inclusión laboral, abordando las estadísticas reales de la discapacidad en México y su integración en el mercado laboral.

Demostrándose con el contenido de cada uno de los capítulos, que efectivamente hay una gran falta de observancia y aplicación de la legislación en pro de las personas con discapacidad –tanto a nivel nacional como internacional-, lo que ocasiona una marcada vulneración a sus derechos, entre ellos, el del acceso al trabajo en condiciones de igualdad, por otro lado, se corrobora que tanto el sector empresarial, como la propia administración pública, tienen poco interés en fomentar

la inserción laboral de personas con diversidad funcional dentro de sus centros de trabajo, generando así la constante exclusión laboral, situación ésta que a los ojos de la modernidad parece no mejorar.

CAPÍTULO I

EL DERECHO AL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE LA DISCAPACIDAD FÍSICA Y SENSORIAL.

I.1 La dignidad humana I.2 Los derechos Humanos y sus principios I.3 El derecho al trabajo como derecho social I.4 La discapacidad física y sensorial y su clasificación I.5 La discriminación I.6 La exclusión social y laboral I.7 La igualdad y la libertad

El acceso al trabajo es uno de los derechos fundamentales del cual gozan todos los individuos, es así, que cada sujeto dentro de la sociedad cuenta con un proyecto de vida, y para la realización del mismo se encuentra obligado a tener una actividad económica, que le permita cubrir sus necesidades y las de su familia, para poder acceder a una vida digna. No obstante lo anterior, es importante hacer notar que no todas las personas pueden hacer valer dicho derecho, debido a las restricciones que la sociedad les impone, como lo es el caso de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad.

Bajo ese orden de ideas, y para poder situar al lector dentro del contexto del presente tema de investigación, resulta dable traer a colación la aportación del autor Mario de la Cueva, quien entiende por derecho del trabajo lo siguiente: “una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentar realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”², de lo anterior se desprende, que la esencia de dicho derecho laboral, es el regular las relación entre patrón y trabajador en una fuente de empleo, con el objeto de que haya un pleno equilibrio entre las mismas, para obtener en la medida de las posibilidades una vida digna.

Por otro lado, es importante mencionar que conforme al artículo 5º en unión con el 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende que se encuentra contemplado el acceso al trabajo como derecho humano, el cual debe de ser protegido, garantizado en igualdad de oportunidades y

² Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 11ª ed., México, Porrúa, 1966, p. 263.

libre de cualquier tipo de discriminación, lo anterior con la finalidad de adquirir un progreso, armonía y bienestar dentro de la sociedad.

En este sentido, las personas que cuentan con algún tipo discapacidad física y/o sensorial, ya sean éstas congénitas o adquiridas, se encuentran en un plano de desigualdad debido a la falta de oportunidades, así como a la restricción en la que se encuentran para realizar determinada actividad debido a su condición, situación ésta que les impide en la mayoría de los casos acceder a un trabajo digno, que coadyuve a la obtención de un bien jurídico tutelado, como lo es el acceso al trabajo, es así, que al ser un sector vulnerable, son sujetos de constante exclusión no solo social sino laboral, siendo víctimas de reiteradas prácticas discriminatorias realizadas tanto del sector público como privado.

Asimismo, es dable hacer mención que las personas que cuentan con una diversidad funcional, han sido a través del tiempo invisibilizadas y no tomadas en cuenta por parte de la colectividad, ya que la sociedad adolece de una gran falta de cultura de la inclusión en todos los ámbitos ya sea político, cultural, social, económico, y en especial el laboral, negándoseles la oportunidad del acceso al trabajo en condiciones de igualdad, por lo que les es vulnerado dicho derecho, es así, que la sociedad tiende a ignorar que las personas con discapacidad cuentan con habilidades que pueden ser reconocidas dentro de las fuentes de trabajo a través de la inserción.

Una vez indicado lo anterior, es dable mencionar que uno de los principales objetivos de la presente investigación, lo es realizar un estudio a fondo sobre la normativa existente en pro de las personas con discapacidad, así como analizar si existe una plena observancia y aplicación de dichas normativas, para que este sector de la sociedad, logre ser incluida dentro del ámbito social y laboral, y con ello impulsar el modelo social de discapacidad.

I.1 La dignidad humana

Por lo que ve al contenido del presente apartado, se analizará el concepto de dignidad humana ya que ésta es el puente y pieza clave al momento de hablar del reconocimiento de los derechos humanos en su ámbito universal.

Por tanto, es importante indicar que la dignidad de la persona puede ser entendida como la columna vertebral al momento de hablar del reconocimiento de los derechos humanos, ya que permite brindar ese deber de protección -por parte de las autoridades, es decir, garantizar el pleno ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.

En ese orden de ideas es dable indicar que uno de los antecedentes más importantes en lo concerniente a la utilización del término *dignidad* de la persona, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 la cual en su preámbulo señala:

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.³

Es así, que de lo anterior se desprende que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es uno de los instrumentos de gran trascendencia en la historia de la humanidad, ya que en el mismo se plasmó el reconocimiento de la dignidad de la persona en condiciones de igualdad, es decir, sin excepción alguna en un plano universal. Promoviéndose así el progreso social y garantizando el ejercicio pleno de los derechos de los individuos dentro de la comunidad, todo lo anterior con el objeto de alcanzar en la medida de lo posible el ejercicio de una vida plena para el individuo, evitando en gran medida la vulneración a sus derechos.

Una vez indicado lo anterior, es preciso abordar el concepto de dignidad y para ello el autor Emmanuel Kant, la define de la siguiente manera: “La dignidad de la humanidad consiste precisamente en esa capacidad de ser legislador universal,

³ Declaración Universal de los Derechos Humanos, p. 1, https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.

aun cuando con la condición de estar al mismo tiempo sometido justamente a esa legislación”.⁴

En ese contexto el mismo autor sostiene lo siguiente:

En el reino de los fines todo tiene o un precio o una dignidad. Aquello que tiene precio puede ser sustituido por algo equivalente, en cambio, lo que se halla por encima de todo precio y, por tanto, no admite nada equivalente, eso tiene una dignidad. Lo que se refiere a las inclinaciones y necesidades del hombre tiene un precio comercial, lo que, sin suponer una necesidad, se conforma a cierto gusto, es decir, a una satisfacción producida por el simple juego, sin fin alguno, de nuestras facultades, tiene un precio de afecto; pero aquello que constituye la condición para que algo sea fin en sí mismo, eso no tiene meramente valor relativo o precio, sino un valor interno, esto es, dignidad⁵.

Es así que desde una visión filosófica, se entiende que la dignidad de la persona es uno de los atributos intrínsecos de la calidad humana, ya que, es esa esencia que lo caracteriza y que resulta invaluable, es decir, esa parte inherente a él que por el simple hecho de ser persona y de vivir en una sociedad lo hace merecedor de la misma, la cual no puede ser supeditada ni transferida a otro individuo, caracterizándolo así de los demás seres vivos.

Por su parte, el autor Iñido de Miguel Beriain, sostiene que: “La dignidad es, sin lugar a dudas, un concepto que se refiere a lo valioso o, si se prefiere, es decir que el hombre es digno es tanto como afirmar que es valioso”⁶

Por lo que ve a dicha definición difiere de la anterior ya que en la misma, el autor entiende por dignidad, aquello que poseen todas las persona y por ende las hace valiosos dentro de una colectividad, es decir, que el individuo cuenta con un valor y éste no es menor ni mayor que el de alguno otro, y por ende debe de ser conservado.

Por otro lado, desde una perspectiva más contemporánea el autor Pele A. sostiene lo siguiente: “Una de las características del concepto actual de dignidad

⁴ Kant, Manuel, *Fundamento de la metafísica de las costumbres*, trad. de Manuel García Morente, San Juan, 2007, pp. 52-53, https://pmrb.net/books/kantfund/fund_metaf_costumbres_vD.pdf.

⁵ *Ibidem*, p. 48.

⁶ Beriain de Miguel, *Consideraciones sobre el concepto de dignidad humana*, s.e., 2004, pp. 192-193.

humana consiste en ser definido como el fundamento o la justificación de los derechos humanos. [...] En efecto, este valor hace que el individuo sea titular (y tenga pretensiones) para reclamar la titularidad y el respeto de determinados derechos”.⁷

En tanto que, la dignidad humana para el autor Ansuategui Roig, la define como: “la afirmación de la dignidad humana implica una determinada idea de humanidad: la dignidad tiene que ver con un conjunto de rasgos o facultades propias y exclusivas de los seres humanos”⁸.

De ahí que, al analizar la dignidad desde la perspectiva de los autores antes mencionados, se habla de aquello inherente al ser humano que es absoluto y que le pertenece por naturaleza, por el simple hecho de ser persona, la cual no puede ser supeditada por nadie. Por tanto, es un atributo propio de todo ser, que se desenvuelve dentro de una sociedad, y como resultado de ello, es la pieza medular para la justificación hacia la efectividad plena del reconocimiento de sus derechos humanos.

En ese orden de ideas, se puede entender que la dignidad humana es aquel derecho inherente que no puede ser transmitido de un ser humano a otro, y que le corresponde por su simple naturaleza, lo que se representa el hecho de exigir un trato igualitario dentro de la sociedad, con el objeto de hacer valer sus derechos de forma universal y dentro del derecho positivo, ya que los mismos se encuentran identificados como ciudadanos unos con los otros, lo que los hace merecedores del mismo trato dentro una colectividad.

De lo antes indicado se desprende que el reconocimiento de la dignidad debe de en igualdad de condiciones, encontrándose incluidas aquellas personas cuenten con algún tipo de discapacidad, ya que éstas, también tienen intrínsecamente los mismos derechos que el resto de los individuos

⁷ Pele, Antonio, “Kant y la dignidad humana”, *Revista brasileira de Estudos Políticos*, núm. 111, jul., 2015, pp. 18-25, <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/P.0034-7191.2016V111P15/322>.

⁸ Roig A. Francisco J. “Derechos fundamentales y dignidad humana”, *Papeles el tiempo de los derechos*, España, 2011, núm. 10, pp. 10-18, <https://core.ac.uk/download/pdf/29406076.pdf>.

independientemente de sus diversidades funcionales, es por ello que se debe de visualizar a la discapacidad desde una perspectiva basada en los derechos humanos.

I.2 Los derechos humanos y sus principios

El reconocimiento que se les ha dado a los derechos humanos a través de la historia, ha sido un recorrido de gran importancia, ya que han impulsado en gran medida transformaciones tanto a nivel nacional como internacional, por otro lado, no hay que dejar de lado que los individuos tuvieron que pasar por grandes barbaries como lo fue la Segunda Guerra Mundial, en donde murieron millones de personas, antes de que les fueran reconocidos sus derechos, por lo que dicho hecho histórico trajo consigo un desarrollo para la humanidad.

Es menester hablar que uno de los primeros documentos en el cual se plasma el reconocimiento de los derechos humanos, lo fue en la Declaración de Derechos del buen Pueblo de Virginia, en la cual en el apartado I^o, establece:

Que todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes y tienen ciertos derechos innatos, de los que cuando entran en estado de sociedad, no pueden privar o desposeer a su posteridad por ningún pacto, a saber: el goce a la vida y de la libertad, con los medios de adquirir y poseer la propiedad y de buscar y obtener la felicidad y la seguridad.⁹

Como se muestra en dicho documento, es en Virginia, en donde por primera vez se plasma el reconocimiento de la igualdad y libertad de las personas y que dichos derechos no pueden ser privados ni menoscabados dentro del tejido social, ya que éstos resultan ser inherentes a la persona.

Por otro lado, otro hecho histórico lo es la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América en 1776, que contempla lo siguiente:

“Que todos los hombres son creados iguales; que son dotados por su Creador de ciertos derechos inalienables; que entre estos esta la vida, la libertad y la

⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Declaración de derechos del buen pueblo de Virginia 1776*, p. 205, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2698/21.pdf>.

búsqueda de la felicidad, que para garantizar estos derechos se instituyen entre los hombres los gobiernos, que derivan sus poderes legítimos del consentimiento de los gobernados.”¹⁰

De lo anterior es dable identificar que dentro de dicho texto se tiene un matiz religioso en el contenido del mismo, ya que habla de un *creador*, que hace a los hombres iguales, sin embargo se logra observar el hecho del reconocimiento del individuo como un ser garante de una vida plena, dotada de igualdad y libertad, ya que dichos derechos se encuentran inmersos en los seres humanos al desenvolverse como gobernados dentro de una sociedad.

Por su parte la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, en el artículo 1º estipula: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones solo pueden fundarse en la utilidad común”.¹¹

Desprendiéndose de dicho documento un pleno reconocimiento de los derechos en especial los relativos a la igualdad y libertad, lo anterior con el fin de que los mismos sean respetados en la mayor manera posible tanto por el Estado como por los ciudadanos, con el objeto lograr una armonía en la colectividad

Asimismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos en su preámbulo plasman lo siguiente: “Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables. Reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana [...]”.¹²

Por su parte la Declaración de los Derechos Humanos establece en el artículo 1º “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, “*Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América de 1776*”, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2698/22.pdf>.

¹¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, “*Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789*”, *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos*, p. 1, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/view/5120/4492>.

¹² *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, de 1966, p. 1, https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf.6

y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.¹³

Por lo que ve a los documentos antes señalados se logra hacer notar que son la guía y punto clave, ya que se encuentra el reconocimiento de la dignidad de la persona, dando así lugar al surgimiento del pleno acceso los derechos humanos dentro de la esfera internacional, estableciendo así un marco de obligaciones vinculantes para los Estados miembros.

Por lo que ve a México, fue en la Constitución de 1814 en donde se: “estableció los derechos humanos de carácter individual y señaló que “la felicidad del pueblo y de cada uno de los ciudadanos, consiste en el goce de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad. La integra conservación de estos derechos es el objeto de la institución de los gobiernos y el único fin de las asociaciones políticas”.¹⁴

Lo anterior resulta ser de suma importancia ya que en el país, lo relativo al reconocimiento y conservación de los derechos de igualdad, libertad, seguridad y propiedad de los individuos, se consagró por primera vez en la Constitución de 1814, y es así, que se consiguió ir adecuando a través de los años a los demás textos constitucionales que rigen en la actualidad

Es sustancial hacer mención que en Junio de 2011, el Diario Oficial de la Federación, publica la reforma que tuvo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se modifica la denominación del Capítulo I del Título primero, denominándolo de *Los Derechos Humanos y sus Garantías*, reformando diversos artículos de la constitución, entre ellos el artículo 1º en el cual se contempla lo siguiente: “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

¹³ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 2015, p. 4, https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.

¹⁴ Witker, V, Jorge, *Derechos de las personas extranjeras*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2º ed., México, 2016, p. XIII.

para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.¹⁵

Por otro lado, es preciso abordar que es lo que se entiende por derechos humanos, y para ello la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas en México, establece: “Son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano.”¹⁶

Y por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas los define como:

Los derechos humanos son derechos que tiene toda persona en virtud de su dignidad humana. Los derechos humanos son los derechos más fundamentales de la persona. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos.¹⁷

De las definiciones anteriores se logra apreciar en la primera de ellas, que los derechos humanos son aquel conjunto de derechos y libertades que son necesarios para el disfrute de la vida, y que éstos se encuentran intrínsecos en la especie humana por el simple hecho de pertenecer a dicho género humano. Por lo que ve a la segunda de las definiciones, se contempla que los derechos humanos son aquellos que tiene todo individuo en virtud a su dignidad humana, y que éstos definen en gran medida las relaciones que surgen entre el Estado y los integrantes de la sociedad, los cuales sirven para delimitar el poder del Estado, exigiendo que se realicen las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los mismos en condiciones de igualdad.

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 06-06-19, p.1, <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>.

¹⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *20 Claves para conocer y comprender los derechos humanos*, 2da ed., México, D.F., 2015, p. 7.

¹⁷ Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Unión Interparlamentaria, *Derechos humanos manual para parlamentarios*, trad. de Nowark, Manfred, núm. 8º, 2005, p. 1.

Por su parte el autor Jorge Carpizo los define como: “el conjunto de atribuciones reconocidas en los instrumentos internacionales y en las Constituciones para hacer efectiva la idea de la dignidad de todas las personas y, en consecuencia, que puedan conducir una existencia realmente humana desde los ámbitos más diversos, los que se imbrican, como el individual, el social, el político, el económico y el cultural”.¹⁸

La definición anterior, resulta ser interesante, ya que el autor describe a los derechos humanos, como aquel conjunto de atribuciones que están reconocidas jurídicamente a nivel internacional, y que por tanto permiten hacer efectiva el papel tan importante que juega la dignidad de la persona y con ello estar en condiciones de poder llevar a cabo su existencia humana dentro de la sociedad, y así lograr alcanzar una armonía dentro de todos los ámbitos de su desenvolvimiento.

Por consiguiente por derechos humanos se puede entender, como aquel conjunto de derechos y libertades inherentes a las personas, para el pleno ejercicio de su dignidad humana, y que dichas atribuciones son reconocidas, protegidas y respetadas a través de la esfera Nacional e Internacional, con el objeto de que dichos derechos sean salvaguardados de la mejor manera posible dentro de la sociedad y evitando en gran medida la violación de los mismos.

Es importante señalar que los derechos humanos cuentan con un conjunto de principios rectores, los cuales se encuentran plasmados en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el párrafo tercero, encontrándose lo siguiente:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.¹⁹

¹⁸Carpizo, Jorge, “Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características”, *Cuestiones Constitucionales*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, núm. 25, julio-diciembre 2011, p. 13, <http://www.redalyc.org/pdf/885/88520881001.pdf>.

¹⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, p. 1.

De lo anterior, es dable indicar que dichos principios son: universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, que tienen por objeto que se respeten, protejan y garanticen de la mejor manera posible dichos derechos, evitando en gran medida la violación de los mismos, así como las reiteradas prácticas discriminatorias hacia los grupos vulnerables, como lo son las personas con discapacidad.

Bajo ese orden de ideas, el principio de universalidad lo define la autora Flores Salgado, de la siguiente forma: “a todo ser humano, con independencia del sitio el orbe que se situé. Le están adscritos en forma igual y sin que para ello sea relevante su raza, color, sexo, idioma, origen nacional o condición política, económica o social, así como su ideología y creencias”.²⁰

Asimismo la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas concibe dicho principio como:

Los derechos humanos son universales porque están basados en la dignidad de todo ser humano, con independencia de la raza, color, sexo, el origen étnico o social, la religión, el idioma, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, la discapacidad o cualquier otra característica distintiva. Puesto que son aceptados por todos los Estados y pueblos, se aplican de forma igual e indiscriminatoria a todas las personas y son los mismos para todas las personas en todos los lugares.²¹

De lo anterior, es dable entender que el principio de universalidad, es aquel que reconoce los derechos humanos independientemente del país en el que se encuentren, es decir, es ese reconocimiento en condiciones de igualdad, y por ende, sin discriminación alguna, por lo que se requiere de una plena observancia por parte de las autoridades, para que éstos no sean transgredidos.

De ahí que, “actualmente, la universalidad de los derechos humanos es aceptada como un principio que no puede ponerse en duda, respecto del cual no es

²⁰ Flores, S., Lucerito, L., *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, Piso 15, 2015, p. 24, http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/fdcs/resources/PDFContent/1378/Libro%20DIG%20-%20Temas%20actuales%20de%20los%20derechos%20humanos.pdf.

²¹ Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Unión Interparlamentaria, “*Derechos Humanos*”, México, núm. 26, 2016, p. 22.

posible echar marcha atrás. Esta característica de los derechos humanos encuentra su fundamento en diversas circunstancias propias de la persona como ser humano, como es el caso de la igualdad de todos frente al derecho”.²²

Por lo que ve, a los principios de indivisibilidad e interdependencia la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, los define de la siguiente forma: “Dado que cada derecho humano trae consigo otros derechos humanos y depende de ellos, la violación de un derecho afecta el ejercicio de otros”.²³

Por su parte el Alto Comisionado de México, explica de forma muy clara como es que se encuentran concatenados los principios de indivisibilidad e interdependencia, indicando lo siguiente:

Es decir, los derechos humanos están relacionados entre sí de tal forma que para ejercer plenamente determinado derecho será necesaria la intervención de otro u otros. Por ejemplo, para ejercer el derecho a la educación es necesario acceder también al derecho a la salud y al derecho a la alimentación. En este mismo sentido, la violación de uno de ellos puede afectar directa o indirectamente el ejercicio de otros u otros. Por lo anterior, los derechos humanos deben considerarse como un conjunto inseparable entre sí.²⁴

Por consiguiente, los principios de indivisibilidad e interdependencia, resultan ser de suma importancia, ya que reflejan no solo el reconocimiento y ejercicio de un derecho, sino que hacen ver la unión que existe con otros derechos, por lo que al violar alguno de ellos se va encontrar la trasgresión directa o indirectamente de algún otro, viéndose como resultado que los mismos se encuentran relacionados y dependientes entre sí en gran medida.

En tanto que el principio de progresividad es aquel que: “en cuanto se pretende que las autoridades no solo efectúen las medidas necesarias para garantizar la vigencia de los derechos humanos, sino que también se emprendan

²² Witker, V. Jorge, *op. cit.*, p. 4.

²³ Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Unión Interparlamentaria, “*Derechos Humanos*”, *op. cit.*, p. 23.

²⁴ Oficina del Alto Comisionado en México de las Naciones Unidas, *20 Claves para conocer y comprender mejor los derechos humanos*, *op. cit.*, p. 8.

acciones a fin de que no se dé marcha atrás en los niveles de protección ya alcanzados.²⁵

Dicha definición comprende que el principio de progresividad es aquel encargado de que las autoridades garanticen de forma plena y eficaz la protección de los derechos humanos, sin que se dé marcha atrás al momento de que el individuo ejerza acciones jurídicas ante los tribunales.

Por otra parte, los autores Britto Rodrigo y Miguel Carbonell, indican que el principio de progresividad es aquel:

Que deben de seguir las autoridades, se pretende que estas no solo tomen las medidas necesarias para garantizar la vigencia de los Derechos Humanos, sino que también se emprendan acciones a fin de que no se dé marcha atrás en los niveles de protección ya alcanzados. Este principio se traduce entonces en una garantía de tipo político que implica no regresividad en el ejercicio de los derechos, para lograr alcanzar siempre en mayor grado aquellos estándares necesarios para llevar una vida digna.²⁶

De la definición anterior larga pero certera, deja hacer ver que dicho principio es el encargado de hacer efectiva una vida digna, por lo que las autoridades deben de cumplir de forma eficaz el resguardo de los derechos humanos emprendiendo acciones para alcanzar los mejores niveles de protección para las personas, asimismo se caracteriza por la no regresividad entorno al ejercicio de los derechos de los ciudadanos.

Por último, por su parte la Comisión de los Derechos Humanos en México, indica que el principio de progresividad:

Implica el gradual progreso para lograr su pleno cumplimiento, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiera la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible.[...] Este principio se relaciona de forma estrecha con la prohibición de retrocesos o marchas atrás injustificadas

²⁵ Witker, V. Jorge, *op. cit.*, p. 13.

²⁶ Britto, Rangel, Carbonell, Miguel, *La globalización y los derechos humanos, a la luz de la reforma constitucional de junio 2011*, s.a., s.e., s.f., s.l.i., s.t., s.vol., pp. 21-22, http://www.miguelcarbonell.com/artman/uploads/1/Globalizaci_n.pdf.

a los niveles de cumplimiento alcanzados, la “no regresividad” en la protección y garantía de los derechos humanos.²⁷

Conforme a dicha definición se encuentran inmersos más elementos como lo son el progreso para hacer efectivo el cumplimiento de los derechos dentro de una sociedad, ya sea a corto, mediano o largo plazo, con el objeto de realizar de forma eficaz el cumplimiento de los mismos por parte de las autoridades, asimismo prohibiéndoles los retrocesos entorno al cumplimiento y protección de dichos derechos.

Luego entonces, el principio de progresividad, es aquel que tiene por objeto garantizar primeramente una vida digna, así como la vigencia de los derechos por parte de las autoridades de la forma más expedita posible, asimismo el respeto por parte de éstas, teniendo como característica la prohibición de la no regresividad injustificada, en lo tocante al ejercicio pleno de los derechos humanos dentro de la sociedad.

Por consiguiente, una vez analizados cada uno de los principios que rigen los derechos humanos, es dable considerar que se une entre sí, y que los mismos, son sumamente necesarios para garantizar el respeto, reconocimiento y ejercicio por parte de las autoridades dentro de la esfera universal, lo anterior con la finalidad de alcanzar los mejores niveles de armonía dentro de la sociedad.

I.3 El derecho al trabajo como derecho social

Es importante tener en consideración que el concepto de derecho, el cual a grandes rasgos se define como el conjunto de normas que regulan la conducta de los individuos dentro de una sociedad, y tiene fines diversos, como lo pueden ser la seguridad, justicia y el bien común, a su vez éste se clasifica en: derecho público, privado y social, por consiguiente, el derecho del trabajo se ubica dentro de la rama del derecho social, que como su nombre lo indica, en él se prevé el bienestar de la sociedad.

²⁷ Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, *Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos*, México, 2016, pp. 11-12, <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf>.

Resulta que el termino del derecho del trabajo, según la época y el país, así como el sistema jurídico, del que se trate, ha sido denominado de diversas formas como lo es, Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, Derecho Laboral y finalmente Derecho del Trabajo, que este último término viene a ser el más apropiado para referirse a lo concerniente de las relaciones de trabajo en México.²⁸

En ese tenor, la persona tiende en la medida que se desenvuelve en la sociedad a crear vínculos sociales, es decir, está en un entorno colectivo, y a razón de ello, nacen derechos que deben de ser regulados dentro de la sociedad, por lo que el Estado debe de asegurar la posibilidad de brindar un bienestar para la colectividad, con el objeto de proporcionar un mejor nivel de vida para los ciudadanos.

Bajo ese orden de ideas, los derechos sociales tiene como característica, lo referente a una justicia social, así como “el ser relativos, con sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada”²⁹, “exigen una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y disciplinar la conducta de los particulares”³⁰, esto con el fin de lograr un mejor equilibrio y desarrollo dentro de la sociedad.

Bajo ese orden de ideas el autor Mario de la Cueva, define a los derechos sociales como: “los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana”.³¹

Por ende, los derechos sociales son aquellos que se encuentran identificados dentro de la clase trabajadora, porque mediante ellos se adquieren

²⁸ Barrell N., Miguel, *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, 7ª ed., México, SISTA S.A. de C.V., 2001, p. 3.

²⁹ De Buen L, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 17ª ed., México, Porrúa, 2005, p. 107.

³⁰ *Idem*.

³¹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano*, 8ª. ed., Porrúa, México, 1982, t. II, p. 80.

ingresos para poder sobrevivir dentro de la sociedad de una forma digna, teniendo como punto de partida el acceso a una justicia social y así mejorar su calidad de vida.

En realidad el derecho del trabajo en México, tiene ciertos vínculos, primeramente lo encontramos precisado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123º en su apartado “A”, así como con la Ley Federal del Trabajo, estos dos ordenamientos son de suma importancia ya que en los mismos se contemplan los derechos y las protecciones existentes para la clase trabajadora.

Bajo esa tesitura, el Derecho del Trabajo se encuentra ampliamente vinculado, con el Derecho de la Seguridad Social, Derecho Civil, Derecho Mercantil, Derecho Procesal Civil, Derecho Internacional Público así como el Privado, Derecho Administrativo, Derecho Fiscal, toda vez que la gran mayoría de las ramas del derecho, se encuentra presente el reconocimiento de una relación laboral entre un trabajador y un patrón dentro de una fuente de trabajo, y por lo tanto se puede encontrar inmiscuido en diversas ramas del derecho.

Dicho lo anterior, se puede advertir que debido a su interdependencia social la disciplina del derecho del trabajo, refleja la vida misma, la realidad y la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige, por lo que en los conflictos colectivos de trabajo, vienen a obligar tanto a la sociedad como al Estado, a brindar esa mayor atención y cuidado, ya que los mismos repercuten en la paz, estabilidad y progreso del país,³² destacando que los trabajadores constituyen la fuerza motriz de las naciones.

A decir verdad el concepto de Derecho del Trabajo, según el autor Néstor de Buen L. señala: “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.³³ De lo anterior se puede advertir que

³² De Buen L, Néstor, *op. cit.* p. 8.

³³ *Ibidem*, p. 138.

dicho concepto involucra al reconocimiento de todas aquellas normas que regulen las actividades derivadas de las relaciones en donde se preste un servicio personal bajo una subordinación y que por tanto hay una remuneración, las cuales deben de estar armonizadas para alcanzar una justicia social.

Por su parte el autor Trueba Urbina, define dicho concepto como: “El conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana”.³⁴

Y por último el autor Borrell Navarro, entiende dicho termino como: “es una ciencia social y publica sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y órganos de clase”³⁵.

De las últimas dos definiciones, resulta muy completas y por tanto se comparten en razón de que primeramente, sitúan al derecho del trabajo dentro de la ciencia social, y por otro lado abarca lo concerniente a las relaciones individuales o colectivas que se pueden derivar de una relación de trabajo, y que las mismas deben de ser reguladas a través de los textos jurídicos, esto con la finalidad de garantizar una vida digna a la clase trabajadora.

Una vez indicado lo anterior, se puede definir al Derecho del Trabajo, como aquel derecho social, que se caracteriza por ser autónomo, especial, imperativo y formal, ya que a través de él se regulan las relaciones de subordinación entre los trabajadores y patrones, existiendo una remuneración económica a cambio de una actividad física, con el objeto de elevar el bienestar del hombre que trabaja.

Como resultado del análisis anterior, es dable indicar que las personas con discapacidad se encuentran en circunstancias desfavorables, de desventaja o de carencias sociales y económicas, y en condiciones de vulnerabilidad respecto del

³⁴ Trueba, U, Alberto. M, *et al.*, *Derecho individual de trabajo*, Porrúa, 2003, p. 39.

³⁵ Barrell N., Miguel, *op. cit.*, p. 4.

goce y ejercicio pleno de sus derechos fundamentales, así como al acceso a los órganos de procuración e impartición de justicia, y en especial el de hacer efectivo su derecho del trabajo, situación ésta que afecta su calidad de vida.³⁶

I.4 La discapacidad física y sensorial y su clasificación

Al hablar de discapacidad en México, es importante tener en consideración, que es uno de los temas de mayor trascendencia social, ya que, el reconocimiento de sus derechos, se ven afectados en gran medida, debido a las prácticas discriminatorias ejercidas por la sociedad, situándolos en un plano de desigualdad frente a los demás.

En ese tenor, es preciso hacer una breve referencia histórica entorno al reconocimiento que el país ha realizado en relación dicha problemática social, es así que la Cámara de Diputados, señala lo siguiente:

Las Instituciones en nuestro país han reconocido y atendido algunos de los problemas de las personas con discapacidad desde la época colonial. Dos hospitales fueron los fundadores en el siglo XVI, uno que atendía discapacidades mentales, el primero en su tipo en el continente y otro a los estragos causados por la lepra. En la década de los setentas del siglo XIX, a partir de la iniciativa del entonces presidente Juárez se crean escuelas para sordomudos y ciegos, así como escuelas normalistas para maestros especializados en ese tipo de enseñanza.³⁷

Por su parte el autor Sales Heredia, indica que fue hasta a mediados del siglo XX, que el tema de la discapacidad se tornó institucional y sistemático, y en el año 1950 surge un Centro Nacional de Rehabilitación. A mediados de los setenta se crea el (DIF) Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, y su principal

³⁶ Rolander, Yareli, (coord.), *Armonización legislativa en materia de discapacidad en México: actualidad y retos*, Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia, México D.F., 2008, p. 155,

https://www.academia.edu/1057239/ARMONIZACION%20LEGISLATIVA_EN_MATERIA_DE_DISCAPACIDAD_EN_MEXICO_ACTUALIDAD_Y_RETOS.

³⁷ Sales, H, Francisco, *Discapacidad en México*, Carpeta de Indicadores y Tendencias Sociales número 27, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados LXII Legislatura, p. 3, file:///E:/1er%20capitulo/Carpeta-27-discapacidad-en-mexico.pdf.

función es brindar atención asistencial a personas que se encuentran en el plano de desventaja social, como lo son las personas con alguna diversidad funcional³⁸.

Con el objeto de brindar una protección hacia dicho sector de la sociedad México, crea en el año 1994 la Ley de Asistencia Social, que efectivamente velaba por los derechos de dichas personas. Empezándose a reflejar el surgimiento de leyes a nivel nacional, pero tras el paso de ese mismo año (1994) se busca trabajar también en mecanismos para a nivel internacional³⁹.

Luego entonces, a través de los años surge una reforma en la Constitución Política en los Estados Unidos Mexicanos en el año 2001, concerniente al artículo primero, quedando consagrado de la siguiente forma:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.⁴⁰

Como se muestra, en dicho artículo, es evidente que se consagra la prohibición a cualquier tipo de discriminación hacia los grupos vulnerables, como lo son las personas con discapacidad, lo anterior con el objeto de que puedan acceder a las mismas oportunidades en condiciones de igualdad, y garantizar así sus derechos humanos.

Fue hasta el año 2005 que se crea y se publica la Ley General de las Personas con Discapacidad, que tiene como objeto la plena observancia, regulación y aplicación de la ley, la cual fue abrogada en 2011, para publicar a su vez la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, teniendo como finalidad velar por la protección y reconocimiento de los derechos de dicho grupo en situación de vulnerabilidad.⁴¹

³⁸ *Idem.*

³⁹ *Idem.*

⁴⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, p. 2.

⁴¹ Sales, H, Francisco, *op. cit.*, pp. 4-5.

En ese sentido, es preciso señalar que: “En 2006 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue nuevamente reformada, eliminando el término de capacidades diferentes por el de discapacidades. Finalmente el 20 de mayo de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las personas con Discapacidad, 2014-2018.”⁴²

Por ende, los avances históricos, respecto al reconocimiento de los derechos de dicho grupo, han sido difíciles y relativamente lentos, por lo que se ha hecho notar paulatinamente el progreso en dichas legislaciones, no obstante lo anterior, falta una plena aplicación y observancia por parte de las autoridades, para lograr alcanzar y garantizar una verdadera inclusión tanto social como laboral, que les permita así mejorar su calidad de vida.

Una vez indicados de forma general dichos antecedentes históricos, es momento de abordar los siguientes términos: *funcionamiento*, *deficiencia*, *discapacidad* y por último como se clasifica ésta.

Conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, mejor conocida como CIF, cuyo principal objetivo es el realizar una sistematización en torno a las discapacidades, “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”.⁴³ Es así que la CIF, pertenece a un rango internacional ya que su ámbito de aplicación ha sido utilizado como herramienta estadística, de investigación, clínica, político social y educativo, por la Organización Mundial de la Salud.

Una vez indicado lo anterior, es momento de abordar que se entiende por *función corporal*, y para ello la CIF, define de la siguiente forma: “son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas)”.⁴⁴ Mientras que, por *actividad* se entiende que “es la realización de una tarea o acción

⁴² *Ibidem*, p. 5.

⁴³ Organización Mundial de la Salud, Ginebra, *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, trad. de Álvaro Bilbao, España, 2001, p. 3, https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 11.

por parte de un individuo”⁴⁵, por el contrario una *limitación en la actividad*, es aquella restricción para la realización de determinada tarea.

Ahora bien, es pertinente realizar un análisis relativo a que es lo que se entiende por *deficiencia*, y para ello la CIF, lo conceptualiza como: “son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida”.⁴⁶

Así, las deficiencias pueden ser temporales o permanentes; progresivas, regresivas o estáticas; intermitentes o continuas, según sea el caso. “Las deficiencias; pueden derivar en otras deficiencias; por ejemplo, la disminución de fuerza muscular puede causar una deficiencia en las funciones del movimiento, los déficits de las funciones respiratorias pueden afectar al funcionamiento cardiaco, y una percepción deficitaria puede afectar a las funciones del pensamiento”.⁴⁷

Dado que, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, mejor conocido como (INEGI), identifica la deficiencia como aquella que: “se refiere al órgano o parte del cuerpo afectado, por ejemplo lesiones del cerebro, medula espinal, extremidad u otra parte del cuerpo. Son ejemplos descritos como “ausencia de piernas”, “desprendimiento de retina” etc.”⁴⁸

Por lo tanto, las deficiencias son aquellos problemas o pérdidas en el funcionamiento en determinada área del cuerpo de una persona, derivado de lesiones en el organismo que se adquieren involuntariamente y que por motivo de ello, la persona se encuentra con ciertas limitaciones para poder realizar plenamente una determinada tarea o actividad, es importante hacer notar que dichas deficiencias se pueden adquirir por otras interrelacionadas, que repercuten dentro del organismo, y que trae como resultado, la restricción de una movilidad óptima.

⁴⁵ *Idem.*

⁴⁶ *Idem.*

⁴⁷ *Ibidem*, p. 14.

⁴⁸ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), *Clasificación de tipo de discapacidad – histórica*, México, 2000, p. 5.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf.

Respecto al término de *discapacidad*, es importante hacer notar que es un anglicismo que empieza a tener sus apariciones en los años 2000, y que permite a los ciudadanos, un mejor entendimiento o el relacionar dicho término dentro de una nueva idea de derechos (de personas con discapacidad).

Conforme a la definición de la OMS se retoma en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, respecto al termino de discapacidad “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”.⁴⁹

Por otro lado, la autora Yareli Rolander, define a la discapacidad como: “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”⁵⁰

En ese contexto, de lo antes indicado, se logra desprender que el término de discapacidad comprende aquellas restricciones y deficiencias que una persona presenta, causadas por su condición física o mental, para poder realizar una determinada tarea, y que son producidas por alguna alteración física o mental mayor a seis meses.

Por su parte la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, define dicho término como “La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.⁵¹

La definición anterior resulta ser muy interesante ya que a diferencia del análisis de las anteriores, en ésta, se encuentra contemplada la interacción de la persona con deficiencias y el fenómeno de las barreras sociales con las que se

⁴⁹ *Idem.*

⁵⁰ Rolander, Yareli, (coord.), p. 12.

⁵¹ Naciones Unidas, *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Nueva York, 2008, p. 1, <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

enfrentan dicho sector, ya que se tienden a restringir una participación plena dentro de la sociedad debido a su condición, vulnerando así su derecho a la igualdad.

Sumando a lo anterior, es necesario señalar que: “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 [...]”⁵²

Ahora bien, “[...] la *minusvalía* hace referencia a 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)[...]”⁵³, situándolo en un plano de desventaja social, ya que existe una restricción en el ámbito de su desarrollo, que le impide participar de forma plena en la sociedad a raíz de las constantes prácticas discriminatorias debido a su condición.

En ese contexto, “La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el ámbito de la política constituye una cuestión de derechos humanos”.⁵⁴

Una vez analizado lo anterior, es momento de abordar los tipos de discapacidad, física y sensorial –debido al estudio de la presente investigación- en ese orden de ideas, es preciso señalar que de acuerdo con el Glosario de términos sobre Discapacidad, definen de la siguiente forma:

1. *Discapacidad física*: “Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal”⁵⁵.

Por otro lado, la CIF las define de la siguiente forma: “...comprenden a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de

⁵² Rolander, Yareli, (coord.), *op. cit.*, p. 12.

⁵³ *Idem.*

⁵⁴ *Ibidem*, p. 22.

⁵⁵ Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, *Glosario de Términos sobre Discapacidad*, México, p. 11, https://www.semarn.gob.mx/derechos_humanos/glosario_terminos_discapacidad.pdf.

coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana”.⁵⁶
Incluyéndose la pérdida de alguno de sus miembros

Cabe resaltar que dentro de este tipo de discapacidad, el INEGI, en su estudio las identifica de la siguiente forma se encuentran subgrupos, apreciándose entre ellos los siguientes: “210. Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello, cabeza, el 220. Discapacidades de las extremidades superiores”.⁵⁷

Por lo que ve al subgrupo 210, éste incluye discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza:

Se encuentran aquellas personas que tengan una pérdida total o parcial de sus piernas. Así como también incluye, aquellas que tengan sus piernas pero que no tengan movilidad en las mismas, y por ende, se les dificulte el desplazamiento de un lugar a otro, por si mismas, y que necesiten el auxilio de otra persona o un instrumento (silla de ruedas o andadera, prótesis) con el fin de que les ayude en gran medida para su movilidad.⁵⁸

Asimismo en este subgrupo se incluye aquellos casos en los cuales la persona tenga cierta limitación para doblarse, estirarse o agacharse, para la realización de recoger algún objeto que se encuentre en el suelo. “Y todas aquellas discapacidades de movimiento, tronco, cuello, y cabeza (excepto parálisis facial); así mismo incluye a las deficiencias musculoesqueléticas que afectan la postura y el equilibrio del cuerpo”.⁵⁹

Ahora bien, corresponde hablar del subgrupo 220, consistente en aquellas discapacidades de las extremidades superiores:

En esta clasificación, se encuentran aquellas discapacidades en las que exista un impedimento para utilizar los brazos y manos, así como una pérdida total o parcial por alguno de ellos, o aquellas personas que teniendo sus dos brazos y manos han perdido gran parte de movimiento, y resultado de esto, se encuentra

⁵⁶ *Ibidem*, p. 22.

⁵⁷ *Idem*.

⁵⁸ *Idem*.

⁵⁹ *Idem*.

limitadas para poder realizar ciertas actividades en su vida diaria (agarrar y levantar objetos, cerrar y abrir puertas u otros objetos, entre otras diversas), excluyendo este grupo, aquellas discapacidades que tengan que ver con las deformaciones del cuerpo⁶⁰.

2. *Discapacidad sensorial*: “Se refiere a discapacidad auditiva y discapacidad visual”.⁶¹

De acuerdo a la autora Yareli Rolander, explica lo siguiente: “Hablar de la discapacidad sensorial es referirse a las personas que presentan una alteración del funcionamiento en el área del cerebro que controla los sentidos, como la vista, el oído o el habla”⁶²

“El momento en que inicia la pérdida auditiva puede deberse a varias causas, que pueden dividirse en: congénitas (en los casos en lo que se trata de una enfermedad padecida por la madre durante el embarazo, ya sean hereditarias) y adquiridas (cuando se presentan a consecuencia de una enfermedad, accidente, un evento traumático o negligencia médica entre otras)”⁶³.

En ese contexto, de acuerdo con la clasificación realizada por el INEGI, las identifica de la siguiente forma: discapacidades para ver, oír y hablar.

Este grupo se conforma de subgrupos: “110. Discapacidades para ver, 120. Discapacidades para oír, 130. Discapacidades para hablar (mudez), 131. Discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje”.⁶⁴

Subgrupo 110, Discapacidades para ver:

“Incluyen las descripciones que se refieren a la pérdida total de la visión, a la debilidad visual (persona que solo ve sombras o bultos), y a otras limitaciones que no pueden ser superadas con el uso de los lentes, como desprendimiento del retina, acorea, facoma y otras. Se

⁶⁰ *Ibidem*, p. 25.

⁶¹ Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, *op. cit.*, p. 11

⁶² Rolander, Yareli, (*coord.*), *op. cit.*, p. 21.

⁶³ *Ibidem*, p. 25.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 13.

considera que hay discapacidad cuando está afectado un solo ojo o los dos”.⁶⁵

Por lo que ve a la discapacidad para ver, se considerará discapacidad, cuando haya una pérdida total de la vista, ya sea de un ojo o de los dos, y por ende dicha discapacidad no puede ser curada con el simple uso de lentes, por lo que es importante señalar, que aquellas limitaciones que se puedan corregir con el uso de anteojos quedan excluidas dentro de dicha clasificación.

En relación con el subgrupo 120, incluye las discapacidades para oír, y son aquellas que: “Comprende las descripciones que se relacionan con la pérdida total de la audición en uno o en ambos oídos, o con la pérdida parcial pero intensa, grave o severa en uno o en ambos oídos”.⁶⁶

Sumando a lo anterior, es dable asimismo señalar lo siguiente: “La discapacidad auditiva se refiere a la falta o reducción de la habilidad para oír claramente, debido a un problema en algún lugar del mecanismo auditivo. La pérdida de la audición puede variar desde la más superficial hasta la más profunda, a la cual, comúnmente se le llama sordera, y esta puede ser total o parcial”⁶⁷

De lo antes expuesto se puede concluir que se podrá considerar discapacidad auditiva siempre y cuando se haya perdido la habilidad de la audición total de un oído o de ambos siendo desde algo superficial o profundo; encontrando también dentro del grupo las personas sordomudas, ya que la pérdida de la voz en algunos casos está relacionada con la falta de audición.

Por otro lado, es importante analizar el subgrupo 130, el cual engloba aquellas discapacidades para hablar (mudez), identificándose única y exclusivamente a la pérdida total del habla. Dichas patologías son: falta de lengua, mudéz, pérdida permanente de la voz, la extirpación de cuerdas vocales, entre otras.

Por último, se encuentra el subgrupo 131, en el que se identifican las discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje, encontrándose

⁶⁵ *Idem.*

⁶⁶ *Ibidem*, p. 16.

⁶⁷ Rolander, Yareli, (*coord.*), *op. cit.*, p. 26.

aquellas que: “Se refieren a la incapacidad para generar, emitir y comprender mensajes del habla. Comprende las limitaciones, graves o severas del lenguaje, que impiden la producción de mensajes claros y comprensibles”.⁶⁸

Es así que: “Los centros cerebrales deben funcionar perfectamente para poder conducir los impulsos del habla a todos los componente del aparato lingüístico, éste funciona de tal manera que lo pensado se reproduce con significado. Esta discapacidad también se puede adquirir por una lesión en el área donde se encuentran los canales del lenguaje”⁶⁹, lo que afecta la habilidad para entregar un mensaje lingüístico comprensible para los demás individuos.

En ese orden de ideas, dicha clasificación se caracteriza por aquella limitación que impide la plena producción de mensajes claros y entendibles dentro de la comunidad, quedando excluida la tartamudez ya que ésta no se considera como discapacidad.

Del análisis realizado en dicho apartado, se puede concluir, que el tema de la discapacidad resulta ser de gran relevancia en la modernidad, ya que, se tiende a ignorar las necesidades que requieren ser atendidas debido a una construcción social, en la cual, la colectividad está diseñada para una persona que no cuenta con alguna diversidad funcional, situación ésta que segrega en gran medida la plena participación dentro de los ámbitos del desarrollo humano afectando a dicho grupo vulnerable, es por ello que el tema de la discriminación debe de ser entendido no solo como una realidad sino como una problemática social.

1.5 La discriminación

En México como en muchos otros países, se ha tratado de combatir todos aquellos tratos discriminatorios que se ejercen dentro de la sociedad, es así, que se trabaja por un marco en donde exista una mejor tolerancia, equidad y justicia, hacia aquellos sectores de la población que se encuentran en cierto plano de desigualdad y vulnerabilidad.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 19.

⁶⁹ *Ibidem*, p. 26.

Con el objeto de crear una sociedad sin prácticas de exclusión, así como tener un modelo de convivencia colectivo, “reconocer, proteger y tutelar el derecho a la no discriminación representa una parte sustancial de toda sociedad empeñada en construir una convivencia democrática madura, justa e incluyente”.⁷⁰

Por lo que, al existir dentro de la sociedad mexicana prácticas discriminatorias, se está vulnerando tanto el derecho a la igualdad como al de no discriminación; que si bien es cierto se encuentra contemplado dentro del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Conforme a los autores Gutiérrez y Salazar, sostienen que: “la discriminación es una relación social en la que un grupo con capacidad de ejercer alguna o varias formas de dominio (económico, político, cultural) minusvalora o repele a otro grupo, colocándolo en una situación de desigualdad u opresión”⁷¹, de lo anterior se logra identificar que la discriminación es la desigualdad de derechos de cierto grupo social debido a su condición.

En tanto que, el autor Rodríguez Zepeda indica que: “La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”⁷²

De la definición anterior, larga pero certera, se logra desprender que la discriminación involucrar todas aquellas conductas ejercidas y extendidas por la sociedad, con el objeto de causar un daño a determinado grupo de la comunidad, recibiendo así un trato injusto y desvalorizado, que trae como resultado una marcada desventaja social.

⁷⁰ Zepeda, R, Jesús, “Definición y concepto de la no discriminación”, *El Cotidiano*, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco Distrito Federal, México, 2005, vol., 21, núm. 134, Noviembre-Diciembre, p. 6, <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/discriminacion/docs/ArticuloJesusRodriguez.pdf>.

⁷¹ Gutiérrez, Rodrigo, y Salazar, Pedro, *Igualdad, no discriminación y derechos sociales, una vinculación virtuosa*, México, CONAPRED, 2011, p. 43, https://www.conapred.org/documentos_cedoc/INDYDS.pdf.

⁷² Zepeda, R, Jesús, *op. cit.*, p. 25.

Bajo ese orden de ideas, es dable mencionar que La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, promulgada el 11 de junio del año 2003, en el artículo 1º define a la discriminación de la siguiente manera: “Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades”.⁷³

De la definición anterior, se advierte que dicho artículo define a la discriminación como aquella distinción, exclusión o preferencia, hacia determinado grupo social, con el objeto de restringir el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.

Es así, que al hablar de prácticas discriminatorias engloban un trato diferenciado e inferior hacia cierto sector de la sociedad, “la no discriminación aparece como una prohibición expresa de todo tratamiento preferencial, sea cual fuera el fundamento normativo o las pretensiones reivindicativas o emancipadoras de este último.”⁷⁴

De hecho, fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en la que por primera se reconoció el principio de la no discriminación en su artículo 7º: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley”⁷⁵, de lo anterior, se logra desprender el reconocimiento así como la salvaguardia de los derechos humanos dentro de un plano universal, los cuales deben de garantizarse en condiciones de igualdad, ya que al afectarse algunos de ellos, se estaría en presencia de una violación a los mismos, evidenciándose la falta de obligación por parte del Estado en garantizar de forma plena el conjunto de derechos y oportunidades.

⁷³Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio 2003, México, p.1, https://archivos.juridicas.unam.mx/www/site/acerca-de/normativa-interna/criterios_editoriales.pdf.

⁷⁴ Zepeda, R, Jesús, *op. cit.*, p. 25.

⁷⁵ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, p. 16, https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.

Una vez analizado lo anterior, es importante destacar la aportación que realiza el autor Zepeda R., en relación con la no discriminación, quien sostiene lo siguiente:

El derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales, y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles, siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causados por prácticas discriminatorias previas a su grupo.⁷⁶

De lo anterior, se puede entender, que el tema de la no discriminación involucra el derecho a un trato igualitario, es decir, sin ningún tipo de distinción y/o exclusión, esto con la finalidad de que los individuos cuenten con la posibilidad de aprovechar de la mejor manera posible sus derechos y libertades reconocidos en los textos jurídicos, lo anterior con la objeto, de lograr una armonía social.

Del análisis anterior, resulta necesario concluir que a pesar de que en México, existen normas jurídicas tanto federales como estatales en pro de la prohibición de cualquier tipo de discriminación, hace falta una plena observancia y aplicación de dichos ordenamientos por parte de las autoridades, ya que, las personas con discapacidad se encuentran afectadas en gran medida, debido a las constantes prácticas discriminatorias ejercidas por la sociedad, a raíz de su condición, segregándolas de una intervención plena dentro de los ámbitos de su desarrollo, es por ello que se debe de promover una verdadera protección y justicia a sus derechos libre de cualquier distinción.

I.6 La exclusión social y laboral de las personas con discapacidad

Una vez analizado en el apartado anterior el tema de la discriminación, es momento de señalar que las personas con discapacidad en México, se encuentran afectadas en gran medida por la constante exclusión no solo social sino laboral, debido a los estereotipos y paradigmas que prevalecen hoy en día dentro de la comunidad, que

⁷⁶ Zepeda, R, Jesús, *op. cit.*, p. 29.

tienden en la mayoría de los casos a dejarlos fuera de una participación plena, afectando así, la posibilidad de poder desempeñar un trabajo como el resto de los demás individuos en condiciones de igualdad, situación ésta que restringe las posibilidades de poder alcanzar una vida digna.

Es importante destacar que la sociedad juega un papel determinante en el tema de la exclusión, ya que al existir grupos de minorías dentro de la colectividad, y que estos se encuentran en gran medida invisibilizados por ésta, dan como resultado la falta de acceso a determinados derechos, situándolos en una clara marginación.

Bajo esa tesitura, resulta importante citar la aportación de la autora Anabel Moriña, quien señala que: " La invisibilidad es un atributo que con frecuencia suele asociarse a personas en situación o riesgo de exclusión. Ciertos grupos de ciudadanos pasan desapercibidos en sus comunidades, no tienen acceso o, si lo tienen, no en igualdad de condiciones, a derechos tan fundamentales como el empleo o la protección social".⁷⁷

De lo anterior es fácil advertir, que la practica constante de invisibilizar a cierto grupo de personas, tal es el caso las personas que cuentan con algún tipo de diversidad funcional, trae como resultado la constate exclusión social, que afecta la posibilidad de mejorar sus estándares de vida, generando así más pobreza y marginación.

En ese tenor, es momento de indicar que se entiende por el termino de exclusión social, por su parte la citada autora Moriña, la define como: "Es considerar la distancia que hay en el cuerpo social entre las personas que participan en una dinámica social y las personas que quedan fuera, que son rechazadas hacia sus márgenes."⁷⁸

Por otro lado, el autor Manuel Hernández, define a la exclusión social como "la incapacidad de ejercer los derechos de ciudadanía, incapacidad para el ejercicio

⁷⁷ Diez, M, *Anabel, La exclusión social: análisis y propuestas para su prevención*, Estudios de Progreso Fundación Alternativas, 2007, s.e., s.l.i., p. 11.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 13.

de la ciudadanía y la participación, a los que hay que añadir las carencias materiales”⁷⁹

En relación a la primera de las definiciones, es fácil advertir que dicho autor entiende a la exclusión social, como el hecho de quedar fuera de una participación plena dentro de la colectividad, es decir, ser rechazadas debido a su condición. Por lo que ve a la segunda de las aportaciones, resulta ser más amplia, ya que se concibe dicho término como aquella incapacidad de ejercer derechos de ciudadanía, y que por ende, restringen un acceso justo dentro de la colectividad.

Por último, resulta preciso citar lo establecido por el autor Fernando Molero, quien define de la siguiente forma: “el concepto de “exclusión social” hace referencia a una serie de procesos en virtud de los que algunas personas y grupos sociales se ven apartados de un conjunto de derechos de carácter político, laboral, económico y social, que están recogidos en las Constituciones de los diferentes países y constituyen los pilares del denominado “Estado de Bienestar”⁸⁰

De lo antes indicado, es dable mencionar que dicha aportación se comparte, ya que se contempla en la misma, que la exclusión social es aquel proceso que sufre determinado grupo de personas, y que los coloca en una marcada limitación al momento de ejercer de forma plena sus derechos reconocidos en los textos constitucionales, afectando así, sus ámbitos de desarrollo como lo es el político, laboral, social, cultural, entre otros, dando como resultado una segmentación de la sociedad.

Por consiguiente, se debe de concientizar a la sociedad en general, a través de la implementación de Políticas Públicas, tendientes a erradicar tanto la exclusión como la discriminación de las personas con discapacidad, ya que dicho tema se debe de abordar desde el panorama de un hecho social, que vulnera los derechos de dicho sector, restringiendo el pleno acceso a una participación igualitaria.

⁷⁹ Hernández, P., Manuel, (coord.), *Exclusión social y desigualdad*, España, Universidad de Murcia, 2008, p. 31.

⁸⁰ Molero, Fernando, *et al.*, “Inmigración, prejuicio y exclusión social: reflexiones en torno a algunos datos de la realidad española, ”*Rev. International journal of psychology and psychological therapy*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Universidad de Almería, España, 2001, vol., 1, núm., 1, p. 12, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=495683>.

Sumando a lo anterior, es preciso señalar la aportación de la autora Palacios, quien sostiene que se debe de “Demostrar que todos –incluso alguien que no tenga movilidad, o funciones sensoriales y que vaya a morir mañana- tiene el derecho a un cierto estándar de vida, a un mismo espacio de participación cívica, y, en definitiva, a ser tratado como igual respeto que al resto de sus semejantes⁸¹ trabajar con este cambio de paradigma social, traería beneficios a la colectividad, ya que se respetaría y reconocería el derecho a la igualdad, así como el hecho de fomentar la participación de las personas con discapacidad dentro del país, para que puedan acceder a incentivos económicos que les permita mejorar una vida digna, partiendo en todo momento del hecho a la aceptación a la diversidad humana, impulsando así la implementación de un modelo social de discapacidad.

I.7 La igualdad y la libertad

Al hablar de la igualdad en la modernidad, es analizar un tema muy relevante, ya que no todos los individuos la conciben de la misma forma, es así, que a rasgos generales, se puede entender como ese “tratamiento igual”, es decir, esa distribución tanto de derechos como de oportunidades entre los individuos dentro de la sociedad, el cual resulta ser de suma importancia ya que coadyuva a fomentar la estructuración de un Estado social y democrático.

Bajo ese orden de ideas, es preciso señalar la aportación de los autores Navarro y Abundis, quienes sostienen lo siguiente: “Así, el principio de igualdad se establece como uno de los valores superiores de orden jurídico, ha de usarse como criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, asimismo, consagrado como principio y derecho, constituye un límite de actuación de los órganos del Estado y es un derecho fundamental”⁸², de lo antes señalado es fácil advertir la gran importancia del principio de igualdad, ya que permite garantizar el reconocimiento de los derechos humanos, y así obligar a las autoridades para que

⁸¹ *Ibidem*, p. 145.

⁸² Morán, N, Sergio, A. y Abundis R, M, Antonia, “El derecho humano a la igualdad en la Constitución Mexicana, algunas consideraciones”, Ciencia Jurídica Universidad de Guanajuato, año 5, época 10, 4 de marzo 2016 a 06 de septiembre de 2016, p. 142.

actúen con imparcialidad, protegiendo el libre y pleno acceso de dichas garantías, y así obtener una justicia social.

Una vez indicado lo anterior, es dable mencionar lo que sostiene el autor Rodríguez Zepeda, quien alude lo siguiente: “[...] Un juez no puede permitirse tratar mejor a un rico que a un pobre; a un hombre que a una mujer. Esta norma de igualdad tiene un poderoso efecto antidiscriminatorio, pues actúa bajo el criterio de que ninguna excepción o arbitrariedad está justificada, pues la norma legal debe ser establecida y aplicada como si fuera “ciega a las diferencias” entre las personas”⁸³, es así que, los derechos humanos deben de ser tratados con el mismo respeto y atención que cualquier otro, independientemente de su condición, esto con la finalidad de estar en la posibilidad de lograr un real equilibrio en el acceso, oportunidad, garantía y ejercicio de éstos, libre de cualquier trato arbitrario.

Dado que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la ley suprema en el país, en su artículo 1º, párrafo IV, consagra lo siguiente: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”⁸⁴, desprendiéndose de lo anterior el reconocimiento y salvaguarda de los derechos humanos, libre de cualquier distinción, incluidos el del sector de la población que cuenta con algún tipo de discapacidad, consagrándose así, el respeto a tratos igualitarios.

Por tanto, es menester indicar la aportación que realizan los autores Navarro y Abundis Rosales, respecto al término de la igualdad, sosteniendo lo siguiente: “[...] puede afirmarse que la igualdad es el derecho que inherente a todos los seres humanos a ser iguales en su dignidad, a ser tratados con respeto y consideración; derecho que debe poder ejercerse libremente por todas las personas y así, participar

⁸³ Zepeda, R, Jesús, *op. cit.*, p. 32.

⁸⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, p. 2.

de manera igualitaria con todos los demás en cualquier ámbito de la vida social, político, civil, económico y cultural”.⁸⁵

Conforme a la definición anterior, es dable entender que dichos autores conciben el término de igualdad, como aquel derecho esencial a la persona y que se ejerce de una forma libre, con el fin único de garantizar un trato digno y equitativo, y así estar en la posibilidad de desempeñarse de forma óptima en sus diversos ámbitos de desarrollo.

Por su parte el autor Norberto Bobbio, concibe dicho concepto como: “es un valor para el hombre en cuanto ente genérico, es decir, en cuanto es un ente perteneciente a una determinada clase, justamente la humanidad”.⁸⁶

De lo antes expuesto, se logra apreciar ligeros tintes filosóficos ya que concibe dicho término -la igualdad- como aquel valor perteneciente al hombre por el simple hecho de corresponder al género humano y desenvolverse dentro de una sociedad., es así, que lo hace merecedor a tratos igualitarios.

En ese mismo sentido el autor Cerna Martínez señala:

“La igualdad implica equiparación entre determinadas situaciones, objetos o personas, ya que es imposible encontrar en la vida real una relación de igualdad absoluta entre dos situaciones, dos personas o dos objetos. Lo que ocurre en estos supuestos se estima que las diferencias que los distan no son lo suficientemente relevantes como para justificar una desigualdad de trato”.⁸⁷

De lo antes indicado, resulta ser una definición muy interesante, ya que el autor hace mención de que es imposible equiparar en la vida real una absoluta igualdad entre dos circunstancias similares y/o personas, es por ello, que se debe de recurrir a la figura de la equiparación, esto con la finalidad de que el individuo este en las mismas posibilidades que el *otro*, al momento de hacer efectivo un derecho.

Por lo tanto, se entiende por igualdad, aquel derecho inherente a la persona de ser tratados en igualdad de condiciones, y el mismo debe de ejercerse de una

⁸⁵ Morán, N, Sergio, A, y Abundis, R, M, Antonia, *op. cit.*, p. 143.

⁸⁶ Bobbio, Norberto, *Igualdad y Libertad*, trad. de Pedro Aragón Rincón, España, Paídos, 1993, p. 55

⁸⁷ Cerna, M, Carmen, Martínez, P, *Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: un intento de delimitación*, s.a., s.e., s.f., Hamburgo, s. vol., p. 203, <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23276.pdf>.

forma libre, con el objeto de estar en la posibilidad de participar en los diversos ámbitos de desarrollo humano como lo es el laboral, cultural, político, social, entre otros, dentro de la colectividad.

Ahora bien es importante hacer notar la participación del autor González Alarcón, quien alude lo siguiente:

Cada área y en especial aquellas de mayor trascendencia para la sociedad (como los derechos humanos o fundamentales o constitucionales) lo han desplegado en formas prácticas, con la intención de materializar la igualdad de los sujetos en lo que se refiere en el “acceso a” servicios u otros derechos; por ejemplo en lo referente a educación, salud, buen vivir, vivienda, trabajo, dignidad, justicia social-política. La igualdad también ha reconocido diferencias de trato de personas que, reconocidas como desiguales a la generalidad, el Derecho intenta equiparar, proteger o priorizar.⁸⁸

Se desprende de lo antes expuesto, que la igualdad tras haber sido materializada dentro de los textos Constitucionales tanto Nacionales como Internacionales, y al irse adecuando ésta a las necesidades de la modernidad, vela también por la protección de los derechos de personas que se encuentran dentro de un plano de desventaja, como lo son las personas con alguna discapacidad, quienes tienden a ser tratados de una forma desigual debido a su condición. Es por ello que el Estado reconoce una diferencia de trato –ya que al pertenecer a un grupo en situación de vulnerabilidad- , se intenta proteger y priorizar sus derechos.

Luego entonces, por lo que respecta al concepto de libertad, es menester hacer notar que es uno de los pilares más importantes dentro de los derechos humanos, ya que de él se derivan en gran medida las acciones o abstenciones de los individuos dentro de la sociedad, es decir, es el libre arbitrio de la voluntad.

Al hablar de libertad, es el entrar en un estudio muy amplio, ya que la libertad de la persona, se hace ver día a día dentro de la vida cotidiana, es decir, al tener la determinación de elegir: trabajo, religión, expresión de ideas, educación,

⁸⁸ González, A, Hugo, M, “Análisis del principio ante la doctrina y la jurisprudencia comparada”, s.a., s.e., s.f., s.l.i., s.p.i.

libertad de tránsito, alimento y vestido, libre sexualidad, entre otros, y en los que se deja ver, el pleno ejercicio de la libertad de autodeterminación de la persona.

Es menester hacer notar que existen normas jurídicas que regulan dichas libertades, es decir, al existir esta sistematización jurídica por parte de las autoridades, lo que se pretende, es que el Estado garantice una armonía dentro de la sociedad.

Ahora bien, la Primer Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su Tesis Aislada (Constitucional Penal), define el concepto de libertad como: “es entendida como la capacidad de una persona de llevar a cabo sin intromisiones injustificadas sus propios actos”.⁸⁹

De lo anterior, es preciso identificar que se trata de aquella autodeterminación que tienen las personas en su desarrollo humano, entorno a la realización o abstención de sus actos, sin la intromisión de otro sujeto respecto su voluntad.

Por su parte el autor Bobbio, indica que la libertad es: “la situación en la cual el sujeto tiene la posibilidad de obrar o de no obrar, sin ser obligado a ello o sin que se lo impidan otros sujetos”.⁹⁰

De lo anterior se logra identificar que se trata de aquella situación en la cual se identifica la esencia de la libre *voluntad* de la persona, la cual debe de estar exenta de cualquier tipo de coacción por parte de otro individuo.

Por consiguiente, se entiende por libertad aquel derecho de autonomía que tienen las personas dentro de la sociedad, respecto de sus propios actos, de la cual no debe de haber intromisión alguna por un agente externo –personas, autoridad-, teniendo como principal esencia la libre voluntad de la persona.

⁸⁹ Tesis: 1ª.XCII72015, *Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. II, marzo de 2015, p. 1101, con registro 2008643.

⁹⁰ Bobbio, Norberto, *op. cit.*, p. 97.

Para finalizar es preciso señalar la relación que tiene el derecho de libertad e igualdad dentro del tejido social, siendo preciso citar la aportación del autor Bobbio, quien entiende dicho vínculo como:

El único nexo social y políticamente relacionado entre la libertad y la igualdad se confronta allí donde la libertad se considera como aquello en lo que los hombres o mejor, los miembros de un determinado grupo social, son o deben ser iguales, de ahí la característica de los miembros de ese grupo de ser igualmente libres o iguales en la libertad, no hay mejor confirmación de que la libertad es la cualidad de un ente, y la igualdad un modo de establecer determinado tipo de relaciones entre los entes de una totalidad, a pesar de la única característica común de estos entes sea el hecho de ser libres.⁹¹

De lo anterior se deduce que al analizar lo que comprenden dichos derechos, es fácil advertir que no puede excluir un derecho del otro, ya que están intrínsecamente unidos, no pudiendo coexistir el uno sin el otro, es por ello que la igualdad juega un papel determinante, ya que permite establecer el hecho de garantizar el libre ejercicio de los derechos humanos, dentro del desarrollo humano de la persona.

⁹¹ *Ibidem*, p. 56.

CAPITULO II

MARCO JURÍDICO QUE REGULA EL DERECHO DEL TRABAJO RESPECTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

II.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos II.2 Ley Federal del Trabajo II.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación II.4. Ley General para la Inclusión para las Personas con Discapacidad II.5 Bases internacionales sobre el derecho del trabajo para las personas con discapacidad II.6 Declaración Universal de los Derechos Humanos II.7. Organización Internacional del Trabajo.

Al realizar un análisis de la inclusión respecto de las personas con discapacidad física y sensorial; tanto en el ámbito laboral como social en México, es importante examinar un abanico de instrumentos normativos tanto nacionales como internacionales, en los que se contempla la protección hacia dicho sector, ello, con el fin de que los mismos estén en igualdad de condiciones al momento de acceder ejercicio pleno de sus derechos y así lograr promover una mejor inserción y participación dentro de la colectividad

Es importante destacar que las personas que cuentan con alguna diversidad funcional, son víctimas de las constantes prácticas discriminatorias ejercidas por la sociedad, ya que tienden a imponer barreras que limitan y obstaculizan el ejercicio de sus derechos debido a su condición, segregándolos de la colectividad, y de la posibilidad de mejorar su calidad de vida

No obstante a que existen normas jurídicas que velan por los intereses de dicho sector, existe una gran falta de observancia y aplicación por parte de las autoridades, situación ésta que crea una constante violación a sus derechos, ya que dicha inobservancia coadyuva a generar prácticas discriminatorias hacia dicho grupo, agravando su situación de vulnerabilidad

Es así que, para poder abordar lo relativo a este tema, es necesario mencionar la importancia del principio de igualdad entre los individuos, el cual tiene como principal objetivo, tratarlos sin ninguna distinción, gozando así todos los individuos de los mismos derechos; siendo importante señalar que una de las obligaciones que tiene el Estado, es el velar por los intereses de los más

desprotegidos, y para ello se han creado textos normativos de carácter específico, en los cuales se reconoce una protección especial, tal es el caso de los indígenas, los adultos mayores y las personas con algún tipo de discapacidad”.⁹²

Partiendo de lo anterior, es preciso indicar que en el presente apartado se realizará un análisis breve del marco jurídico tanto nacional como internacional, en donde se encuentra contemplado la protección hacia el sector de la población que cuenta con algún tipo de discapacidad ya sea congénita o adquirida, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación que vulnere los derechos de dicho grupo

II.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Dentro de los ordenamientos en los cuales se encuentran consagrados los derechos humanos de las personas a nivel nacional, se localiza la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se contempla en el artículo 1º lo siguiente:

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...

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

[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas⁹³.

⁹² Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Modelo social de discapacidad. Directrices para la interpretación del estado de interdicción en el Distrito Federal*, México., Coordinación de Compilación y Sistematización de tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y IJJUNAM, 2014, serie Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, num.74, p. 23.

⁹³ *cfr.*, art.1º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De la transcripción anterior, se puede advertir que la consagración, reconocimiento e interpretación de los derechos humanos tanto en la esfera Nacional como Internacional, orbita en torno a la obligación de los Estados de fomentar la inclusión dentro de la sociedad, ya que tiene como principal objetivo proteger, garantizar, respetar y promover dichos derechos en condiciones de igualdad, esto con el objeto de evitar en la medida posible la violación de los mismos por parte de las autoridades, y al probar una presunta vulneración de derechos el Estado tiene la obligación de prevenir, investigar y reparar el daño ocasionado. En ese orden de ideas, al hablar de la prohibición de cualquier tipo de discriminación hacia los sectores vulnerables, el país tiene el deber de eliminar todas aquellas barreras sociales que impidan el pleno goce de sus derechos.

En ese mismo sentido, por lo que respecta al artículo 5º de dicho ordenamiento Constitucional, se establece:

[...] A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial [...].⁹⁴

De la lectura del precepto anterior, es dable advertir el reconocimiento del derecho al trabajo así como la libertad de dedicarse al oficio u profesión que se encuentre más acorde a las necesidades e interés individuales y colectivos, esto por su puesto; incluyendo a aquellas personas que cuenten con algún tipo discapacidad, siendo éste un derecho humano de vital importancia, ya que el ejercicio del mismo permite, que tiene fin primordial -implícito- de subsistencia e incluso existencia del propio Estado.

Por otra parte, el artículo 123º del dicho ordenamiento en análisis señala 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

⁹⁴ *cfr.*, art.5º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

la ley.⁹⁵” Lo que en otras palabras puede entenderse como aquella igualdad de oportunidad de trabajo digno y útil para todas las personas sin importar las condiciones en las que se encuentren. En ese sentido, se logra apreciar la obligación del Estado, de promover la creación de empleos y de garantizar que las opciones de trabajo que subsistan dentro del mismo, sean acordes a los principios rectores laborales, para así garantizar a los individuos una vida digna.

II.2 Ley Federal del Trabajo

En la legislación Nacional, existen ordenamientos que por su jerarquía, trascendencia e importancia, deben de emanar directamente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un claro ejemplo de ello, lo es la Ley Federal del Trabajo, pues esta se encarga de regular única y exclusivamente lo relativo al derecho laboral Mexicano y las relaciones que emanen de éste, encentrándose en dicho ordenamiento todos los lineamientos relativos a las relaciones obrero patronales, especificándose los derechos y obligaciones para cada uno de ellos.

Luego entonces, en dicha legislación se encuentra el reconocimiento del derecho al trabajo, es decir la oportunidad de prestar un trabajo personal subordinado a un empleador, a cambio de una remuneración económica, y que el mismo debe de ser en condiciones de igualdad libre de cualquier tipo de discriminación, esto con la finalidad de elevar la calidad de vida de las personas y en especial la de los grupos en situación de vulnerabilidad.

En ese orden de ideas, es pertinente indicar, que se entiende por trabajo digno, y para ello dicha legislación en el artículo 2º, la define de la siguiente forma:

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

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,

⁹⁵ *cfr.*, art.123º, de la Constitución Política de los Estados Unidos.

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 trabajo⁹⁶. [...]

De lo anterior, se puede advertir primeramente que las normas de trabajo tienden a conseguir ese equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, para así, propiciar un trabajo digno. Por otro lado, un trabajo digno, es aquel en el cual se respeta la dignidad de la persona, libre de cualquier tipo de discriminación, y que tiene una seguridad social, salario, constante capacitación y adiestramiento, es decir, aquel en el cual existen condiciones óptimas para desarrollar la prestación de un servicio personal subordinado.

Asimismo, en el artículo 3º, de dicho ordenamiento jurídico se consagra lo siguiente:

[...] El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones[...]⁹⁷

Ahora bien, de la lectura del artículo anterior, se puede apreciar primeramente que el derecho del trabajo es un deber social, el cual exige respeto a la dignidad de la persona, asimismo se reconoce la existencia del hombre y la mujer, y la igualdad jurídica que hay entre éstos incluido en el ámbito laboral. Por otro lado, el Estado tiene la obligación de garantizar un sano ambiente laboral libre de cualquier tipo de violencia y/o expresión discriminatoria, que atente al momento de la contratación o asenso dentro de una fuente de empleo.

⁹⁶ Ley Federal del Trabajo, con última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 02 de julio del año 2019, México, p. 1, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf.

⁹⁷ *cfr.*, art.3º, de la Ley Federal del Trabajo.

Siendo de suma importancia citar de igual modo el artículo 6º, de la Ley Federal del Trabajo, el cual contempla la obligatoriedad de los “[...] los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”⁹⁸.

De lo anterior, se advierte el gran papel e importancia que tienen los tratados internacionales en la sociedad moderna, y máxime en México, ya que éstos obligan a los Estados a aplicar la norma que más le beneficie al trabajador, siendo importante mencionar que la naturaleza del derecho del trabajo es inminentemente social, es decir, vela por los intereses de los más desprotegidos, en este caso, la clase trabajadora, es por ello, que al momento de aplicar algún ordenamiento se hará .el que favorezca a dicho sector.

Una vez analizada la Ley Federal del Trabajo, es preciso indicar que dicho ordenamiento, es de suma importancia en el país, ya que rige y consagra los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, es por ello que inspira al alcance de una justicia social y un equilibrio entre las partes que integran una relación laboral.

II.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Es importante mencionar que el tema de la presente investigación tiene como eje central, el estudio de las normas jurídicas en las cuales se contemple garantizar la dignidad humana, así como el respeto a los derechos de las personas con discapacidad, y para ello deben de ser eliminadas todas aquellas prácticas discriminatorias, que tiendan a crear barreras que restrinjan un pleno acceso y participación al sector de la población que cuente con alguna diversidad funcional.

Resulta pertinente señalar que: “La discriminación es un cáncer de la democracia porque daña el tejido social y coloca en desventaja a grupos sociales a

⁹⁸ *cfr.*, art.6º, de la Ley Federal del Trabajo

quienes se les excluye del ejercicio de sus derechos”⁹⁹, advirtiéndose así, el gran impacto social que tiene la discriminación ya que ésta en la mayoría de los casos tiende a menoscabar los derechos de dicho sector, segregándolas de la colectividad.

Bajo esa tesitura es preciso señalar que México, cuenta con una Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de Junio del año 2003, la misma tiene como fin avanzar hacia un Estado incluyente, respetando en todo momento el principio *pro personae*, por lo que, prohíbe cualquier tipo de restricción que atente con el pleno acceso de los derechos humanos en condiciones de igualdad entre los individuos.

Es importante indicar que dentro del contenido de la citada normativa, se contempla la creación de un Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, mejor conocido como (Conapred), el cual tiene como fin primordial combatir la discriminación en contra de las personas con discapacidad, es así que dicho Consejo, prevé la reparación del daño en caso de la comprobación de alguna violación a los derechos humanos de dicho sector, logrando con ello el fortalecimiento del tejido social e incentivar la inclusión.

Una vez indicado lo anterior, es momento de abordar el contenido de dicha ley, y para ello el artículo 2º, contempla lo siguiente:

Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.¹⁰⁰

De lo anterior, se advierte que el Estado tiene la obligación de promover las condiciones para que los derechos de igualdad y libertad sean reales y efectivos en la sociedad, y para ello debe de eliminar aquellos obstáculos que limiten o restrinjan

⁹⁹Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014*, Secretaría de Gobernación, México, 2014, p. 5, https://www.conapred.org.mx/leyes/LFPED_web_ACCSS.pdf.

¹⁰⁰ *cfr.*, art.3º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

en gran medida dichos derechos, así como la participación de las personas en las diferentes esferas de su desenvolvimiento. Encontrándose obligado a fomentar dentro de todos los niveles de gobierno, la eliminación de cualquier tipo de distinción que atente con una plena colaboración de los individuos en la sociedad.

Por lo que ve al contenido del artículo 9º, de dicha legislación, en sus fracciones se contempla lo siguiente: “[...] III: Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; y [...]”¹⁰¹, desprendiéndose de lo anterior, el reconocimiento del acceso al trabajo, el cual debe de ser en condiciones de igualdad, haciendo notar que todos los individuos necesitan de proveer recursos económicos para su propia sobrevivencia y así mejorar su calidad de vida, incluidos aquellos que cuenten con alguna discapacidad ya sea física o sensorial

En ese orden de ideas es preciso indicar el contenido del artículo 15º Bis, el cual prevé lo siguiente: “Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación”¹⁰².

De lo anterior se identifica que cada uno de los poderes públicos, están obligados a llevar a cabo medidas de acción encaminadas a generar un Estado inclusivo tanto social como laboral, esto con la finalidad de garantizar en todo momento la igualdad de oportunidades, logrando con ello un equilibrio social, dentro de los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, prohibiendo cualquier tipo de práctica discriminatoria hacia éstos.

Resulta pertinente hacer mención del artículo 15º Ter., el cual contempla lo siguiente:

¹⁰¹ *cfr.*, art.9º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹⁰² *cfr.*, art.15º Bis, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

“Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad”.¹⁰³

Es así que por medidas de nivelación se entiende, el acceso efectivo de oportunidades en condiciones de igualdad, por lo que se deben de eliminar aquellas barreras sociales que tienden a obstaculizar el ejercicio de los derechos de los grupos de minorías, situación ésta que requiere de ser atendida por las autoridades.

Asimismo el artículo 15^o Quáter, de la legislación en análisis, es muy interesante, ya que contempla: “Las medidas de nivelación incluyen, entre otras: I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones; II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad”¹⁰⁴, advirtiéndose que dentro de las medidas de nivelación incluye la accesibilidad, entendida ésta como la adaptación en las áreas de trabajo para que una persona con discapacidad tenga una mejor movilidad atendiendo a sus limitaciones, y así estar en condiciones óptimas para poder desempeñar un trabajo de acuerdo a su discapacidad

Bajo esa tesitura el artículo 15^o Quintus, consagra lo siguiente: “Las medidas de inclusión son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato”¹⁰⁵. Entendiéndose que dichas medidas tienen como finalidad un carácter preventivo, ya que incentivan a eliminar mecanismos de exclusión que tienden a marcar notorias diferencias entre las personas, es por ello, que su propósito es que los derechos se ejerzan en condiciones de igualdad, y así lograr el respeto a la dignidad humana.

¹⁰³ *cfr.*, art.15^o Ter, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹⁰⁴ *cfr.*, art. 15^o Quáter, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹⁰⁵ *cfr.*, art.15^o Quintus, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Por otro lado, se entiende por acciones afirmativas, de acuerdo al artículo 15 Séptimus, lo siguiente:

Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.¹⁰⁶

El contenido de dicho artículo resulta ser muy interesante ya que, las acciones afirmativas, van encaminadas a una situación temporal en específico, las cuales son dirigidas a grupos que son discriminados, siendo su objetivo corregir la desigualdad al momento del ejercicio de los derechos, y para ello se adecuarán al escenario que requiere ser atendido, pretendiendo alcanzar una armonía y justicia social.

Ahora bien, una vez analizado lo anterior, es momento de retomar nuevamente la estructura y funcionamiento del Conapred, siendo indispensable señalar que es ante dicho órgano al que se presentaran todas aquellas quejas derivadas de la vulneración de derechos, producidas a raíz de cualquier tipo de discriminación hacia los grupos en situación de vulnerabilidad, las cuales son ejercidas tanto por el sector público como privado, y que éstas tienen como principal objetivo restringir el acceso a un trato igualitario.

Y para ello es sustancial señalar el contenido del artículo 16º -de la legislación en análisis-, el cual consagra:

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en adelante el Consejo, 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, y contará con los recursos suficientes que anualmente se le asignen en el Presupuesto de Egresos de la Federación. De igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en el procedimiento de queja, el Consejo no estará

¹⁰⁶ *cfr.*, art.15º Séptimus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.¹⁰⁷

En virtud de lo anterior el Conapred, es un organismo descentralizado, el cual cuenta con seguridad jurídica y patrimonio propio, así como con plena autonomía técnica y de gestión, dicho Consejo contara con recurso económico designado en el Presupuesto de Egresos de la Federación, para su funcionamiento y coexistencia. Dentro de sus obligaciones, está el recibir todos aquellos procedimientos en los cuales exista una violación a los derechos, en especial el ser discriminados, ya sea de forma individual o colectiva, dictando sus resoluciones con plena independencia, esto con la finalidad de contrarrestar todos aquellos tratos que tengan como objeto la restricción de derechos.

Dentro de sus objetivos están los siguientes:

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

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

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

IV. Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.¹⁰⁸

Dejándose ver de lo anterior, que el Conapred, está obligado a contribuir con desarrollos tanto culturales y sociales, esto con el fin de ofrecer una mejor calidad de vida a los sectores que se encuentran desprotegidos y lograr con ello mejorar el tejido social. Por otro lado también tiene el deber de promover Políticas Públicas, tanto para el sector público como para el privado- que tengan fines inclusivos, y garantizar con ello, un acceso a tratos igualitarios, así como coordinar acciones dentro de las dependencias en pro de la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

¹⁰⁷ *cfr.*, art.16º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹⁰⁸ *cfr.*, art.17º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Para finalizar el análisis de dicho ordenamiento jurídico, es pertinente citar lo siguiente:

Artículo 43.- El Consejo conocerá de las quejas por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta ley, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación que esta Ley previene. Toda persona podrá presentar quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo, ya sea directamente o por medio de su representante.¹⁰⁹

Derivándose de lo anterior, la importante labor que tiene el Conapred, ya que éste atenderá todos aquellas actos relativos a prácticas discriminatorias ejercidas por la sociedad y por las autoridades, en contra de los sectores sociales que se encuentren desprotegidos como es el caso de las personas con discapacidad. En ese orden de ideas, es preciso indicar que dicho órgano, tiene la facultad de llevar un trámite de cada caso concreto hasta la emisión de una resolución, en donde una vez analizadas las pruebas se indicará si existió o no un acto discriminatorio y por ende una vulneración de derechos, es así que dictaminarán las medidas administrativas así como la reparación del daño ocasionado a la víctima.

En consecuencia, de haber realizado un breve análisis del contenido de dicho ordenamiento jurídico, se llega a la conclusión de que la existencia del mismo es de suma importancia, ya que es un órgano -Conapred- con una atribución específica siendo el atender todas aquellas violaciones de derechos a raíz de un trato discriminatorio, es por ello que se puede indicar que la labor del mismo tiene como eje central construir a través del tiempo un verdadero país inclusivo, en el que se garantice el respeto a los derechos humanos en condiciones de igualdad.

II.4 Ley General para la Inclusión para las personas con discapacidad

Ahora bien, es importante realizar un breve estudio del contenido de la Ley General para la Inclusión para las Personas con Discapacidad, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 del mes de mayo del 2011.

¹⁰⁹cfr., art.43º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Es así, que se puede advertir, que es una legislación de protección especial ya que tiene como objetivo que las personas con discapacidad no sigan siendo invisibilizadas dentro de la sociedad, y que sus derechos sean reconocidos en condiciones de igualdad.

En ese orden de ideas es indispensable señalar que la colectividad requiere de una toma de conciencia, enfocada a entender las necesidades de las personas con discapacidad física y sensorial, y para ello es necesario un cambio de paradigma, en el cual se re direcciona el respeto a la diversidad humana, y así aceptar al otro como igual, erradicando poco a poco los estereotipos sociales que tienden a generar prácticas discriminatorias que excluyen a dicho grupo del tejido social debido a su condición.

Puesto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que: “La sociedad debe visualizar con otra mirada a quienes padecen alguna discapacidad, darles atención que merecen y reconocerles sus derechos, que no son diferentes ni especiales al resto de la población, pero que si difieren respecto a la forma en que deben de ser ejercidos”¹¹⁰, esto con el objetivo de que la colectividad tenga en cuenta las necesidades y dificultades de las que son sujetos las personas que cuentan con alguna diversidad funcional, y reconocer que son merecedores de un trato igualitario, tal y como está establecido en los textos constitucionales.

Una vez indicado lo anterior, es momento de analizar el contenido de la legislación en comento, por lo que es preciso iniciar con el estudio del artículo 3º en el cual se contempla:

La observancia de esta Ley corresponde a las dependencias, entidades paraestatales y órganos desconcentrados de la Administración Pública Federal, organismos constitucionales autónomos, Poder Legislativo, Poder Judicial, el Consejo, a los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como a las personas físicas o morales de los sectores social y privado que presten servicios a las personas con discapacidad.¹¹¹.

¹¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Modelo social de discapacidad*, op. cit., p. 150.

¹¹¹ *cfr.*, art.3º de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

Advirtiéndose de lo antepuesto, que todos aquellos órganos de gobierno dentro de todos los niveles así como las personas físicas y morales, tienen la obligación de sujetarse a una plena observancia y aplicabilidad de dicha ley, así como de promover una cultura inclusiva con respecto de dicho sector social, para evitar con ello, en la medida posible la vulneración de sus derechos.,

Por otro, lado el artículo 5º, de la citada legislación, indica los principios que deberán observarse y sujetarse las Políticas Públicas Nacionales en pro de las personas con discapacidad, mencionándose los siguientes:

- I. La equidad;
- II. La justicia social;
- III. La igualdad de oportunidades;
- [...] VI. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- VII. El respeto por la diferencia y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- VIII. La accesibilidad;
- IX. La no discriminación;
- XI. La transversalidad [...] ¹¹².

El contenido de dicho artículo es muy substancial, ya que se prevén los principios que deben de observar todas aquellas Políticas Públicas a favor de las personas con discapacidad, en las que se deben de ver incluida la equidad, justicia social, igualdad de oportunidades, no discriminación, esto con la finalidad de alcanzar una mejor participación e inclusión social de dicho sector, en la cual se respete la diferencia como parte de la condición humana, y así dicho grupo tenga la posibilidad de mejorar su calidad de vida, es por ello, que las Políticas Públicas, deben de sujetarse estrictamente a lo antes señalado, esto con la finalidad de obtener resultados eficientes en donde existas apoyos de carácter específico destinados a prevenir las desigualdades hacia dicho sector vulnerable, y con ello lograr una justicia social.

¹¹² *cfr.*, art.5º de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

De tal forma que en el artículo 6º, de la citada legislación señala las facultades del Titular del Poder Ejecutivo Federal, encontrándose las subsiguientes:

I. Establecer las políticas públicas para las personas con discapacidad, a fin de cumplir con las obligaciones derivadas de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el estado Mexicano, adoptando medidas legislativas, administrativas y de otra índole, para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad;

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

III. Incluir en el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación los recursos para la implementación y ejecución de la política pública derivada de la presente Ley;

IV. Establecer y aplicar las políticas públicas a través de las dependencias y entidades del Gobierno Federal, que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad;

V. Conceder, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, estímulos fiscales a personas físicas o morales que realicen acciones a favor de las personas con discapacidad, adecuen sus instalaciones en términos de accesibilidad, o de cualquier otra forma se adhieran a las políticas públicas en la materia, en términos de la legislación aplicable;

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

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

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

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

X. Promover el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en condiciones equitativas [...] ¹¹³

De las anteriores atribuciones, interesantes todas en su conjunto, se puede destacar la gran importancia que gravita alrededor de las facultades del Ejecutivo Federal, pues éste es el responsable del recurso destinado dentro del Presupuesto de Egresos del país, para la implementación de Políticas Públicas de carácter específico, derivadas de todos aquellos compromisos contraídos a través de la ratificación de los Tratados Internacionales de los que el país es parte, por lo que resulta evidente la obligatoriedad y por ende la ejecución de las mismas, es así que se deben de crear Organismos Gubernamentales, que estén instruidos en todo momento para una buena implementación de acciones de carácter inclusivo a favor de las personas con discapacidad, esto con el fin de promover, fomentar y garantizar condiciones de equidad, igualdad y el respeto a la diversidad humana.

Por otro lado, se contempla la implementación de estímulos fiscales, que vayan dirigidos a personas tanto físicas como morales, que tengan la intención de realizar acciones en pro de las personas con discapacidad, un ejemplo de ellos puede ser el hecho de contratar dentro de su empresa a personas con alguna diversidad funcional, esto con el fin de fomentar una cultura de inclusión y con ello cambiar el paradigma de todas aquellas prácticas discriminatorias que la sociedad tiene implantadas y que recaen en la constante exclusión hacia dicho sector. También resulta importante indicar, la obligación que tiene el Ejecutivo Federal de escuchar las necesidades que requieren ser atendidas por parte de dicho grupo, es decir, se les debe de tomar en cuenta a través de una consulta y participación, al momento previo de una realización o implementación de una Política Pública, para lograr con ello un verdadero desarrollo integral y que se refleje en una efectiva integración, respetando en todo momento el pleno ejercicio de sus derechos.

En ese orden de ideas es preciso citar el artículo 11º, de la legislación en análisis, el cual contempla:

¹¹³ *cfr.*, art.6º de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

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

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

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

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

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

VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado [...]¹¹⁴

De lo anterior, es fácil advertir, primeramente la gran labor que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que está obligada a promover el acceso al derecho del trabajo, sin que queden excluidas en la selección de contratación aquellas personas que cuenten con algún tipo de discapacidad física o sensorial, esto con el objetivo de brindar una igualdad de condiciones para su desarrollo personal y profesional, buscando en todo momento la inclusión laboral libre de discriminación. Asimismo tiene la obligación de diseñar, promover y evaluar las Políticas Públicas y Programas de carácter Nacional, que tengan como fin proteger a dicho grupo, por lo que debe de fomentar una integración laboral en el ámbito

¹¹⁴*cfr.*, art.11º de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

público como privado, esto con la finalidad de que sus habilidades sean reconocidas como al resto de los individuos que no cuentan con alguna discapacidad.

Luego entonces, al tener una participación activa dentro del ámbito laboral, se tiene que trabajar también con la sensibilización de la sociedad ya que ésta juega un papel determinante en dicho tema, lo anterior con el objetivo, de brindar un cambio de mirada en donde se reconozca al otro como igual, rompiendo así con los esquemas que imperan en la modernidad tendientes a invisibilizarlos, y que requieren de ser erradicados. Una vez indicado lo anterior, resulta importante mencionar que dentro de dicho artículo, también se contempla, el derecho a la protección y asistencia jurídica, esto con la finalidad de que se les brinde un adecuado asesoramiento al momento de requerir atención de carácter legal.

Del análisis anterior, es dable señalar la gran importancia que tiene dicho ordenamiento jurídico en el país, ya que en la misma se reconocen los derechos de las personas con discapacidad, así como la obligación que tiene el Estado, para evitar la reiterada violación a sus derechos humanos, es menester hacer notar, que la inclusión social y laboral, se lograría con la ayuda de implementación de eficientes Políticas Públicas así como de la armonización legislativa en materia de discapacidad, y para ello se requiere de que éstas estén debidamente diseñadas y evaluadas para que logren obtener resultados factibles y reales, que tengan como objeto la eliminación de tratos desiguales

Por ende se debe trabajar por una plena observancia y aplicación de dicha normativa, es decir que no solo quede de forma enunciativa, por lo que es preciso trabajar en eliminar cualquier barrera social que atente en su plena aplicación, asimismo proporcionar los medios necesarios para que todas aquellas personas que cuentan con algún tipo de discapacidad tengan conocimiento de que sus derechos están reconocidos y protegidos dentro de un instrumento jurídico de carácter especial y evitar con ello la reiterada vulneración de sus derechos, como lo es el laboral, ya que éste les permite mejorar su calidad de vida y combatir la pobreza.

II.5 Bases internacionales sobre el derecho del trabajo de las personas con discapacidad

Por lo que respecta al presente apartado, es importante indicar que se abordarán y analizarán todos aquellos tratados internacionales referentes al tema de la presente investigación, en los cuales el país es parte, ya que en los mismos se encuentran protegidos los derechos humanos dentro del plano Nacional e Internacional, esto con el fin, de evitar en la medida posible la reiterada violación a éstos, garantizando con ello la igualdad y la dignidad del hombre.

Al hablar de pactos internacionales es dable tener en consideración, que son relaciones que se generan entre los Estados, en el cual surge el nacimiento de obligaciones entre los mismos y por ende deben de ser respetados, es importante indicar que resultan ser parte de la columna vertebral de los derechos humanos dentro del terreno nacional y sin duda internacional.

Es preciso citar lo que sostiene la autora Susana Castañeda Otsu:

Por lo tanto, lo que interesa es dejar constancia de que tanto el derecho constitucional como el derecho internacional de los derechos humanos, buscan un objetivo común: la protección de los derechos de las personas, derechos que han sido consagrados en ambos planos normativos, el interno y el internacional; y en esta dinámica, la interpretación de los derechos garantizados en la Constitución de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y tratados sobre la materia, sin lugar a dudas constituye un especial mecanismo de defensa que estimamos, en lo que nuestro país concierne, no se le ha dado el lugar que corresponde.¹¹⁵

De lo anteriormente expuesto, se advierte que tanto el derecho nacional como internacional tiene por objeto la protección de los derechos de las personas, es por ello que la existencia de los tratados de índole universal constituyen un mecanismo de defensa de gran trascendencia, a los cuales en la mayoría de los casos no se les ha dado la importancia que ameritan.

¹¹⁵ Méndez, S, Ricardo, (coord.), *Derecho internacional de los derechos humanos. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2002, serie Doctrina Jurídica, núm., 98, p. 218.

En ese orden de ideas, es preciso señalar previamente que se entiende por Tratado Internacional, y de acuerdo con la Ley Sobre Celebración de Tratados, lo define como:

Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

I. "Tratado": el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos [...].¹¹⁶.

Una vez indicado lo anterior, y al realizar dentro de la presente investigación un análisis de la importancia que tiene el empleo para los individuos incluidos aquellos que cuentan con alguna diversidad funcional, es dable indicar que existen tratados internacionales en materia de ocupación en el empleo, inclusión social y laboral, discriminación y protección hacia las personas con discapacidad, y de los cuales México es parte, los que tienen como principal punto de partida impulsar la obtención de un desarrollo social y humano, es por ello que se realizará un breve análisis del contenido de los mismos, esto con la finalidad de abordar aquellos mecanismos de defensa y protección para dicho sector.

En ese orden de ideas, resulta preciso señalar que la Secretaria de Relaciones Exteriores, en el apartado de los Tratados Internacionales, hace posible localizar el Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación,¹¹⁷ resultando idóneo citar el artículo 1º, de dicho instrumento el cual indica lo siguiente:

"1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u

¹¹⁶ Ley Sobre Celebración de Tratados, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 02 de enero del año 1992, México, p. 1, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>.

¹¹⁷ Secretaria de Relaciones Exteriores, Tratados Internacionales, *Convenio Internacional del Trabajo No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=212&depositario=0.

origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.¹¹⁸

Del artículo anterior se advierte que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada por motivos de una condición de la persona y que tenga por objeto restringir la igualdad de trato, oportunidades y empleo. Asimismo se logra apreciar en dicho artículo, que al hablar de inclusión laboral, se encuentra inmerso el libre acceso que tenga por objeto la formación profesional para el ingreso dentro de una fuente de empleo la cual debe de ser de forma equitativa, respetando en todo momento los derechos humanos, específicamente de este sector de la sociedad que se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Asimismo el artículo 2º, contempla: “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 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”¹¹⁹.

De lo anterior se advierte que los Estados partes, al momento de ratificar el citado Convenio, adquieren la obligación de promover, difundir y aplicar Políticas Nacionales, que promueva la igualdad de oportunidades y así combatir cualquier

¹¹⁸ *cfr.*, art.1º, Convenio Internacional del Trabajo Nº. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

¹¹⁹ *cfr.*, art.2º, Convenio Internacional del Trabajo Nº. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

trato discriminatorio tendiente a marcar notorias desigualdades entre los individuos, situación ésta que dificulta la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad

Con relación al artículo 3º, de dicho Convenio, se logra apreciar el siguiente contenido:

“Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

(d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

(e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

(f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.¹²⁰

Es fácil advertir del artículo anterior, las obligaciones contraídas al celebrar acuerdos de carácter internacional, ya que es a través de éstos que es necesario realizar un conjunto de acciones, como lo es el promulgar y derogar leyes que sean incompatibles con las Políticas Nacionales en pro de la igualdad de trato en ocupación y empleo, ya que debe de existir una armonización para que éstas no tenga ningún tipo de limitación de carácter administrativo que dificulte su plena realización. Por otro lado, es preciso indicar que se debe de asegurar la aplicación de dicha Política en actividades de orientación, formación y colocación profesional y que estén bajo la vigilancia de una autoridad nacional, y así obtener resultados

¹²⁰ *cfr.*, art.3º, Convenio Internacional del Trabajo Nº. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

reales, informando de forma anual tanto las medidas utilizadas y los resultados obtenidos ya sean negativos o positivos

Por otro lado, el artículo 5º, de dicho Convenio se consagra lo subsecuente:

I. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

II. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.¹²¹

De lo expuesto en dicho artículo se puede inferir, la existencia de medidas especiales de protección comprendidas en otros Convenios Internacionales, no serán consideradas como discriminatorias, ya que en todo momento salvaguardan la protección de los derechos humanos en un plano específico, funcionando como mecanismo de defensa para los grupos desprotegidos, como lo son las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad. Por otro lado, en la segunda de las fracciones se señala que todo miembro parte, puede definir como no discriminatoria, cualquier otra medida destinada a atender las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, esto con la finalidad de que se les brinde una atención especial.

Por consiguiente, se puede aducir, que el contenido de dicho Convenio es de gran importancia, ya que en el mismo se prohíbe todo tipo de discriminación y exclusión en el empleo, en cualquiera de sus múltiples formas, es por ello, que puede ser utilizado para exigir un trato igualitario, cuando se han vulnerado los derechos laborales de forma individual o colectiva debido a un trato arbitrario al momento de la selección o contratación dentro de una fuente de trabajo.

Por otro lado, es momento de analizar parte del contenido de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra

¹²¹*cfr.*, art.5º, Convenio Internacional del Trabajo N°. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

las Personas con Discapacidad, promulgada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.¹²²

En vista de que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de las personas, es por ello que éstos deben de ser respetados en condiciones de igualdad, y para ello el Estado debe de garantizar una verdadera participación en los ámbitos del desarrollo humano, fomentando en todo momento la inclusión no solo social sino laboral.

Una vez indicado lo anterior, es momento de entrar al análisis del contenido del artículo I en su numeral 2, del cual se desprende lo siguiente:

a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia.¹²³

Del artículo antes señalado, es muy interesante, ya que en el mismo se advierte lo que conlleva la discriminación en contra de las personas con discapacidad, entendida ésta como aquella distinción basada en una discapacidad que tiene por objeto anular el ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad. Por otro lado, no se considerará discriminatoria aquella distinción o preferencia realizada por parte del Estado, cuando el propósito de dicha diferencia sea promover

¹²²Secretaría de Relaciones Exteriores, Tratados Internacionales, *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=573&depositario=.

¹²³ *cfr.*, art. I, numeral 2, de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

una inclusión dentro de la sociedad, esto con el fin de lograr una armonía equilibrada dentro de la colectividad, alcanzado así una justicia social

Conforme al artículo II, de dicha Convención se contempla lo siguiente: “Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”¹²⁴, es así, que su principal objetivo es la prevención y eliminación de todas aquellas prácticas discriminatorias tendientes a dejar fuera del tejido social a las personas con discapacidad, brindando con ello la posibilidad fomentar una participación activa en pro de dicho sector.

Por lo que ve al artículo III, de dicho acuerdo internacional, es preciso señalar:

“Para lograr los objetivos de esta Convención, 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 las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

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 transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;

c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales,

¹²⁴ *cfr.*, art. II, de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.¹²⁵

Es así que los Estados partes están obligados a adoptar los mecanismos que sean necesarios, incluidos los de carácter legislativo, social, educativo, laboral, entre otros, con el objeto de combatir la discriminación en contra de las personas con discapacidad, y para lograrlo deben de sujetarse a medidas de carácter progresivo, arquitectónico y de accesibles, es por ello que se debe de trabajar prioritariamente en varios ejes, como lo son: el relativo a la prevención de las discapacidades que se pueden prevenir, sensibilizar a la población a través de campañas educativas encaminadas a combatir los prejuicios y estereotipos que atentan con la igualdad de posibilidades y que vulneran el respeto a la diversidad humana

Por lo que ve al artículo IV, se advierten los objetivos de la Convención, comprendiéndose los siguientes:

1. Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.
2. Colaborar de manera efectiva en:
 - a) la investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, el tratamiento, la rehabilitación e integración a la sociedad de las personas con discapacidad; y
 - b) el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.¹²⁶

Es así que, para lograr los objetivos de la Convención, los Estados se comprometen a eliminar cualquier práctica discriminatoria en contra de las personas con discapacidad, así como de colaborar de forma directa en la investigación de carácter científico ligada con la prevención de discapacidad dentro de cualquier rango de edad, y brinda las facilidades para que dicho sector tenga una vida lo más independiente posible y así sea factible el hecho de poder desarrollarse en cualquier

¹²⁵ *cfr.*, art. III, de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

¹²⁶ *cfr.*, art. IV, de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

ámbito de su vida, como lo puede ser el laboral, ya que éstos cuentan con habilidades y conocimiento que puede ser reconocido por la sociedad.

Por otro lado, resulta de suma importancia señalar y el artículo V, el cual consagra lo siguiente:

1. Los Estados parte promoverán, en la medida en que sea compatible con sus respectivas legislaciones nacionales, la participación de representantes de organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales que trabajan en este campo o, si no existieren dichas organizaciones, personas con discapacidad, en la elaboración, ejecución y evaluación de medidas y políticas para aplicar la presente Convención.
2. Los Estados parte crearán canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas que trabajan con las personas con discapacidad los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.¹²⁷

El artículo anterior resulta ser muy interesante, ya que establece la gran importancia de la participación y consulta de las personas con discapacidad, esto con la finalidad de que su opinión sea tomada en cuenta al momento de evaluar y ejecutar todas aquellas medidas de carácter político, referentes a la plena observancia, respeto y aplicación de la Convención. Por lo que, deben de existir canales de comunicación tanto en el ámbito público como privado, en los cuales se informen de forma eficaz y difusa los avances jurídicos en pro de sus derechos.

Por último, resulta pertinente abordar y realizar un breve análisis, del artículo VI, el cual indica:

1. Para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en la presente Convención se establecerá un Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, integrado por un representante designado por cada Estado parte.
2. El Comité celebrará su primera reunión dentro de los 90 días siguientes al depósito del décimo primer instrumento de ratificación. Esta reunión será convocada por la Secretaría General de la

¹²⁷ *cfr.*, art. V, de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Organización de los Estados Americanos y la misma se celebrará en su sede, a menos que un Estado parte ofrezca la sede.

3. Los Estados parte se comprometen en la primera reunión a presentar un informe al Secretario General de la Organización para que lo transmita al Comité para ser analizado y estudiado. En lo sucesivo, los informes se presentarán cada cuatro años.

4. Los informes preparados en virtud del párrafo anterior deberán incluir las medidas que los Estados miembros hayan adoptado en la aplicación de esta Convención y cualquier progreso que hayan realizado los Estados parte en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Los informes también contendrán cualquier circunstancia o dificultad que afecte el grado de cumplimiento derivado de la presente Convención.

5. El Comité será el foro para examinar el progreso registrado en la aplicación de la Convención e intercambiar experiencias entre los Estados parte. Los informes que elabore el Comité recogerán el debate e incluirán información sobre las medidas que los Estados parte hayan adoptado en aplicación de esta Convención, los progresos que hayan realizado en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, las circunstancias o dificultades que hayan tenido con la implementación de la Convención.¹²⁸

De lo antepuesto, se advierte que es una de las partes medulares de dicha Convención, ya que obliga a los Estados a la creación de un Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de las Personas con Discapacidad, el cual estará integrado por un representante de cada Estado parte, que tiene como fin la plena observancia, aplicación, cumplimiento y el respeto en todo momento a aquellos compromisos adquiridos en dicho acuerdo internacional, por lo tanto, cada Estado, deberá de rendir un informe detallado en el que se indiquen tanto las medidas, progreso y dificultades en torno al combate de la discriminación hacia dicho sector, actuando el Comité como foro ya que valorará cada situación en particular, emitiendo sus recomendaciones

Por otro lado, se encuentra el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual tiene entrada en vigor para

¹²⁸*cfr.*, art. VI, de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

México el 3 de mayo de 2008, publicación y promulgación en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2008.¹²⁹

Dentro del contenido de dicho Protocolo, se encuentra la creación del Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, reconociendo “[...] la competencia del Comité para recibir y considerar comunicaciones de individuos que se hallen bajo la jurisdicción del Estado y que aleguen ser víctimas de una violación, por ese Estado Parte, de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto. El Comité no recibirá ninguna comunicación que concierna a un Estado Parte a la Convención que no sea parte del Protocolo”.¹³⁰

Una vez indicado lo anterior, es momento de abordar el artículo 1º, el cual señala lo siguiente:

1. Todo Estado Parte en el presente Protocolo ("Estado Parte") reconoce la competencia del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ("el Comité") para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de las disposiciones de la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas.
2. El Comité no recibirá comunicación alguna que concierna a un Estado Parte en la Convención que no sea parte en el presente Protocolo.¹³¹

El contenido del artículo que antecede es muy relevante ya que se refiere a lo siguiente, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, solo brindara atención a las quejas, si el Estado es parte de dicho protocolo, ahora bien, al ratificar el mismo, se reconoce la competencia del Comité, el cual tiene la facultad de recibir todo tipo de comunicación por parte de los individuos que aleguen ser víctimas de la vulneración de sus derechos por parte de las autoridades.

¹²⁹Secretaría de Relaciones Exteriores, Tratados Internacionales, *Protocolo facultativo sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=1297&depositario=0.

¹³⁰ Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado, *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/crpd/Pages/CRPDindex.aspx>

¹³¹ *cfr.*, art. 1, del Protocolo facultativo sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Bajo esa tesitura es preciso abordar el contenido de los artículos 4º y 5º, comprendiendo el primero de ellos lo relativo a:

1. Tras haber recibido una comunicación y antes de llegar a una conclusión sobre el fondo de ésta, el Comité podrá remitir en cualquier momento al Estado Parte interesado, a los fines de su examen urgente, una solicitud para que adopte las medidas provisionales necesarias a fin de evitar posibles daños irreparables a la víctima o las víctimas de la supuesta violación.
2. El ejercicio por el Comité de sus facultades discrecionales en virtud del párrafo 1 del presente artículo, no implicará juicio alguno sobre la admisibilidad o sobre el fondo de la comunicación¹³²

Por lo que ve al artículo 5º, se consagra lo siguiente: “El Comité examinará en sesiones privadas las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo. Tras examinar una comunicación, el Comité hará llegar sus sugerencias y recomendaciones, si las hubiere, al Estado Parte interesado y al comunicante”.¹³³

Es fácil advertir de lo anterior, primeramente que antes de la existencia de una solución de fondo entorno a la vulneración de algún derecho, es el Comité quien deberá de notificar de forma estrictamente confidencial al Estado parte de cualquier irregularidad, indicando mediante un examen detallado, las medidas provisionales que deba de adoptar en ese momento, esto con el fin, de reparar los daños. Por lo que una vez enterado dicho Estado de la comunicación, este a su vez tendrá que informar al Comité sobre el escenario, sesionando éste de forma privada las comunicaciones haciendo llegar sus sugerencias y recomendaciones a las partes

Por último, es pertinente señalar el contenido del artículo 6º, el cual contempla:

1. Si el Comité recibe información fidedigna que revele violaciones graves o sistemáticas por un Estado Parte de los derechos recogidos en la Convención, el Comité invitará a ese Estado Parte a colaborar en el examen de la información y, a esos efectos, a presentar observaciones sobre dicha información.

¹³² *cfr.*, art. 4º, del Protocolo facultativo sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

¹³³ *cfr.*, art. 5º, del Protocolo facultativo sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2. Tomando en consideración las observaciones que haya presentado el Estado Parte interesado, así como toda información fidedigna que esté a su disposición, el Comité podrá encargar a uno o más de sus miembros que lleven a cabo una investigación y presenten, con carácter urgente, un informe al Comité. Cuando se justifique y con el consentimiento del Estado Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.

3. Tras examinar las conclusiones de la investigación, el Comité las transmitirá al Estado Parte interesado, junto con las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.

5. La investigación será de carácter confidencial y en todas sus etapas se solicitará la colaboración del Estado Parte.¹³⁴

Es así, que una vez presentada la información y que ésta sea fidedigna, es decir, que se revelen las presuntas violaciones por el Estado parte, el Comité, invitara a dicho Estado, para que tenga la posibilidad de colaborar dentro del análisis de la información presentada, teniendo la oportunidad de exhibir sus propias observaciones. En ese orden de ideas y una vez analizada, comprobada y obtenida la solución, se le hará saber al Estado involucrado, sobre las observaciones o recomendaciones necesarias entorno a dicha violación y por ende se tomen las medidas conducentes para la reparación del daño, resaltando que el desarrollo de la investigación es de carácter altamente confidencial.

Por último, el país cuenta con el Convenio número 159 de la OIT sobre la readaptación profesional en el empleo (personas inválidas), el cual tiene entrada en vigor en abril de 2002. Dicho instrumento internacional es de gran relevancia para el tema de la presente investigación, ya que uno de sus principales objetivos es ofrecer una readaptación en el empleo a todas aquellas personas que hayan adquirido alguna discapacidad, buscando en todo momento garantizar el derecho al trabajo, en igualdad de condiciones, y así sus conocimientos y habilidades puedan ser reconocidos dentro de una fuente de trabajo.

Bajo ese orden de ideas, es momento de analizar el contenido del artículo 1º, el cual establece lo siguiente:

¹³⁴ *cfr.*, art. 6º, del Protocolo facultativo sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona invalida toda personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida 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

[...] 4. Las disposiciones del presente Convenio será aplicables a todas las categorías de personas inválidas.¹³⁵

Lográndose identificar del artículo anterior, que persona invalida involucra, aquella restricción que tenga un individuo al momento de obtener y conservar su empleo, debido a una deficiencia ya sea física o mental. Y para ello, todo Miembro deberá de tener en cuenta que la finalidad de dicho Convenio, lo es la readaptación profesional, y permitir que la persona que cuente con alguna discapacidad pueda conservar su empleo, y así lograr una transición gradual en el mercado laboral.

Ahora bien, es preciso señalar lo contemplado en los artículos 2º, 3º y 4º, los cuales el primero de ellos indica lo relativo a: “De conformidad con las condiciones, prácticas y políticas nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas”¹³⁶

“Artículo 3º: Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas invalidas y promover oportunidades de empleo para las personas invalidas en el mercado regular de empleo”¹³⁷

¹³⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas) núm. 159, 1983, p. 4, http://www2.munipiura.gob.pe/OMAPED/OIT-Convenio_readaptacion_profesional.pdf.*

¹³⁶ *cfr.*, art. 1º, del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159.

¹³⁷ *cfr.*, art. 3º, del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159.

Artículo 4º: Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá de respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.¹³⁸

En virtud de los artículos antes indicados, se logra identificar que los Estados Miembros, están obligados a crear, analizar y observar todas aquellas Políticas Nacionales, encaminadas a la readaptación profesional y el empleo de las personas invalidas, promoviendo en todo momento la igualdad efectiva de oportunidades entre los trabajadores dentro del ámbito laboral.

Bajo ese orden de ideas, es dable mencionar que aquellos trabajadores que no cuenten con algún tipo de discapacidad, no deberán de sentirse discriminados, ya que las personas con diversidad funcional, se encuentran en un grado de desventaja, debido a sus limitaciones, haciéndolos pertenecer a un grupo en situación de vulnerabilidad, que requiere de medidas de carácter especial para hacer efectivos sus derechos.

Por otro lado, el artículo 7º, dispone lo siguiente:

Las autoridades competentes deberán 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 invalidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizaran los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.¹³⁹

Otra de las obligaciones contraídas por parte de los Estados Miembros, es el hecho de impulsar la formación, colocación e inserción en el empleo de las personas invalidas, debiéndose hacer las adecuaciones necesarias para su accesibilidad y movilidad dentro de la fuente laboral, esto con la finalidad de que cuenten con una

¹³⁸ *cfr.*, art. 4º, del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159.

¹³⁹ *cfr.*, art. 7º, del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159.

estabilidad de trabajo, que les permita mejorar sus condiciones de vida, y así alcanzar en la medida de sus posibilidades una vida digna.

Como resultado del análisis realizado, se puede concluir que es necesario informar a las personas con discapacidad y a sus familiares de la existencia de mecanismos en pro de sus derechos, y para ello se deben de crear canales de comunicación que permitan difundir la existencia de los mismos, y con ello facilitar una integración laboral y económicamente activa.

En consecuencia del análisis realizado a los instrumentos internacionales anteriormente estudiados, es dable mencionar que sirven como un mecanismo de defensa cuando existe violación de derechos hacia el sector de la población que cuenta con algún tipo de discapacidad ya sea física o sensorial, sin embargo el Estado debe de adoptar medidas para garantizar la implementación de Políticas Públicas encaminadas a la inclusión laboral, en donde se impulse el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, libre de cualquier tipo de discriminación, y con ello generar una sociedad inclusiva, en la que se respete al otro como igual.

II.6 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Ahora bien, es momento de analizar parte del contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y para ello es menester mencionar que tras el surgimiento de la Segunda Guerra Mundial y la culminación de la misma, trajo consigo innumerables muertes, tratos inhumanos así como injusticias hacia las personas. Por lo que, al terminar dicho suceso, surge la creación de la Carta de las Naciones Unidas, que tiene por objeto, no permitir las atrocidades que se vivieron en dicho conflicto, y brindar así una mejor protección a los derechos de las personas dentro de un plano universal.

En ese tenor, la Carta de las Naciones Unidas, sirvió de puente y columna vertebral, ya que en ella se consagra la dignidad y los derechos de las personas, pasando más tarde a ser lo que se conoce hoy en día como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Resulta preciso indicar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos, la misma fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.¹⁴⁰

En virtud de lo antes mencionado, es menester analizar parte del contenido de la citada Declaración, siendo importante señalar los siguientes artículos:

Artículo 2º: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 7º: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación¹⁴¹

De lo anterior, se logra apreciar el reconocimiento al acceso a todos los derechos y libertades establecidos en la Declaración, los cuales deben de ser sin distinción alguna y libre de cualquier de cualquier tipo de discriminación, que tienda a dejar fuera la participación de cierto grupo de personas, como lo son las personas con discapacidad, es así que debe de garantizarse una igualdad ante la ley, que permita garantizar un pleno el acceso y ejercicio a los derechos de forma universal

En ese orden de ideas, es conveniente señalar lo que contemplan los siguientes artículos:

Artículo. 22º: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad

¹⁴⁰ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, p. 1, <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, fecha de consulta 09/12/2019 01:05.

¹⁴¹ *cfr.*, art. 2º-7º, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Artículo 23º:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Artículo 25º. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.¹⁴²

De lo antes señalado se puede identificar el reconocimiento al derecho del trabajo libre de cualquier tipo de discriminación, ya que el ejercicio de éste permite mejorar la calidad de vida de las personas al ser económicamente activas a través de la oportunidad de un empleo, que brinde la sobrevivencia para sí y su familia, es así que el acceso a dicho derecho resulta ser tan fundamental para los individuos, al brindar la posibilidad de tener seguridad social y así estar en condiciones de obtener un nivel de vida adecuado, que les permita sobrevivir dentro de la sociedad.

De lo anterior se advierte la gran utilidad e importancia que tiene este sistema normativo de carácter internacional, ya que en él se protegen y reconocen de forma amplia los derechos de las personas tanto de forma general como específica; es por ello que constituye un mecanismo de defensa de gran trascendencia, ya que se afirma la igualdad, invisibilidad e interdependencia de los derechos, respetando en todo momento la dignidad humana.

Por otro lado, es dable mencionar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se encuentra en cierta medida vinculada con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ya que en éste se encuentran plasmadas las obligaciones jurídicas para los Estados Partes.¹⁴³

¹⁴² *cfr.*, art. 22º-23º, de *la Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

¹⁴³ Méndez, S, Ricardo, (coord.), *op. cit.*, p. 220.

Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se analizará de forma breve su contenido, debido a la naturaleza de la presente investigación, por lo que en ese orden de ideas, los artículos 6º y 7º, contemplan:

Artículo 6º: 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7º: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.¹⁴⁴

Del primero de los artículos es fácil advertir, que los Estados Partes deben de reconocer y garantizar el derecho al trabajo, que comprende la posibilidad de ganarse la vida a través de un empleo libremente elegido. Por otro lado, en el segundo de los artículos, es dable identificar que dentro de las medidas que debe de ejecutar un Estado, es la relativa a promover la orientación y formación para la

¹⁴⁴ Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

obtención de un trabajo digno y decente, en las cuales existan condiciones laborales satisfactorias, es decir, salario, remuneración, asenso en condiciones de igualdad y permanencia en el empleo, libre de todo tipo de discriminación.

Estado parte, se compromete a impulsar programas tanto económicos, sociales y culturales, que tengan como fin garantizar e incentivar aperturas de trabajo con el fin de tener una población económicamente activa logrando con ello una plena inclusión y así elevar la calidad de vida de todas aquellas personas que cuenten con algún tipo de discapacidad.

Ello autoriza a concluir que los derechos económicos, sociales y culturales, están vinculados con la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, pretendiendo establecer las obligaciones y por ende el cumplimiento para los Estados Partes, brindando así una protección de los derechos dentro de un ámbito internacional.

II.7 Organización Internacional del Trabajo

En vista de que el derecho del trabajo se encuentra protegido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que ésta sirve como mecanismo de mediación entre empleadores y empleados; encontrándose dentro de sus objetivos el de garantizar y proteger los derechos laborales reconocidos internacionalmente, y así obtener una armonía dentro de dicho sector

Es dable indicar que dicha Organización a través del tiempo ha logrado números avances en temas relativos al derecho del trabajo, alcanzando con ello condiciones más óptimas entorno a las relaciones obrero – patronales, en la que se vean protegidos los derechos tanto de uno como de otro sector, esto con la finalidad de lograr con ello una verdadera justicia social.

Una vez indicado lo anterior, resulta preciso señalar una breve reseña entorno a los antecedentes históricos respecto del surgimiento de dicha Organización, señalando lo siguiente:

“La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado perteneciente a las Naciones Unidas, y nace en 1919 como uno de los resultados más importantes del Tratado de Versalles al término de la Primera Guerra Mundial, siendo producto de la necesidad de abolir varias prácticas que violentaban no sólo derechos laborales del hombre, sino derechos humanos fundamentales”.¹⁴⁵

Luego entonces, resulta sumamente importante mencionar que el Tratado de Versalles, juega un papel trascendente ya que en el mismo se contempla un apartado especial (XIII dentro de los artículos 386º a 427º) para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, así como la forma en la cual se va regir su funcionamiento, resultando preciso sustraer lo siguiente de la sección I, segundo párrafo, lo que a la letra indica:

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas.¹⁴⁶

De lo anterior se logra desprender la necesidad de regular y proteger lo concerniente a las relaciones de trabajo, al existir una reiterada violación a los derechos humanos del sector obrero a nivel internacional, es así que en el Tratado de Versalles, surge la preocupación de crear un organismo especial, que pudiera

¹⁴⁵ Quintana, P, Valente, “Función y origen de la Organización Internacional del Trabajo”, *Hechos y Derechos, Universidad Autónoma de México*, núm. 9, 2012, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/6708/8644>.

¹⁴⁶ Tratado de Paz de Versalles (1919), [dipublico.org](https://www.dipublico.org), Derecho Internacional, <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>.

tener como principal objetivo mejorar las condiciones laborales de los individuos evitando en la medida posible tratos inhumanos dentro de la prestación de un servicio personal subordinado, que garantizara una vida digna para el trabajador. A razón de ello se crea la Organización Internacional del Trabajo o bien conocida como la OIT, la cual ayudaría a lograr una armonía universal dentro del ámbito laboral.

Una vez indicado lo anterior, es pertinente mencionar de forma breve la estructura de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que su integración es esencialmente de forma tripartita, dividiéndose para su funcionamiento en:

La Conferencia Internacional del Trabajo establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, se reúne una vez al año. Es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.

La Oficina internacional del trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.¹⁴⁷

Es así, como este Órgano perteneciente a las Naciones Unidas, tiene una gran labor, al contar con esta estructura tripartita, que le permite abarcar en gran medida aspectos relevantes, ya que su principal misión es velar por una justicia social, contando con una Conferencia Internacional del Trabajo, la cual tiene la función de dictar normas del trabajo de carácter mundial y define políticas generales, fungiendo como un parlamento internacional, en el cual se discuten temas ya sean sociales o laborales que trascienden dentro de la colectividad, luego entonces, dentro de su integración esta la figura del Consejo de Administración, el cual tiene la

¹⁴⁷ Página oficial de la Organización Internacional del Trabajo, *Como funciona la OIT*, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>.

función de un órgano ejecutor respecto de las decisiones tomadas por la OIT, por último la Oficina internacional del trabajo, juega un papel determinante ya que es la responsable de todas aquellas actividades de dicha Organización, siempre supervisada por el Consejo de Administración.

En ese contexto resulta importante señalar que cada uno de los países que conforman la Organización Internacional del Trabajo, los cuales suman en la actualidad 187 Estados miembros, incluido México, y quienes tienen la deber de respetar y aplicar todos aquellos convenios, tratados y protocolos de carácter internacional, que emanen de dicho ente, ya que generan obligaciones legales, a excepción de las recomendaciones, ya que éstas no están sujetas a ratificación y por ende no traen consigo obligaciones de carácter jurídico.¹⁴⁸

Una vez indicado lo anterior, es importante señalar que la OIT examina regularmente la aplicación de los acuerdos de carácter internacional, y en el supuesto de que exista alguna inconsistencia para el cumplimiento de los mismos, tiene la función de asistir a los países a través de un diálogo social y analizar la irregularidad.¹⁴⁹

Bajo ese orden de ideas, se puede señalar que la OIT cuenta con mecanismos de control, los cuales son los siguientes:

Sistema de control periódico prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.

Procedimientos especiales incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Resulta preciso indicar que para mayor consulta e información detallada se encuentra la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la cual consagra la estructura, funcionamiento, obligaciones y responsabilidades de los países miembros.

¹⁴⁹ Página oficial de la Organización Internacional del Trabajo, *Aplicación y Promoción de las Normas, Sistema de Control de las Normas de la OIT*, <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--es/index.htm>.

¹⁵⁰ *cfr.*, Organización Internacional del Trabajo.

De lo anterior es fácil advertir que la OIT, prevé dos formas de control, en el primero de ellos, se contempla el sistema periódico, el cual se basa en el examen de las memorias que los países miembros envían a la Organización, sobre la aplicabilidad y los resultados que han obtenido respecto de determinado acuerdo internacional. En el segundo de ellos se prevé el procedimiento de reclamación, el cual es originado cuando no se han adoptado las medidas para un cumplimiento satisfactorio de determinado convenio, dicho procedimiento únicamente puede ser presentado por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y trabajadores ante el Consejo de Administración, dicha información es debidamente analizada y se emite una recomendación para el país miembro. Por su parte el procedimiento de queja debe de ser presentado por un delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo, o por el mismo Consejo de Administración, el cual se encarga de realizar una investigación a profundidad de las recomendaciones hechas al Estado miembro.¹⁵¹

Sin lugar a dudas la OIT, es el ente por excelencia que se preocupa única y exclusivamente, por una paz permanente de las relaciones del trabajo, impulsando en todo momento la justicia social, siendo importante señalar que también se debaten cuestiones de índole político, económico y social dentro de la esfera laboral, con la finalidad de promover en gran medida el dialogo social, brindando así una mejor cobertura para los mismos, promoviendo en todo momento el respeto universal a los derechos humanos en condiciones de igualdad.

¹⁵¹ *cfr.*, Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO III

LA DISCAPACIDAD DESDE UNA VISIÓN SOCIOCULTURAL.

III.1 Modelos teóricos de discapacidad III.2 El modelo social a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad III.3 La diversidad funcional desde un análisis cultural

Dentro del contenido del presente capítulo tiene como eje central realizar un análisis de la discapacidad física y sensorial en México, como una problemática que se vive día a día, ya que las prácticas discriminatorias juegan un papel determinante, al tender en gran medida a restringir el acceso de sus derechos en las diferentes esferas de su desarrollo, como lo pueden ser la laboral, social, cultural, política entre otras, situación ésta que los posiciona en un grado de desventaja respecto del resto de los demás individuos, segregándolos así del tejido social.

Es así que “La sociedad debe de visualizar con otra mirada a quienes padecen alguna discapacidad, darles la atención que merecen y reconocerles sus derechos, que no son diferentes ni especiales al resto de la población, pero si difieren respecto a la forma que deben ser ejercidos”¹⁵², advirtiéndose de lo anterior, el hecho de que la sociedad está diseñada para un estereotipo de una persona estándar y no para aquellos individuos que cuentan con alguna diversidad funcional, situación ésta que afecta no solo la vida de todas aquellas personas con discapacidad, sino el ejercicio y reconocimiento de sus derechos, ya que la sociedad es la que crea barreras que restringen el acceso a los mismos.

III.1 Modelos teóricos de la discapacidad

Dado que dentro del presente tema de investigación, resulta importante hacer mención de la existencia de tres modelos teóricos en los cuales se encuentra situado el contexto de las personas con discapacidad, así como los avances entorno al reconocimiento de sus derechos a través de la historia, dichos modelos son el de prescindencia, rehabilitador y el social, siendo este último en el que se analizará con

¹⁵² Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Modelo social de discapacidad*, op. cit., p. 150.

más detenimiento, con el objeto de entender la realidad actual respecto de dicho sector y el papel que desempeña dicho modelo en la sociedad contemporánea.

En ese orden de ideas, es dable hacer mención de la aportación que realiza la autora Agustina Palacios, entorno a los modelos mencionados en el párrafo anterior, y es así que, primeramente se abordara el denominado sistema de prescindencia característico de la edad antigüedad y media, el cual se identifica de la siguiente forma:

En el cual se supone que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y en el que las personas con discapacidad se consideran innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son consecuencia del enojo de los dioses. Por lo que la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de políticas eugenésicas, o ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales.¹⁵³

De lo anterior es fácil advertir que dentro de dicho modelo, era evidente el papel que desempeñaba la religión, ya que ésta estigmatizaba a la sociedad, sosteniendo la ideología de que el padecimiento de alguna discapacidad derivaba de cuestiones de la divinidad, por lo que la existencia de este grupo de personas eran innecesarios dentro de la colectividad, dándoles la etiqueta de anormales ya que no tenían nada por aportar a la comunidad debido a su condición.

Por otro lado, la autora Palacios indica que el modelo rehabilitador el cual surgió a inicios del siglo XX, se caracteriza de la siguiente forma:

El modelo rehabilitador, es aquel que considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, sino científicas (derivadas de las limitaciones individuales de las personas). Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Es por ello que el fin primordial que se persigue desde este modelo es normalizar a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar a la

¹⁵³ Palacios, Agustina, *“El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”*, España, Grupo Editorial CINCA, 2008, núm.36, p. 26.

desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma capacidad representa.¹⁵⁴

Por lo que ve a dicho modelo, concibe a la discapacidad de las personas argumentando que el origen de las mismas no deriva de un supuesto religioso ni mucho menos un castigo de los dioses, sino que encuentran las respuestas dentro de la propia ciencia, y por tanto para que dicho sector pueda ser “normalizado”, se debe hacer a través de la rehabilitación, es decir, habilitarlo dentro de la colectividad mediante la atención médica -en forma de tratamiento individual-, quienes son los que van a establecer el proceso adecuado, así como la forma de vida del individuo, aunque esto implique el ocultamiento o la misma desaparición de dicho sector, situación ésta que resulta alarmante a los ojos de la modernidad, ya que hace ver el escenario de inferioridad en que vivía dicho sector, al no reconocérseles sus derechos, cometiéndose actos atroces en contra de los mismos al resultar sujetos anormales que no cumplían con los estándares que requiere la sociedad y de la propia ciencia médica.

Es evidente que dentro de los dos modelos antes analizados, la exclusión de las personas con discapacidad, imperaba de una forma cruel e inhumana, ya que no eran tratados como personas, condenándolos al rechazo total tanto de sus familiares como de la colectividad en general, situación ésta que generaba una gran vulneración a sus derechos humanos, debido a los estereotipos y prejuicios, que tendían a invisibilizarlos y a no tomar en cuenta sus necesidades.

Por lo que respecta al tercer modelo, denominado *social*, es en el que se analizará con más detenimiento, debido a que el contenido del mismo resulta ser una pieza clave para el estudio de la presente investigación, ya que hace ver la realidad en la cual actualmente se encuentran las personas con discapacidad, así como el rol tan determinante que juega la sociedad, y por último se abordará el avance que se ha obtenido en torno al reconocimiento de sus derechos y como ha sido implementado el modelo social, dentro de los textos jurídicos tanto a nivel nacional como internacional.

¹⁵⁴ *Idem.*

Es así que se puede situar el surgimiento del mismo a finales de la década de los años sesenta del siglo XX, en los países de Estados Unidos e Inglaterra, como se hizo ver en los dos modelos antes mencionados, se desprende la posición que les otorgaban a las personas que contaban con alguna discapacidad, haciéndolos creer que fueron acreedores de una tragedia física y por ende un problema para la sociedad,¹⁵⁵ situación ésta que hacía que la vida de dichas personas, fuera más compleja, ya que no solo debían de atender su discapacidad sino también el rechazo de la sociedad

Fue así que a través de los años, y al estar consciente la sociedad que el tema de la discapacidad existía dentro de todo tipo de clases sociales, fueron los activistas quienes se manifestaron en torno a la reorientación de las barreras en las cuales afectaban sus derechos civiles, es así que se abrió un frente en pro al reconocimiento de su individualidad, asimismo se buscó implementar en la legislación la prohibición de cualquier tipo de discriminación que los afectara, tanto dentro del sistema Europeo como Estadounidense, obteniendo así, importantes influencias internacionales a favor de dicho sector.¹⁵⁶

Bajo esa tesitura, y una vez indicado lo anterior, es momento de abordar el modelo social tal y como lo indica la autora Palacios, se caracteriza de la siguiente forma: “Es aquel que considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida sociales. Desde esta filosofía se insiste en que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de las personas –sin discapacidad-, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia”.¹⁵⁷

De lo anterior, se advierte, que dicho modelo, es completamente opuesto a los dos antes desarrollados, -hay un cambio de paradigma-, ya que sostiene que las causas que generan una discapacidad no lo son ni religiosas ni científicas, sino que el factor que prevalece para la determinación de la misma, lo es la sociedad, ya que ésta ignora que dicho sector puede realizar grandes contribuciones

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 106.

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 107.

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 26.

independientemente del tipo de discapacidad que presente, es así que lo que se requiere es fomentar el respeto a la diferencia.

Asimismo dentro de dicho texto se logran advertir dos supuestos, el primero de ellos sostiene que las causas que originan una discapacidad, lo son las sociales, ya que no lo son las limitaciones de la persona, sino las barreras que realiza la colectividad, y la segunda de ellas menciona que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la comunidad, o que al menos su aportaciones lo es en igualdad de circunstancias que el resto de los individuos. Es así que, a través del reconocimiento de las habilidades del sector de la población que cuenta con algún tipo de diversidad funcional, se puede alcanzar una sociedad inclusiva en donde dicho grupo no siga siendo víctima de la exclusión social.¹⁵⁸

En ese tenor es preciso hacer referencia a lo siguiente: “La vida de una persona con discapacidad tiene el mismo sentido que la vida de una persona sin discapacidad. En esta línea, las personas con discapacidad remarcan que ellas tienen mucho que aportar a la sociedad, pero para ello deben de ser aceptadas tal cual son, ya que la contribución se encuentra supeditada y asimismo muy relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia”.¹⁵⁹

Por lo tanto, de lo anterior se logra hacer ver que uno de los fines que tiene el citado modelo, lo es el hecho de romper con los paradigmas impregnados a la sociedad, así como de los estereotipos que niegan y rechazan a las personas con discapacidad debido a su condición, ya que dichas prácticas han traído a lo largo del tiempo actos que atentan en contra sus derechos humanos y por ende a la vulneración de éstos, trayendo como resultado una gran falta de igualdad de oportunidades. Deduciéndose de lo anterior, que se debe de trabajar por un cambio social y no de personas, para lograr con ello una verdadera integración.

En ese orden de ideas, el ambiente (sociedad) es el que debe de ser normalizado y buscar la forma de adaptarse a las necesidades de las personas que cuenten con discapacidad para lograr con ello la igualdad entre los individuos y una

¹⁵⁸ *Ibidem*, pp. 103-104.

¹⁵⁹ *Idem*.

aceptación a la diversidad humana, evitando en la medida posible las prácticas de discriminación colectiva, esto con el fin poder alcanzar una participación plena dentro del tejido social, en donde se permita a dicho sector, poder mejorar su calidad de vida, a través de la inclusión en todos los ámbitos del desarrollo.

Bajo ese contexto, es dable destacar la aportación de la autora Debora Diniz, quien sostiene lo siguiente: “Con el modelo social, la discapacidad pasó a ser comprendida como una experiencia de desigualdad compartida por personas con diferentes tipos de deficiencias: no son ciegos, sordos o personas con lesiones medulares enclaustrados en sus particularidades corporales, sino personas con deficiencias, discriminadas y oprimidas por la cultura de la normalidad”¹⁶⁰, es así que de lo anterior se deja ver la importancia que juega la sociedad ya que es ésta quien identifica a las personas, mediante *etiquetas*, ejerciendo así prácticas discriminatorias, que afectan la participación plena de dicho sector dentro de la colectividad.

Por su parte la autora Carolina Ferrante, sostiene: “Las deficiencias corporales no son enfermedades, y, por tanto, no requieren ser superadas. Además, la mayoría de los problemas que afectan a las personas con discapacidad no provienen de sus deficiencias, sino de una sociedad discapacitante”.¹⁶¹ De lo antes indicado, se puede apreciar, el hecho de que una persona cuente con una discapacidad ya sea congénita o adquirida, lejos de ser un tema de salud, es la sociedad misma la que en la mayoría de los casos la discapacita, restringiendo así el acceso a las oportunidades, haciéndole su vida aún más compleja, ya que no solo debe de atender las necesidades que requiere su limitación, sino también las barreras sociales.

¹⁶⁰ Diniz, Debora *et al.* “Discapacidad, derechos humanos y justicia”, *Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, 2009, vol. 2, núm. 11, https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-64452009000200004&script=sci_arttext&lng=es.

¹⁶¹ Ferrante, Carolina, “Usos, posibilidades y dificultades de modelo social de la discapacidad”, *Revista inclusiones revista de humanidades y ciencias sociales*, Chile, 2014, vol. 1, núm. 3, Julio-Septiembre, p. 39, http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4478/Usos_posibilidades_y_dificultades_del_modelo_social_de_la_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031162326701807.

En ese tenor es preciso señalar que dicho modelo: “Consecuentemente, se aspira a la implementación de políticas tendientes a una vida autónoma, considerando a la autonomía, no solo como un punto de partida sino también como un punto de llegada”¹⁶², es así que, el Estado debe de garantizar una vida lo más independiente posible para el sector de la población que cuenta con alguna discapacidad, y con ello mejorar la calidad de vida de dicho grupo, y para conseguirlo se deben de crear y diseñar Políticas Públicas tendientes impulsar una vida independiente, en donde se impulse la integración de las personas con discapacidad dentro de los ámbitos del desarrollo humano, como lo puede ser el laboral

Es decir que no serían las condiciones individuales las raíces de la “discapacidad”, sino las limitaciones de la sociedad para asegurar adecuadamente que las necesidades de todas las personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Esta desventaja resulta ser la consecuencia del diseño de un tipo de sociedad pensada para una persona “estándar”, que dejaría afuera las necesidades de las personas con discapacidad.¹⁶³

Por lo tanto y bajo ese orden de ideas, es dable sostener que el modelo social es el gran puente para el reconocimiento de los derechos humanos de todas aquellas personas que cuentan con algún tipo de discapacidad ya sea física o sensorial, afirmando que se debe de trabajar en primer lugar con la sociedad, es decir, el realizar campañas educativas que tengan como fin sensibilizar a la sociedad respecto de dicho tema a través de la implementación de Políticas Públicas –un cambio de cultura-, en donde las necesidades de dicho grupo social sean tomadas en cuenta, obteniendo con ello una verdadera inclusión social, así como el respeto a la diferencia.

Dado que se debe de velar por sociedades que sean realmente integradoras, respetando tanto la igualdad y la dignidad de la persona, con independencia de sus discapacidades, es decir, comprender que es algo inherente

¹⁶² *Ibidem*, p. 136.

¹⁶³ La cita corresponde a la unidad 1 de un curso en línea denominado Nociones Básicas sobre el acceso a la justicia de las personas con discapacidad realizado del 18 de mayo a 10 de julio de 2020, Palacios, Agustina, “*Conceptualizaciones y marco general de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*” en Suprema Corte de Justicia de la Nación, p. 3.

al ser humano –discapacidad- , es por ello que se debe de llevar a cabo una transformación colectiva, que tenga como principal objetivo evitar la violación de derechos humanos, y para lograrlo es importante que el Estado asuma compromisos de carácter social, económico, político y laboral, y que éstos sean cumplidos, para así lograr implementar poco a poco una cultura de la inclusión.

Sumando a lo anterior es dable traer a colación la aportación de la autora Ferrante, en torno a la importancia del modelo social, quien sostiene que “En este proceso, al darle lugar a la diferencia, seremos capaces de construir un mundo en el que más cualidades que singularizan la existencia humana sean valoradas colectivamente e incluidas, sin mediar etiquetas diagnósticas ni cálculos de rentabilidad.”¹⁶⁴

Por último, es importante destacar que:

Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, dialogo civil, entre otros.¹⁶⁵

De lo anterior se hace ve la gran importancia que tiene el modelo social en la actualidad, ya que es a través de éste que se logra promover el respeto a la diversidad, pretendiendo dar un giro trascendente en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y así alcanzar una inclusión, por otro lado, no se debe de dejar de lado que dicho sector de la población, también cuenta con un plan de vida propio, y en virtud de ello es que debe de ser reconocida la igualdad de oportunidades, así como la posibilidad alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos, y así estar en condiciones de adquirir una vida digna, libre de cualquier tipo de discriminación.

¹⁶⁴ Ferrante, Carolina, “Usos, posibilidades y dificultades de modelo social de la discapacidad”, *Revista inclusiones revista de humanidades y ciencias sociales*, Chile, 2014, vol. 1, núm. 3, Julio-Septiembre, p. 51, http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4478/Usos_posibilidades_y_dificultades_del_modelo_social_de_la_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031162326701807.

¹⁶⁵ Palacios, Agustina, “*Conceptualizaciones y marco...*”, *cit.*, p. 3.

III.2 El modelo social a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Una vez analizados los modelos teóricos de la discapacidad así como las diferencias que los caracterizan, es dable indicar que a través de la historia los movimientos de los activistas en pro del reconocimiento de los derechos de las personas con diversidad funcional, han seguido luchando contra los estereotipos que siguen impregnados en la sociedad moderna, y los cuales requieren de ser eliminados, ya que dicho sector, sigue siendo invisibilizado en gran medida. Es por ello que se requiere de la implementación del modelo social y con ello hacer un cambio de cultura en donde la discapacidad sea entendida como parte de la naturaleza humana.

Bajo ese orden de ideas, resulta importante citar la aportación de la autora Palacios, la cual sostiene lo siguiente:

Situar a la discapacidad en el discurso de los derechos humanos implica reconocer a la persona con discapacidad como sujeto de derecho, dejando atrás su consideración como “objeto” de políticas asistenciales. Asimismo, significa abordar la discapacidad desde la idea de la dignidad humana y sus valores y principios derivados, reconocer y respetar la diversidad funcional de una persona como elemento natural de la diversidad humana -en el mismo sentido que el género-, y abordar desde dicho reconocimiento los prejuicios especificados de la discapacidad, las actitudes y demás barreras para el disfrute de los derechos humanos. Por último significa ser conscientes de que la responsabilidad de asegurar que los derechos sean ejercidos sin discriminación por motivo de discapacidad, es un deber del Estado y de la sociedad en su conjunto.¹⁶⁶

De lo anterior se advierte, que, al abordar el tema de la discapacidad desde el eje de los derechos humanos, es exigir ese reconocimiento de dicho grupo social como sujetos de derechos y no desde una mirada asistencialista, y que por ende, al entrar a dicho terreno es necesario entender, que se requiere de un respeto para su dignidad, que los prejuicios y barreras sociales les impiden que sus derechos sean ejercidos de forma real, dentro de la colectividad, situación ésta que les hace más difícil sobrellevar su discapacidad.

¹⁶⁶*ibidem*, p. 4.

Una vez indicado lo anterior, y al darse cuenta el derecho internacional de la deficiencia que existía en torno a que no existía un instrumento de carácter especial, en el cual se protegieran sus derechos humanos, y que las constantes prácticas discriminatorias tenía que ser atendidas, es que surge la creación la Convención, y para ello se puede hacer mención de lo siguiente:

Es así que desde este marco de referencia, surge la creación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, haciendo una “cambio de mirada sobre la discapacidad, que deja de conceptualizarla como una limitación de la persona, para redefinirla desde la construcción de las relaciones sociales y desde las dinámicas de la construcción y exclusión, legitimadas en nuestras sociedades, a través de barreras .-arquitectónicas, comunicacionales, culturales, sociales y legales-, que impiden el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad para las personas con diversidad funcional.¹⁶⁷

De lo anterior, resulta preciso mencionar, que el nacimiento de la Convención, trae consigo un cambio de mirada sobre cómo ha sido abordada la discapacidad a través del tiempo, es por ello que deja de conceptualizarla como una limitación de la persona para redefinirla desde el enfoque de la construcción de las relaciones colectivas, para materializarla en la inclusión tanto social, laboral, económica, entre otras. Por otro lado, es importante destacar, que dicho Instrumento Internacional, adopta la implementación del modelo social dentro de su aparato normativo, haciéndola aún más atractiva e interesante, siendo la primera en la historia, que se preocupa por el reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Bajo ese orden de ideas, la autora Elizabeth Salmon, sostiene:

Las luchas de este colectivo pasaron de la esfera nacional a la internacional cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoció la necesidad de crear un instrumento jurídico específico para la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. De esta forma, luego de un rico proceso de elaboración en el que participaron Estados, las organizaciones de la sociedad civil y las propias organizaciones de las personas con discapacidad, se adoptó en diciembre de 2006 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta convención plantea un verdadero cambio de paradigma al recoger el modelo social y, si bien son varios

¹⁶⁷ *Idem.*

los principios sobre los que se sustenta la Convención, la autonomía resulta ser el sustrato fundamental de todas las disposiciones normativas.¹⁶⁸

Conforme a lo antes expuesto, es preciso identificar que los movimientos sociales en pro de las personas con discapacidad, fueron un punto clave, ya que gracias a ellos, se logra hacer exigible el reconocimiento de sus derechos en condiciones de igualdad, creando para ello la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, marcando un importante avance y trascendencia en la historia de dicho grupo, ya que uno de sus pilares fundamentales, es el concerniente a eliminar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad.

Bajo esa tesitura, la Organización de las Naciones Unidas, indica lo siguiente:

[...] Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a firma (30 de marzo de 2007). Se trata del primer instrumento amplio en derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad [...]

La Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social... Se aclara y se precisa como se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de los derechos.¹⁶⁹

De lo antes indicado, es preciso mencionar que fue hasta el siglo XXI, que se implementa un instrumento de carácter internacional único en su especie, ya que trae consigo -un cambio de paradigma- el cual requiere de ser abordado, desde un enfoque del reconocimiento de los derechos humanos, es decir, equivale a

¹⁶⁸ Salmon, Elizath, Palacios, Agustina *et al.*, *Nueve conceptos clave para entender la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Perú, edit., Pontificia Universidad Católica de Perú, 2015. pp. 5-6.

¹⁶⁹ Organización de las Naciones Unidas, *Personas con Discapacidad Departamento de Asuntos Económicos y Sociales*, <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>.

considerarlos como sujetos y no como objetos. Por otro lado, los Estados Miembros, quedan obligados a realizar una armonización legislativa, con la finalidad de que la aplicación de la Convención, sea compatible con los ordenamientos nacionales y federales de cada país, y así brindar de forma real y efectiva el acceso al ejercicio pleno de los derechos de dicho sector.

Una vez indicado lo anterior, y dada la naturaleza del presente tema de investigación resulta indispensable analizar parte del contenido de dicha Convención, y bajo ese orden de ideas, el preámbulo contempla la implementación del modelo social, advirtiéndose lo siguiente:

e) Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás;

h) Reconociendo también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor del ser humano;

i) Reconociendo además la diversidad de las personas con discapacidad;

m) Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza;

v) Reconociendo la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunidades, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹⁷⁰

Conforme a lo anterior, se logra identificar que el tema de la discapacidad es enfocada desde una construcción social, ya que al existir barreras actitudinales que

¹⁷⁰ Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pp. 1-3, <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>.

tienden a limitar la participación de dicho sector dentro de la colectividad, es ésta quien los discapacita, por no reconocer a la diferencia como parte integrante de la diversidad humana. Por otro lado, toda aquella discriminación motivada a razón de una discapacidad, es una vulneración a la dignidad así como al valor de la persona, situación ésta que debe de ser erradicada. Otro aspecto importante que se hace presente, es el hecho de que se reconocen las habilidades de las personas con discapacidad, es decir, ser conscientes de que dicho sector puede llegar a realizar grandes contribuciones a la sociedad, a través de la participación dentro de las diferentes esferas del desenvolvimiento como lo es el social, económico, cultural educativo y laboral, es por ello, que la inclusión es la pieza clave para garantizar su derecho a la igualdad. Por último, la accesibilidad es un aspecto muy importante para dicho grupo, ya que la sociedad no toma en cuenta las adecuaciones arquitectónicas que requieren las personas con discapacidad, dificultando así, más su movilidad.

Por otro lado, uno de los propósitos de la presente Convención, se encuentra presente en el artículo 1º, desprendiéndose lo siguiente:

“[...] promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.¹⁷¹

Es así que de lo anterior, se hace notar una vez más el gran peso que trae consigo el modelo social, así como el propósito que tiene dicha Convención, siendo el de promover y asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, lo cuales deben de ser en condiciones de igualdad. Por otro lado, se define lo que debe de entenderse por *persona con discapacidad*, refiriéndose a todas aquellas personas que tengan deficiencias ya sean mentales, físicas,

¹⁷¹ *Ibidem*, p. 5.

sensoriales o intelectuales a largo plazo, y que al enfrentarse a las barreras actitudinales, sus derechos se encuentren restringidos

Sumando a lo anterior, la autora Palacios, sostiene lo siguiente: “Finalmente, la fórmula adoptada en la Convención aborda la protección contra la discriminación, pero asimismo, provee herramientas a fin de que el goce y ejercicio de derechos de las personas con discapacidad no se quede solo sobre el papel, sino que resulte aplicable en cada uno de los derechos o ámbitos de actuación”.¹⁷² Lo anterior equivale, al hecho de que desde el momento en que un país se hace parte de dicha Convención, queda obligado a que la misma tenga una plena observancia y aplicación, esto con la finalidad, de que cuando exista una violación de derechos de las personas con discapacidad, dicho Instrumento Internacional pueda ser utilizado como mecanismo de defensa para dicho sector.

Bajo ese orden de ideas, por lo que ve a los artículos 2º y 5º, se analizarán de forma conjunta, ya que el contenido de los mismos se encuentran ligados, por lo que ve al primero de ellos se contemplan una serie de definiciones, encontrando entre las mismas la siguiente:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tengan el propósito o efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce, ejercicio, en igualdad de condiciones, en todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye cualquier tipo de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por ajustes razonables se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requiera en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.¹⁷³

El concepto anterior resulta ser muy amplio e interesante ya que prevé única y exclusivamente el término –discriminación por motivos de discapacidad- es decir,

¹⁷² Salmon, Elizath, Palacios, Agustina *et al.*, “Nueve conceptos...” *cit.*, p. 19.

¹⁷³ Organización de las Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, *op. cit.*, pp. 4-5.

resulta específico y concreto, ya que pretende evitar cualquier problemática al momento de su interpretación, es así, que hace ver, que aquellas personas que cuenten con una discapacidad ya sea congénita o adquirida, y derivada de la misma, la sociedad les restrinja sus derechos excluyéndolos de participar activamente dentro del tejido social en condiciones de igualdad, dando como resultado prácticas de discriminación a raíz de su diversidad funcional, y afectándolos en gran medida dentro de sus esferas de su desenvolvimiento humano.

Por otro lado, por ajustes razonables se entienden aquellas modificaciones necesarias para un caso en particular –debido a que las discapacidades son diversas– que debe de hacer el Estado, que tengan como principal objetivo garantizar a las personas con discapacidad el goce y ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad.

Por su parte el artículo 5º, denominado Igualdad y no Discriminación, en el cual se consagra lo siguiente:

Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a la igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna;

Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo;

A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptaran todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables [...] ¹⁷⁴

Dado que del artículo anterior, ordena a los Estados Partes, a que reconozcan la igualdad de las personas, es así que los mismos están facultados para promover una protección efectiva a los bienes y servicios en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación que atente para la obtención de los mismos, debiendo tomar en cuenta la adopción de ajustes razonables para brindar una mejor calidad de vida para las personas con discapacidad.

¹⁷⁴ *Ibidem*, p. 9.

Sumando a lo anterior, es indispensable citar la aportación de la multicitada Palacios, quien puntualiza lo siguiente:

El principio/derecho a la igualdad implica asumir que todas las personas poseen, no solo un valor intrínseco inestimable, sino que también son intrínsecamente iguales en su esencia, más allá de cualquier diversidad física, mental, intelectual o sensorial. Una sociedad que respeta auténticamente el principio de igualdad es aquella que adopta un criterio inclusivo respecto de las diferencias humanas y las tiene en cuenta en forma positiva¹⁷⁵

Advirtiéndose de lo antes expuesto, algo sumamente interesante, ya que se habla de esa igualdad como valor fundamental, que es independiente a la condición de la persona, es así que aquella sociedad que respeta la diferencia como parte integrante de la diversidad humana, y que brinda ese beneficio de las libertades que la mayoría de los individuos las concibe como parte de su vida diaria, es una colectividad integradora que impulsa en todo momento la inclusión, mediante la aceptación a la diferencia.

Es así, que los artículos analizados en su conjunto, resultan ser uno de los pilares fundamentales dentro de la citada Convención, ya que en ellos se consagra el derecho a la igualdad y el de no discriminación, los cuales concatenados tienen como finalidad garantizar un ejercicio real de derechos de las personas con discapacidad.

Por lo que ve al artículo 3º, indica los principios bajo los cuales se va regir la Convención, los cuales son los siguientes:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto a la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;
- e) La igualdad de oportunidades

¹⁷⁵ Salmon, Elizath, Palacios, Agustina *et al.*, “Nueve conceptos...”, *cit.*, p. 26.

f) La accesibilidad.¹⁷⁶

Dentro de dichos principios indicados con antelación, se logra apreciar la importancia que tiene la dignidad humana, y para ello, resulta indispensable señalar lo siguiente: “La *dignidad humana* es la piedra fundamental sobre la que se asientan los derechos humanos. Piedra y columna vertebral dentro del subsistema de derechos humanos, la dignidad humana refuerza la idea de que las personas con discapacidad tienen un papel en la sociedad que hay que atender con absoluta independencia de cualquier consideración de utilidad social y económica”¹⁷⁷, lo que hace que la Convención, sea un gran mecanismo de defensa para las personas con discapacidad, ya que se rige por exigir el reconocimiento de derechos en condiciones de igualdad, así como darles el mismo valor a las personas, permitiendo así, una mejor participación, accesibilidad, inclusión, igualdad y respeto a la diferencia.

Por lo que ve al artículo 4º, se analizara parte del contenido del mismo, el cual contempla lo siguiente:

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

b) Tomar las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;

c) Tener en cuenta, todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad [...];

e) [...] Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad

¹⁷⁶ *cf.* art. 3º, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

¹⁷⁷ Salmon, Elizath, Palacios, Agustina *et al.*, “*Nueve conceptos...*”, *cit.*, p. 24.

[...]3 En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención y otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebraran consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que representan.

4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectara a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida [...]¹⁷⁸

El artículo anterior resulta ser muy extenso, pero en él se puede advertir el conjunto de obligaciones que adquieren los Estados Partes, al momento de adherirse a la Convención, y para ello se comprometen a asegurar y promover de forma efectiva el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, aunque ello incluya realizar las adaptaciones necesarias a sus ordenamientos, esto con la finalidad de que exista una armonización legislativa, que no entre en conflicto con lo plasmado en dicho instrumento internacional, y así poder estar en condiciones de garantizar el acceso a los derechos de forma real y efectiva. Otro dato importante, que se encuentra en el contenido de dicho precepto, es la prohibición de cualquier tipo de discriminación ejercida tanto por las personas como por alguna empresa del sector privado, es decir, negarles la oportunidad de un empleo, y para ello se deben de realizar las medidas conducentes, para que los altos índices de dichas barreras actitudinales, dejen de verse reflejadas hacia dicho sector.

Es así, que los Miembros, también quedan obligados a realizar Políticas Públicas Nacionales, y para la elaboración de la misma, es preciso que exista una consulta y participación del sector de la población con discapacidad, ya que, es indispensable conocer las necesidades que requieren ser atendidas, así como las

¹⁷⁸ *cf.* art. 4º, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

dificultades que enfrenta dicho grupo, es por ello que su opinión es de gran utilidad al momento de la estructuración de un programa social, ya que, la ayuda es dirigida de mejor manera, logrando una obtención de mejores resultados.

Por último, es menester mencionar que lo contemplado en la Convención, no son derechos nuevos para las personas con discapacidad, es decir, son los ya existentes, los cuales se encuentran dentro de los demás ordenamientos jurídicos, por lo qué, lo dispuesto en la misma permite tener un mejor acceso y reconocimiento -para un sector en específico- en condiciones de igualdad, y así dejen de ser invisibilizado dicho grupo.

Por su parte el artículo 8º, se analizará el contenido más relevante de dicho precepto, y para ello se apreciar lo siguiente:

Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

- a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;
- b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
- c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad;¹⁷⁹

Lo antes señalado es de vital trascendencia, ya que, para lograr un cambio de cultura, es necesario sensibilizar a la sociedad en general, esto con la finalidad, de que exista una mejor toma de conciencia así como un mayor respeto hacia las personas con discapacidad, es por ello que se debe de luchar con todos los estereotipos sociales que tienen a etiquetar a las personas, colocándoles el nombre de *diferentes* por no ajustarse a una sociedad estándar, y la cual no está preparada para aceptar la diversidad humana. Es por ello que se debe de trabajar en conjunto, promoviendo en todo momento el respeto y la toma de conciencia, así como el hecho de reconocer que las personas con discapacidad pueden contribuir en gran

¹⁷⁹ *cfr.* art. 8º, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

medida dentro de la colectividad, y esto se lograría a través de la inclusión dentro de las diferentes áreas del desarrollo humano.

Bajo ese contexto, las medidas para lograr dicho fin incluyen:

[...] a) Poner en marcha y mantener campañas efectiva de sensibilización pública destinadas a:

i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad [...];

[...] iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;

b) Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;

d) Promover programas de formación sobre la sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas [...]¹⁸⁰

Las medidas señaladas son muy puntuales e interesantes, ya que para lograr este cambio de paradigma, es indispensable que los Estados implementen campañas tanto educativas como de sensibilización, en donde se fomente el respeto a los derechos de las personas con discapacidad, así como el reconocimiento de sus capacidades y habilidades dentro del mercado laboral, y entender que el ejercicio al derecho del trabajo es tan importante para la sobrevivencia de los individuos y aún más para el sector de la población que cuenta con alguna diversidad, ya que también tienen la necesidad –igual que el resto- de mejorar su calidad de vida.

Bajo ese orden de ideas, es dable señalar la aportación de la autora Agustina Palacios, quien sostiene lo siguiente: “La fórmula de la Convención parte del reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar. En igualdad de condiciones que las demás, lo que incluye el derecho a tener la

¹⁸⁰ *cfr.* art. 8º, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles".¹⁸¹

En ese contexto es momento de abordar el contenido del artículo 27^o, el cual es pieza clave para la presente investigación, ya que uno de los principales objetivos dentro de dicho estudio, es el hecho de que se les brinde la oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad física y sensorial, esto con el fin de que puedan ser efectivo dicho derecho, luego entonces bajo ese orden de ideas, se analizara el contenido del mismo, desprendiéndose lo siguiente:

1. Los Estados Partes, reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho del trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinente, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

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

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

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

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

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

¹⁸¹ Palacios, Agustina, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, España, Grupo Editorial Cinca S.A., 2007, p. 125.

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

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar del trabajo [...] ¹⁸²

El contenido de dicho precepto es de vital importancia, ya que obliga a los Estados Partes, a que reconozcan y garanticen a las personas con discapacidad el derecho de trabajar, y esto incluye la oportunidad de poder ganarse la vida como el resto de los individuos. Es dable destacar, que las discapacidades pueden ser congénitas o adquiridas, es decir, cuando el nacimiento de la misma pueda ser provocada dentro de la fuente de trabajo, y partiendo de esa hipótesis, el gobierno debe de salvaguardar dicho derecho de la mejor manera posible, y para ello debe de prohibir cualquier tipo de discriminación que pueda surgir al momento de contratación, selección y permanencia en el empleo.

Bajo ese contexto, el Estado también tiene el deber de fomentar la búsqueda del empleo para dicho sector, y para lograrlo, debe de brindar primeramente la oportunidad del mismo dentro del sector público, para posteriormente implementarlo en las empresas de carácter privado, a través de la creación de Políticas Públicas transversales en materia de discapacidad, tendientes a incentivar al sector empresarial a través de estímulos fiscales, por cada persona contratada con discapacidad, y con ello impulsar la inserción laboral.

Del análisis anterior, es preciso señalar la gran trascendencia e importancia que tiene la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que es un mecanismo de defensa, en el cual se encuentran reconocidos de forma específica los derechos humanos del sector de la población que cuenta con una discapacidad.

Es así, que lo que hace atractivo dicho instrumento internacional, es el hecho de que se analizan de uno a uno los derechos humanos, pero desde un enfoque de la inclusión y del respeto a la diferencia, creando una conciencia social al lector, en la que es necesario reconocer que las personas con discapacidad también

¹⁸² *cfr.* art. 27^o, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

son sujetos de derecho, como lo son el resto de los individuos, y que éstos no pueden seguir siendo invisibilizados tanto por las autoridades como por la sociedad en general.

Bajo ese contexto, la Convención, apuesta por la implementación del modelo social de discapacidad, ya que con el mismo, se permitirá hacer un cambio de cultura en el que se re direccionen todos los prejuicios y estereotipos que tienden a generar barreras sociales y por ende a excluir a dicho grupo del ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.

En ese tenor, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, sostiene lo siguiente:

La CDPC es un ordenamiento paradigmático, porque además de la transformación social que se requiere para la eliminación de las barreras de la actitud, que son las más profundas, se requiere de una transformación jurídica e institucional para eliminar las barreras de infraestructura, de formación, de comunicación, así como las barreras políticas, a fin de asegurar que las personas con discapacidad disfruten con plenitud de todos sus derechos en igualdad de condiciones con las personas sin discapacidad.¹⁸³

De ahí, que deba de arribarse a la conclusión de que se requiere de un gran esfuerzo por parte de los países partes, para que el nuevo paradigma de la Convención, obtenga resultados paulatinamente, es importante destacar que el tema de los derechos de las personas con discapacidad, a través de tiempo ha avanzado con cierta lentitud y de forma irregular, es por ello que se requiere de una transformación tanto jurídica, cultural y educativa que coadyuvé a mejorar la situación que enfrenta dicho colectivo

III.3 La diversidad funcional desde un análisis cultural

Al hablar del tema de la discapacidad en México, es realizar un análisis muy complejo y sensible, ya que se encuentran involucrados varios aspectos como lo son

¹⁸³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Dirección de Atención a la Discapacidad*, México, 2018, p. 31, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/514169/01_Modelos_historicos_de_discapacidad.pdf

el social, económico, político, educativo, laboral, entre otros, es así que la cultura toma un papel fundamental, al estar impregnada en gran medida dentro de todas las actividades del ser humano, y que éstas han sido implantadas de generación en generación, creando construcciones sociales que no están bien direccionadas, ya que pueden llegar a restringir el pleno reconocimiento de los derechos, como lo es el caso de las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad, estableciendo estereotipos, que tienden a tratar desigual a los iguales -en derechos-, situación que trae como resultado una marcada invisibilidad y opresión dentro de dicho sector, al ser la colectividad quien los *discapacita*.

Bajo ese contexto resulta importante indicar lo siguiente: “Como fenómeno social, la discapacidad es impuesta por la sociedad, no es un atributo de la persona: en ella están implicadas el conjunto de prácticas, representaciones y jerarquizaciones que determinan la existencia particular de los sujetos individuales como miembros de una colectividad que les dota de oportunidades, identidad y recursos”¹⁸⁴, de lo anterior es fácil advertir el papel fundamental que juega la sociedad, ya que restringe el pleno acceso y reconocimiento de dicho grupo, estableciendo barreras en donde se logra identificar un constante rechazo, debido a su condición, paradigma que requiere de ser superado en la modernidad.

En ese orden de ideas las prácticas culturales –centrándolas en la discapacidad- tal y como lo señala la autora Sonia Granizo: “Son las posturas discriminatorias basadas en prejuicios que se manifiestan en la representación cultural, el lenguaje y socialización de los sujetos, las que advierten las raíces culturales de la opresión”¹⁸⁵, de lo anterior es fácil advertir que los prejuicios de la sociedad son lo que crean estas barreras que traen como resultado una constante discriminación hacia las personas con discapacidad, por considerarlos “diferentes”, generando una marcada segregación del tejido social.

¹⁸⁴ Ferreira, V, Miguel, A, “La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipo y exclusión social”, *Nómadas. Critical Journal of Social and Jurisical Sciences*, Euro-Mediterranean University Institute Roma, Italia, 2008, vol., 17, núm., 1, enero-julio, p. 12, <https://www.redalyc.org/pdf/181/18101716.pdf>.

¹⁸⁵ Granizo, R, Sonia, “Representación cultural de la discapacidad”, *Pódium*, Guayaquil, 2014, núm., 26, p. 17, <http://52.89.153.187/index.php/Podium/article/view/56/56>.

Por otro lado, siguiendo la aportación de la citada autora Granizo, resulta dable indicar que las prácticas culturales, se pueden identificar en todos y cada uno de los espacios donde se desarrollan los individuos, y partiendo de lo anterior es que: “De manera general son los campos de la cultura como: la televisión, el cine, la literatura, la prensa y los diferentes medios de comunicación social, lo que incorporan estereotipos negativos sobre la discapacidad, denotando representaciones de ser objetos en lugar de sujetos, que denigran la condición humana y que fundamentalmente son hostiles, discriminatorios y excluyentes”¹⁸⁶., identificándose con lo anterior, que los medios de comunicación juegan un papel determinante, ya que una de sus pretensiones es crear ese modelo de persona estándar –a través del consumismo-, el cual es aceptado por la sociedad, excluyendo y señalando a todo aquel que no cumpla dicho estereotipo, por ser considerado *diferente*, posicionándolos en una desmedida invisibilidad, generada por el mismo sistema.

Bajo ese orden de ideas, se puede concluir que: “Por lo tanto la dimensión cultural, como parte de la ideología dominante de la sociedad, incide en la representación social de la discapacidad reflejada en la discriminación y estigmatización de aquellos sujetos considerados diferentes, a través de lenguaje los prejuicios y las actitudes”¹⁸⁷.

Por ende, es dable indicar, que las barreras culturales se hacen presentes “[...]cuando se establecen relaciones con personas que, mediante actitudes, comportamientos, valores, sensibilidades, costumbres y aspiraciones, generan la discriminación y exclusión”¹⁸⁸, haciéndose ver la gran deficiencia que tiene la sociedad al reconocer, aceptar y reproducir este tipo de conductas que hasta el día de hoy no han podido ser modificadas, y que éstas lastiman y hacen más difícil la vida de la persona, generando así, afectaciones tanto jurídicas como psicológicas hacia dicho colectivo.

¹⁸⁶ *Idem*.

¹⁸⁷ *Ibidem*, p. 21.

¹⁸⁸ *Ibidem*.

En ese tenor es dable indicar que la sociedad debe de trabajar por un cambio de mirada, en el cual se acepte y se reconozca a la diversidad funcional como parte integrante de la humanidad, y para ello es dable citar la aportación del autor Daniel Salas, quien sostiene lo siguiente:

[...] Antes de negar que las limitaciones físicas existen más allá del discurso, es mucho más apropiado reconocerlas y aceptarlas como parte de nuestra constitución biológica. En primer lugar, porque somos seres biológicos antes que ideológicos, y, en segundo lugar, porque aquella visión constructivista no contribuye ni a la comprensión y aceptación de nuestra naturaleza ni al mejoramiento de nuestras limitaciones físicas.¹⁸⁹

De lo antes expuesto, se puede advertir el hecho de reconocer la diferencia del otro, ayuda a impulsar y sostener una sociedad en donde se respete el derecho a la igualdad, ya que al imperen en la modernidad estereotipos que tienden a etiquetar a las personas como *normales* o *anormales*, derivado a su condición ya sea congénita o adquirida, dicha conducta resulta ser obsoleta, al no permitir contribuir en nada a la comprensión y aceptación del otro como igual, es así que se logra identificar el constante rechazando hacia la propia naturaleza humana.

En ese contexto y siguiendo la aportación del autor Salas, se puede advertir lo siguiente:

[...]El camino es más bien ver a la discapacidad como un hecho frente al cual tanto la persona directamente afectada como la comunidad deben adoptar una actitud ética. La aversión o el medio de los no afectados deben de ser transformados en empatía, mientras que la persona afectada debe sentirse parte de una comunidad y entender sus derechos no como una interferencia para los otros, sino como un camino de realización de una vida buena para sí misma y para los demás.¹⁹⁰

Desprendiéndose así, de lo antes indicado una visión filosófica e interesante para el lector, ya que las personas que no cuentan con alguna diversidad funcional pasan por alto las desventajas, dificultades y limitaciones de las personas con discapacidad, privándolos del acceso a una mejor calidad de vida. Por otro lado, la comunidad no toma en consideración la afectación psicológica que sufre dicho

¹⁸⁹ Salmon, Elizath, Palacios, Agustina *et al.*, “Nueve conceptos...”, *cit.*, p. 48.

¹⁹⁰ *Ibidem*, p. 48.

grupo, ya que éste erróneamente cree que no es parte de la comunidad y que por ende su condición resulta ser una interferencia para los demás, dicha problemática debe de ser atendida y superada a través de un enfoque distinto, en donde se implemente un cambio de cultura que rompa con esos prejuicios, tanto para un sector como para el otro, y saber que una sociedad se integra gracias a la diversidad humana.

Bajo esa tesitura, es dable realizar un breve análisis de la diversidad, y la importancia que trae consigo el reconocimiento de la misma dentro de la colectividad, ya que a través de ésta, es que se puede lograr una plena inclusión, y así estar en condiciones de eliminar las limitantes y/o barreras que existen al momento de reconocer los derechos humanos.

En ese contexto es dable citar la aportación de la autora Teresa Tovar Samanez, en torno a la diversidad, quien indica lo siguiente: “El reconocimiento del *otro* como diferente, igualmente valioso que el *uno*, se reclama no solo como derecho, sino como condición civilizatoria y valor agregado de una modernidad que encuentra serios límites en el siglo XX”¹⁹¹ , de lo anterior se advierte que el reconocimiento de la diversidad humana, a estas alturas de la modernidad, requiere de ser concebida desde un enfoque moderno, en el que se respeten los derechos dentro del plano universal, tal y como se encuentran plasmados en los textos jurídicos, es decir sin construcciones sociales

Bajo ese orden de ideas, y al indicar que el paso de la civilización contemporánea, requiere de romper con dichos estereotipos, es fundamental realizar la siguiente aportación: “No solo se trata de incluir, sino de repensar la sociedad desde distintas miradas y cosmovisiones, sin colocar ninguna en preeminencia de la otra. Más aun en momentos en que la «civilización» y el «progreso», tal cual han sido concebidos, no están conduciendo a mayor bienestar general, sino por el contrario, están trayendo consigo una mayor desigualdad social [...]”

¹⁹¹ *Ibidem*, p. 120.

Entendiéndose de lo antes expuesto, lo siguiente, no solo se trata de fomentar una inclusión, sino de analizar a fondo dicha situación y entender el contexto al cual se enfrenta día a día dicho grupo, es decir, se debe de realizar un estudio con detenimiento, en el cual se analicen los distintos enfoques, así como las diferentes realidades de acuerdo al tipo de discapacidad, esto con el objeto de entender que la exclusión y la discriminación, han traído consigo una gran desigualdad social, que impera en la modernidad hacia dicho grupo, situándolos en una clara marginación y pobreza, debido al desempleo y a la falta de participación económicamente activa dentro de la colectividad .

En ese tenor, y al hacer ver dentro del presente apartado, que la cultura de la discapacidad tiene una gran presencia en la actualidad y trae consigo una desventaja, toda vez que, a raíz de la misma se hacen presentes constantes violaciones a los derechos humanos de dicho sector, es por ello que es necesario un cambio de enfoque, y para ello es dable señalar lo siguiente: “Nos encontramos en el contexto de búsqueda de nuevos paradigmas civilizatorios. Esta nueva mirada responde al debate internacional sobre la construcción de sistemas políticos y sociedades distintos, más abiertos, felices y plenos, que valoren todos cuanto ofrece la vida natural y reconozcan la multiplicidad y la riqueza de la humanidad”¹⁹², en virtud de lo anterior, se lograría tener una sociedad más sólida en la que se permita una verdadera participación activa de todas las esferas para dicho sector social, y se vulnerarían en menor medida sus derechos, es por ello que se debe de luchar por impulsar un modelo social de discapacidad.

De ahí que se pueda concluir lo siguiente: que el respeto a la diversidad va de la mano con este cambio de cultura de la discapacidad, es por eso que resulta tan importante atender esa falta de atención e importancia que las autoridades le dan al tema, bajo esa tesitura es necesario señalar lo siguiente:

El discurso sobre la diversidad se construye en tensión con una postura conservadora que persiste, que mira las diferencias desde un lente discriminador dando lugar a políticas excluyentes y segregadoras. Diversos colectivos de seres humanos: mujeres, población indígena,

¹⁹² *Ibidem*, pp. 120-121.

negra o judía, personas con discapacidad o con diferente orientación sexual han tenido que luchar para ser reconocidos como seres de igual condición humana. Su “diferencia” natural de sexo, etnia, cultura, capacidad u orientación sexual se plasma en conceptos que redujeron su “ser humano” a una característica que los identifica y estigmatiza, que los define a la par que los discrimina. Una persona es un “indígena” o un “discapacitado” antes que un humano.¹⁹³

Lo antes señalado, es de vital importancia, ya que es fácil advertir que aún le falta mucho a la sociedad para entender lo que conlleva la diversidad, es así que, aceptan las diferencias a través del lente de la discriminación dando lugar a la exclusión, es por ello, que los grupos de minorías, luchan día a día para que sus derechos sean realmente reconocidos, asimismo porque la sociedad deje de caracterizarlos por su diferencia, ignorando que también son personas, y que tienen la necesidad de ejercer sus derechos igual que el resto de los individuos.

Por su parte el autor Luis F. Astorga, señala lo siguiente: “En resumen, la discriminación que afecta a las personas con discapacidad las ha limitado en el reconocimiento efectivo como personas sujetas de derechos y las ha colocado en un lugar inferior en las sociedades, donde el olvido y la invisibilización han formado parte de sus vidas cotidianas”¹⁹⁴, situación ésta que es muy lamentable, ya que la persona con discapacidad en la mayoría de los casos empezó a normalizar dichas conductas excluyentes, pensando erróneamente que dichos tratos diferenciados son por no pertenecer a una sociedad construida a base de estereotipos mal enfocados.

En ese tenor, se puede indicar que uno de los objetivos del presente tema de investigación lo es el impulsar la creación de una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva, en la que se garantice el derecho a la igualdad y con ello lograr una mejor participación de dicho sector, reconociendo sus aptitudes y habilidades de acuerdo a su discapacidad, y las contribuciones que pueden llegar a realizar dentro de la colectividad a través de la inclusión tanto social como laboral.

Una vez indicado lo anterior, es indispensable señalar lo siguiente:

¹⁹³ *Ibidem*, p. 121.

¹⁹⁴ *Ibidem*, p. 169.

Para reducir la enorme situación de desventaja que generan los estigmas sociales relacionados con discapacidad y los problemas de accesibilidad que persisten a la hora de su participación social y política, es necesario que los Estados y, particularmente, las instituciones de gobierno, tomen conciencia clara de estas barreras y desventajas para que promuevan y apoyen más amplia y sostenidamente a las organizaciones de personas con discapacidad.¹⁹⁵

Lo anterior es de vital importancia, ya que el Estado tiene un papel fundamental, que es el hecho de darse cuenta de dicha problemática, y para ello debe de identificar todas aquellas barreras sociales, que pueden generar una discriminación tanto directa como indirecta hacia las personas con discapacidad, por tanto, es indispensable una toma de conciencia, que permita a las instituciones de gobierno promover la cultura de la inclusión, y entender que dicho grupo tiene que dejar de ser invisibilizado, a través del valor del respeto.

Es así, que el Estado tiene el deber de sensibilizar tanto a las dependencias de gobierno incluidas aquellas que desempeñan función jurisdiccional y a la sociedad en general, para que tomen conciencia respecto de la trascendencia que tienen las personas que cuentan con alguna discapacidad dentro de la colectividad, así como el hecho de entender las necesidades y desventajas que éstos han sufrido a lo largo del tiempo, es por ello que es urgente atender su problemática con la seriedad e importancia que se merece, ya que esto permitiría obtener un mejor desarrollo social.

Es por ello, que la inclusión es pieza clave dentro de esta problemática, ya que través de ésta, se puede garantizar la participación activa en varias esferas del desenvolvimiento de la persona, incluida la oportunidad de un empleo dentro de una fuente de trabajo, y así lograr alcanzar una vida digna, que les permita cubrir sus necesidades básicas para sí y su familia.

Es así que la existencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ha marcado un gran cambio de paradigma para dicho sector social, ya que lo que pretende la misma, no es reconocer derechos nuevos para dicho grupo, sino garantizar y promover los ya existentes, apostando por un

¹⁹⁵ *Ibidem*, p. 183.

modelo social, y que es a través de éste que se puede llegar a romper con los estereotipos que restringen el pleno reconocimiento de sus derechos, asegurando una participación plena dentro de la colectividad mediante la eliminación de las barreras creadas por la misma sociedad.

En esa virtud, tal y como lo señala la autora María del Carmen Carreón sostiene que: “Sin lugar a dudas, la CDPD es un instrumento revolucionario, en el cual no solo se materializa el visionario enfoque social de la discapacidad, sino que abre un nuevo y elevado horizonte que concibe a una humanidad múltiple y diversa, supera prejuicios neutralizantes y rompe barreras de deshumanización”.¹⁹⁶

En conclusión se puede afirmar que “[...] no solo las personas con alguna discapacidad física, intelectual, sensorial o mental las que tienen que adaptarse a los servicios, espacios y circunstancias, sino que es el entorno el que debe adecuarse a las necesidades y la diversidad funcional de todas las personas [...]”¹⁹⁷, y así alcanzar, el acceso a una igualdad de oportunidades en donde todos los individuos participen activamente dentro de la colectividad.

Por ende, los Estados Partes, al ratificar dicha Convención, se comprometen a asegurar y garantizar el pleno reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, y para ello es necesario realizar adecuaciones a sus textos normativos, con la finalidad de que no entren en conflicto con lo contenido en la Convención, incluyéndose dentro del mismo las medidas necesarias como lo son: la accesibilidad, ajustes de procedimiento, ajustes razonables y brindar sistemas de apoyo, logrando con así, un avance significativo para dicho sector

[...] este nuevo instrumento supone importantes consecuencias para las personas con discapacidad, y, entre las principales, se destaca la «visibilidad» de este colectivo dentro del sistema de protección de derechos humanos de las Naciones Unidas, la asunción indubitada del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos,

¹⁹⁶ Carreón, C, María del C, *Guía para la inclusión de personas con discapacidad, acceso a la justicia y derechos político-electorales*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2019, p. 117.

¹⁹⁷ *Ibidem*, p. 13.

y el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas ¹⁹⁸ “

[...]Una persona con discapacidad no es simplemente un cuerpo con deficiencias, sino una persona con deficiencias viviendo en un ambiente con barreras.”¹⁹⁹

Del análisis realizado dentro del presente capítulo, apunta a la conclusión de que el tema de la discapacidad ya sea física, mental, intelectual o sensorial debe de ser entendida en la modernidad como una cuestión de derechos humanos, los cuales deben de ser reconocidos y garantizados en condiciones de igualdad a toda persona independientemente de su condición, y esto se lograría a través de un cambio de cultura social, en donde el Estado implemente Políticas Públicas tanto para el sector público como privado, que tengan como objeto concientizar y sensibilizar a la sociedad en general, respecto del respeto a la diversidad humana, implementando poco a poco la cultura de la inclusión dentro de todas las esferas del desenvolvimiento de la persona, y más en la relativa al empleo, ya que esta es indispensable para el desarrollo de cualquier individuo, al permitir no caer en la pobreza.

¹⁹⁸ Palacios, Agustina, “*La discapacidad como una...*”, *cit.*, p. 49.

¹⁹⁹ Diniz, Débora, Barbosa, Livia, *et al.* “Discapacidad Derechos Humanos y Justicia”, *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 2009, vol. 6, núm. 11, p. 72.

CAPITULO IV

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y SENSORIAL EN MÉXICO, COMO UNA REALIDAD SOCIAL.

IV.1 Políticas Públicas en pro de la Inclusión laboral de personas con discapacidad en México IV.2 Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad IV.3 Norma Oficial Mexicana NMX.R025-S-SCFI-2015 IV.4 Consejo Nacional para el desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad IV.5 Estadísticas de las personas con discapacidad y su participación en el mercado laboral.

Al hablar de la aceptación a la diversidad funcional, como parte integrante de la naturaleza humana, es estar en presencia de una sociedad en donde no se ejerzan prácticas discriminatorias y tratos desiguales entre los individuos, y entender que dicha persona funciona de forma diversa que el resto, situación ésta que no los hace menos merecedores del ejercicio de sus derechos

Es así, que resulta ser una pieza fundamental la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que permite mejorar el reconocimiento y protección de los derechos humanos en torno a dicho sector, no obstante a ello, la lucha es por impulsar una participación activa dentro de la comunidad, y que no continúen siendo invisibilizados, como lo han sido a lo largo de la historia.

Siendo importante destacar, el hecho de que el número de personas con discapacidad está creciendo debido al envejecimiento de la población, lo que refleja un mayor riesgo de discapacidad, así como el incremento de problemas crónico-degenerativos de salud asociados a la discapacidad, como diabetes, enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales, traduciéndose lo anterior a la probabilidad que tiene cualquier persona de adquirir algún tipo de discapacidad como lo puede ser la motriz o sensorial a través del curso natural de la vida.²⁰⁰

²⁰⁰ Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *La inclusión laboral en México: avances y retos*, Gobierno de la Republica, México, 2015, p. 93, http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf.

En ese tenor, es preciso indicar que las legislaciones nacionales y los marcos regulatorios aún siguen siendo insuficientes en cada país, debido a la falta de importancia y conocimiento que le dan al modelo social de discapacidad, y por ende, se observa la presencia de constantes prácticas discriminatorias que vulneran los derechos de dicho grupo.

Bajo ese contexto, resulta dable mencionar que: “La igualdad y la no discriminación constituyen el núcleo de la Convención y son evocadas sistemáticamente en sus artículos sustantivos con el uso reiterado de la expresión “en igualdad de condiciones que los demás”, que vincula todos los derechos sustantivos de la Convención con el principio de no discriminación”²⁰¹, de ahí que resulte ser un instrumento internacional de gran trascendencia y único en su especie, teniendo como finalidad llegar a formar una sociedad inclusiva a nivel universal.

Por otro lado, es de suma importancia señalar –dado el estudio del presente tema de investigación- que: “El trabajo es un tema que siempre ha preocupado a la sociedad en general, aunque con mayor énfasis a la población económicamente activa en cualquier época y país, toda vez que constituye el medio a través del cual las personas generan los recursos para procurar a la familia de los mínimos de bienestar, alimentación, educación y esparcimiento”²⁰², advirtiéndose de lo anterior que el ejercicio de dicho derecho es una pieza fundamental para las personas, incluidas las que tienen algún tipo de discapacidad, ya que también tienen la necesidad de ser económicamente activas.

Puesto que el derecho al trabajo tiene que ver en gran medida con la obligación del Estado mexicano de velar porque éste se materialice en relaciones laborales conducentes a propiciar el trabajo digno y decente de la mejor manera posible, es decir, aquel en el que no hay cabida a ningún tipo de discriminación laboral, incluyendo sus formas tradicionales sustentadas en el sexo, el origen étnico

²⁰¹ Organización de las Naciones Unidas, *Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación*, Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, 2018, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, p. 2.

²⁰² Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *op. cit.*, p. 35.

y la religión, pero también en sus más recientes manifestaciones como lo es hoy en día la discapacidad.²⁰³

A decir verdad, por lo que ve a México, es importante mencionar que el tema de la inclusión laboral es reciente, es decir, se trata de un nuevo enfoque que ha permitido sentar las bases para transitar de una política asistencialista a una política de derechos humanos que facilite la incorporación efectiva de los grupos vulnerables como lo son las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, y que éstas no sigan siendo invisibilizadas tanto por parte de las autoridades como de la sociedad en general²⁰⁴.

Por otro lado, dentro del análisis del presente capítulo, es indispensable mencionar lo siguiente:

La dicotomía exclusión. - inclusión hoy constituye un tema de gran preocupación en el mundo, debido básicamente a que las desventajas existentes no se reducen a la pobreza y a las vulnerabilidades materiales, sino que se orientan al reconocimiento, respeto, ejercicio de los derechos fundamentales de las personas, como la alimentación, la educación, la salud, la vivienda, el medio ambiente y, desde luego, el trabajo.²⁰⁵

Advirtiéndose de lo antes citado, que al hablar de *exclusión-inclusión*, se entra al estudio de terrenos sumamente sensibles, ya que los grupos vulnerables son constantemente segregados de la sociedad, colocándolos en una posición de desventaja respecto del resto, siendo víctimas de violaciones a su derechos, es por ello, que la problemática existente respecto de dicha dicotomía, versa en luchar por el pleno reconocimiento y ejercicio de sus derechos, incluido el acceso a un trabajo digno, el cual no debe de seguir siendo denegado por parte de los empleadores ni mucho menos del sector público.

Bajo ese orden de ideas, es preciso señalar que:

El espacio de la producción económica, especialmente del mercado del trabajo, es el otro pilar de la inclusión social. El empleo es la principal vía de obtención de ingresos para la mayor parte de la población, y

²⁰³ *Ibidem*, p. 13.

²⁰⁴ *Ibidem*, p. 13.

²⁰⁵ *Idem*.

también uno de los más importantes generadores de sentido de identidad para los sujetos. Por otro lado el grado y el tipo de participación de éste determinan –de forma clara y directa- las condiciones objetivas de exclusión e inclusión social²⁰⁶.

Deduciéndose de lo antes indicado, que la oportunidad de un empleo es una forma de inclusión tanto social como laboral, ya que a través de éste se está en la posibilidad de obtener ingresos económicos, es por ello que el sector empresarial y la administración pública determinan en gran medida los grados tanto exclusión como de inclusión –ocupando ambas caras- dentro del mercado del trabajo.

En ese tenor es importante indicar que en las economías de hoy, el mercado del trabajo constituye un espacio fundamental para la interacción social y económica, ya que muchos factores entran en juego para crear una discriminación social, es por ello que la exclusión del mercado del trabajo impulsa una cadena de efectos sociales y económicos que profundizan aún más dicha situación²⁰⁷

Siguiendo la línea de la aportación de la Manuela Tomei, es dable mencionar lo siguiente:

La discriminación en el empleo y en la ocupación es un fenómeno cotidiano, universal y cambiante que reviste diversas formas y se manifiesta en todos los entornos laborales. A pesar de estas diferencias, cualquier discriminación en el trabajo genera desigualdades y la refuerza. Implica un menoscabo a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas en virtud de características personales o sociales, como el sexo, el color de la piel, la edad o la religión, independientemente de sus méritos y de las exigencias del trabajo de que se trate.²⁰⁸

De lo antes expuesto, es dable identificar el gran impacto que tienen el ejercicio de práctica de discriminación al momento de la selección y contratación dentro de una fuente de trabajo, se puede decir que es un fenómeno que surge de forma universal, manifestándose así, en la gran mayoría de los ámbitos laborales, generando un efecto cadena de forma transversal.

²⁰⁶ *Ibidem*, p. 28.

²⁰⁷ *Ibidem*, p. 32.

²⁰⁸ Tomei, Manuela, *El nexa entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: algunas consideraciones conceptuales y de políticas*, Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Organización Internacional del Trabajo, Chile, Lais Abramo, 2006, p. 60.

Una vez indicado todo lo anterior, es pertinente señalar que al contar con la multicitada Convención, y con ordenamientos jurídicos nacionales en pro de las personas con discapacidad, es dable indicar que el Estado mexicano tiene la obligación de respetar, fomentar y difundir en todo momento el desarrollo social y en especial de los grupos en situación de vulnerabilidad, siendo preciso señalar lo siguiente:

No obstante, estas obligaciones y previsiones legales, sabemos que las personas con discapacidad en México siguen enfrentando una gran cantidad de obstáculos para integrarse en igualdad de condiciones al mercado laboral. Estos obstáculos no sólo dificultan la obtención de un trabajo, sino también las oportunidades de recibir un trato equitativo en términos de oportunidades ocupacionales, beneficios laborales, remuneraciones y continuidad laboral ²⁰⁹

Desprendiéndose de lo anterior, que a pesar de la existencia de normas jurídicas que tienen como principal objetivo eliminar cualquier tipo de diferencia de trato, se puede apreciar una gran falta de observancia y aplicación, por parte de las autoridades a dichos ordenamientos, evidenciándose que lo plasmado en éstos queda de forma enunciativa, generando así, una constante violación de derechos.

Del análisis anterior es fácil indicar que: “[...] a pesar de que México ya posee un marco jurídico que garantiza a las personas con discapacidad el derecho del trabajo en condiciones de equidad, existe todavía mucho trecho por recorrer para que estos derechos sean efectivos y las prácticas discriminatorias, erradicadas”²¹⁰, haciéndose notar que dicho tema ha avanzado con lentitud y de manera irregular dentro del país.

IV.1 Políticas Públicas en pro de la Inclusión de personas con discapacidad en México.

La implementación de Políticas Públicas, es una de las obligaciones que el Estado mexicano tiene que realizar dentro de cada uno de sus sexenios, es así, que durante el periodo 2012-2018, México, contemplo dentro del Plan Nacional de Desarrollo,

²⁰⁹ Solís, Patricio, *Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*, Secretaria de Gobernación, México, 2017, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, p. 103.

²¹⁰ *Ibidem*, p. 115.

mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de la inclusión en el empleo, esto con el fin de disminuir la desigualdad social a la que se enfrenta dicho sector.

De lo anterior se puede advertir que las políticas laborales son cruciales, porque tienen que ver con la generación de empleo, productividad y por ende crecimiento económico; con la reducción de las brechas de desigualdad y de pobreza; y en su vertiente de generar una inclusión, encaminada hacia los grupos vulnerables laboralmente y disminuidos, para así coadyuvar a la solución de los problemas de marginación por la que han atravesado a lo largo de la historia²¹¹, ejerciendo así su derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Otro aspecto importante que no se debe de dejar del lado es el siguiente:

[...] Las políticas con perspectiva de derechos humanos son las articulaciones racionales de acción y omisiones del Estado basadas, por una parte, en las obligaciones contraídas voluntariamente por los Estados a través de distintos instrumentos de derechos humanos y, por otra, en la definición participativa de los principales problemas y necesidades por parte de la población, así como su participación directa en el diseño, monitoreo y evaluación.²¹²

Por lo que es dable indicar que dichas políticas tienen como principal objetivo el pleno reconocimiento de los derechos humanos en condiciones de igualdad y estar en el entendido de que las personas con discapacidad son sujetos de derecho como el resto de los individuos, por lo que, es necesario implementar un modelo de respeto y aceptación a la diversidad funcional a través de la inclusión tanto social como laboral y así brindarles la oportunidad de mejorar su calidad de vida.

Bajo ese orden de ideas, resulta relevante hacer notar, el hecho de “[...] contratar a personas con discapacidad es también un tema de productividad, ya que

²¹¹ Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *op. cit.*, p. 103.

²¹² Rolander, Yareli, (coord.), *op. cit.*, p. 155.

al contar estas con un ingreso, pueden hacerse cargo de su salud, de su pensión y además se convierten en productores y consumidores de bienes y servicios [...]”²¹³

Una de las pretensiones de la implementación de este tipo de programas que tienen como finalidad fomentar una inclusión así como el hecho de tomarlos en cuenta dentro de los ámbitos en los que se puedan desenvolver, y evitar con ello prácticas discriminatorias, es que se puede indicar lo siguiente: “Con ello, el Estado mexicano busca promover un entorno adecuado para el desarrollo de una vida digna, fomentando una sociedad más igualitaria y atendiendo a la necesidad de una convivencia pacífica y civilizada, que se traduzca en bienestar social para todas las personas”.²¹⁴

Bajo ese orden de ideas, es indispensable indicar lo siguiente:

Con el propósito de salvaguardar el derecho al trabajo digno o decente y promover la generación de empleo de calidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumenta diversos mecanismos para fortalecer la política de inclusión laboral, dirigida a mejorar las condiciones de las personas en situación de vulnerabilidad, mediante la coordinación de sinergias entre los sectores público, social y privado.²¹⁵

Advirtiéndose de lo anterior, el papel tan importante que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que dentro de sus atribuciones está el implementar y desarrollar aquellas políticas que tengan como finalidad brindar la oportunidad de trabajo dentro de una fuente de empleo a las personas que cuenten con algún tipo de discapacidad, las cuales –políticas laborales- estarán dirigidas a los sectores: público, privado y social, esto con el fin de que dicho grupo tenga una participación económicamente activa dentro de la colectividad, fortaleciendo en todo momento el tejido social.

Una vez indicado lo anterior, es importante indicar que en el periodo 2012-2020, México conto con diversos programas en pro de la inclusión de personas con

²¹³ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad*, Gobierno de la Republica, México, 2014, p. 20, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40777/Programa_Nacional_de_Trabajo_y_Empleo_para_las_Personas_con_Discapacidad_2014-2018.pdf.

²¹⁴ Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *op. cit.*, p. 104.

²¹⁵ *Idem*.

discapacidad dentro del mercado laboral, los cuales se analizaran de forma breve, encontrándose entre ellos los siguientes:

Por su parte la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General para la Inclusión laboral y Trabajo de Menores, crean *Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”*, el cual tiene como finalidad, crear una responsabilidad social empresarial –voluntariamente-, de inclusión dentro del mercado del trabajo, así como disminuir la discriminación en el empleo, generando así un cambio de cultura, es por ello que tiene como principal propósito distinguir las empresas incluyentes de las que no lo son.

En vista de que “el Distintivo permite tener un diagnóstico de la realidad laboral en la que la inclusión y la no discriminación en el trabajo son condiciones para elevar la productividad y la competitividad de las empresas y centros en general”²¹⁶ ya sea dentro de los sectores público, privado y social.

Se encuentran varias ventajas para el sector empresarial al implementar prácticas de inclusión dentro de sus instalaciones, entre ellas se pueden mencionar las siguientes: “La obtención de este distintivo favorece la consolidación de la cultura empresarial con enfoque de derechos humanos laborales, el respeto a la diversidad, igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios”²¹⁷, siendo de gran trascendencia dicha implementación por parte de las fuentes de trabajo, ya que fomenta la responsabilidad social, así como el respeto de los derechos laborales, y que éstos no sigan siendo vulnerados.

Dentro de los objetivos específicos –de dicho programa- se pueden destacar los siguientes:

1. Sensibilizar a los centros de trabajo sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales de las y los trabajadores con alguna condición o situación de vulnerabilidad.

²¹⁶ Secretaria del Trabajo y Previsión Social, *Distintivo Empresas Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”*, México, 2017, p. 3, <https://www.saludbc.gob.mx/cmsAdmin/transparencia/LineamientosDEI2017.pdf>.

²¹⁷ *Idem*, p. 6.

2. Promover el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de las y los trabajadores con alguna condición o situación de vulnerabilidad.

3. Contribuir para que los centros de trabajo generen cambios culturales que favorezca la plena inclusión de las y los trabajadores con alguna condición o situación de vulnerabilidad, en ambientes libres de violencia y discriminación.²¹⁸.

Los objetivos anteriores, son muy interesantes, ya que en los mismos se logra identificar de forma concreta que es lo que se pretende alcanzar, distinguiéndose así, la importancia de la sensibilización para el sector empresarial, ya que a través de éste se logrará un cambio de cultural, en el cual se tomen en cuenta el potencial y habilidades de las personas con discapacidad, y que los mismos pueden realizar una actividad laboral de acuerdo a sus necesidades, es por ello, que dicho grupo no debe seguir siendo invisibilizado. Bajo ese orden de ideas, la mejor forma de empezar a fomentar la inclusión, lo es a través de la oportunidad de trabajo, ya que al igual que el resto de los individuos, las personas con discapacidad necesitan de tener los medios económicos suficientes para poder alcanzar una vida digna.

De ello resulta necesario mencionar que “[...] la STPS busca reconocer públicamente a los centros de trabajo que implementen una cultura labora donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no puede ni debe de ser obstáculo para la inclusión laboral; por lo que es fundamental fortalecer este tipo de prácticas, pues así se logra aumentar las oportunidades de inclusión dentro de todos los sectores y en especial el empresarial.²¹⁹

En ese tenor, uno de los beneficios que obtienen aquellas empresas que adquieren dicho distintivo, es que pueden acceder a ciertos estímulos fiscales; los cuales está dirigidos a las personas físicas o morales que realicen adaptaciones, adiciones o mejoras que tengan como finalidad facilitar a las personas con

²¹⁸ *Ibidem*, p. 5.

²¹⁹ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, *op. cit.*, p. 21.

discapacidad el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente y contrata a personas con discapacidad.²²⁰

Derivado de lo anterior, resulta ser de gran trascendencia, indicar que la Ley del impuesto sobre la renta en su Capítulo II, artículo 186º, contiene lo siguiente:

Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que 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 para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. 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 96 de esta Ley. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de los citados trabajadores [...]²²¹

El contenido del mencionado artículo, tiene como principal objetivo, fomentar una sociedad inclusiva, ya que a través de incentivos fiscales, es decir el beneficiar a todas aquellas empresas que tengan la intención de contratar a personas con discapacidad motriz y sensorial, siempre y cuando dicha diversidad funcional sea acreditada a través de un certificado expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que se haga constar fehacientemente el tipo y grado de discapacidad que padezca la persona, una vez acreditado lo antes indicado, dicho estímulo fiscal equivaldrá a deducir el 25% de los ingresos acumulables del contribuyente del ejercicio fiscal correspondiente a dichos trabajadores.

A decir verdad, se puede indicar a forma de crítica lo subsecuente, el acceso al derecho del trabajo no debe de ser a cambio de beneficiar al sector empresarial, ya que, como lo consagra la Ley Federal del Trabajo, la oportunidad en un empleo

²²⁰ Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *op. cit.*, p. 121.

²²¹ Cámara de Diputados, *Ley del Impuesto sobre la Renta, última reforma publicada el día 08 de diciembre del año 2020*, p. 228, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_081220.pdf.

debe de ser en condiciones de igualdad y libre de cualquier restricción, es por ello, que el contenido de dicho artículo, genera una discriminación indirecta, ya que la oportunidad de un empleo queda sujeta a un beneficio fiscal para el empleador, vulnerando así la esencia del de derecho al trabajo, que es alcanzar una justicia social.

Por otro lado, surgió la creación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD), publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de abril de 2014, el cual se centró en políticas sociales y económicas, al crear sinergias que asegurarían a las personas con discapacidad condiciones de acceso e inclusión de dicho sector dentro del mercado laboral.²²²

Advirtiéndose de dicho programa lo siguiente:

Este Programa es el primero especialmente abocado a la inclusión laboral de los 5 millones 739 mil 270 personas con algún tipo de discapacidad que residen en el país. Está diseñado desde un punto de vista integral y multisectorial, lo que permite a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social coordinar esfuerzos con los sectores público, privado y social para lograr un país más igualitario, ya que actualmente solo un millón 908 personas con discapacidad forman parte de la población económicamente activa.²²³

Entre los objetivos de dicho programa se pueden indicar los siguientes:

[...] 2. Fortalecer la inclusión de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.

3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.²²⁴

De los objetivos anteriores se advierte, que una de las principales finalidades, lo era el fomentar, impulsar y fortalecer la inclusión laboral, tomando en

²²² Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *op. cit.*, p. 105.

²²³ *Idem.*

²²⁴ Secretaría de Desarrollo Social, *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014.2018*, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de mayo de 2014, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28/04/2014.

cuenta tanto la competitividad y habilidad de la persona con discapacidad y valorar las contribuciones que éstas pueden realizar a la comunidad, es por ello que al abrirles las puertas dentro del mercado laboral, se garantiza su derecho al acceso al trabajo.

Dicho programa fue encamino al sector de la población que cuenta con algún tipo de discapacidad ya sea congénita o adquirida, con la finalidad de garantizar los derechos humanos de este sector de la población, consagrados tanto en el plano nacional como internacional.

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, México ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, -única en su especie, adquiriendo así, un conjunto de obligaciones, como lo es el adoptar todas aquellas medidas legislativas y administrativas que resulten necesarias e indispensables, para proteger y reconocer a todas las personas que cuentan con algún tipo de diversidad funcional, siendo importante destacar que el país también adquiere el deber de velar por la plena observancia y cumplimiento a lo contemplado en dicha Convención.

Bajo ese contexto es indispensable mencionar que: “La implementación del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad, es la vía para lograr que las personas con discapacidad cuenten con apoyos y servicios indispensables, generados por las dependencias y entidades de los tres órganos de gobierno”²²⁵, con la finalidad de lograr la transformación de un modelo médico a un modelo social de discapacidad, ya que toma como punto de partida dentro de su integración lo contemplado en la CDPD, y así garantizar a dicho sector social, ser titulares de derechos en igualdad de condiciones que el resto de las demás personas.

²²⁵ Secretaría de Desarrollo Social, *Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad 2014-2018*, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad, publicado en el Diario Oficial de la Federación, miércoles 30 de abril de 2014, Séptima Sección-Extraordinaria, p. 27, <https://www.gob.mx/conadis/documentos/programa-nacional-para-el-desarrollo-y-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>.

Es así, que dicho que el PNDIPD, cuenta con ciertos objetivos, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes:

1. Incorporar los derechos de las personas con discapacidad en los programas o acciones de la administración pública.
2. Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de salud así como a la atención de salud especializada.
3. Promover el diseño e instrumentación de programas y acciones que mejoren el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.²²⁶

De los objetivos anteriores, es fácil advertir que en el primero de ellos, tiene como finalidad tanto la protección como la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, es por ello que el Estado debe de velar por la implementación de Políticas Públicas, encaminadas a fomentar en gran medida la inclusión, y para lograr dicho fin, es necesaria la participación de los tres poderes de los órganos de gobierno.

Por lo que ve al segundo de los objetivos, es dable indicar que el tema de la salud trae consigo una gran importancia ya que ésta tiene que ser de calidad, no se debe de dejar a un lado que las personas que cuentan con algún tipo de diversidad funcional requiere de atención médica constante para atender su condición, y con ello lograr que la persona tenga una mayor independencia y autonomía, garantizando así un optima cobertura en salud

El tercer objetivo va encaminado a promover programas y acciones en pro de las personas con discapacidad, que tengan como principal fin que se les brinde la oportunidad de empleo, y así puedan ser ejercidos sus derechos en condición de igualdad.

Por último, es indispensable señalar que dentro de las líneas de acción del PNDIPD, se encuentra la de garantizar que el 3% de las vacantes laborales existentes en la administración pública sean destinadas a la contratación de personas con discapacidad.

²²⁶ *Idem.*

Ahora bien, de acuerdo con lo anterior, valdría la pena preguntarse si en realidad se brindó ese 3% a personas con discapacidad, ya que el alto desempleo y el poco interés por contratarlos arroja resultados diferentes, aunado a ello, es evidente la poca participación laboral

Otro de los compromisos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, fue el crear un “México incluyente”, y para lograrlo se crea la existencia de una Red Nacional de Vinculación Laboral, en coordinación desde luego de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dicho mecanismo tiene como fin promover, así como facilitar el acceso de grupos vulnerables al mercado laboral, incluidas las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad.

Es así que dicha RENVL, proporciona asesorías en torno a la inclusión laboral, libres de cualquier práctica discriminatoria, es por ello que dicho mecanismo vela por el reconocimiento de habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, ya que éstas pueden realizar grandes contribuciones a la sociedad, sin dejar a un lado el hecho de poder mejorar su situación económica para así alcanzar una vida digna, ejerciendo su derecho del trabajo en las mismas condiciones que el resto de los individuos.

Desde su creación, en el año 2002, se ha efectuado acciones para impulsar la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, es por ello que la RNVL constituye un espacio de apoyo, asesoría y asistencia técnica entre las organizaciones gubernamentales, destacando que una de sus principales finalidades lo es la colocación adecuada de buscadores de empleo y desempleados, permitiendo así la incorporación en el trabajo de acuerdo a sus limitaciones.

Bajo ese orden de ideas se pueden destacar los principales objetivos de la Red Nacional de Vinculación, siendo los siguientes:

- Facilitar la inclusión laboral de acuerdo con las necesidades de y cada grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral.
- Intercambiar información entre oferentes y demandantes de empleo.

- Promover un cambio cultural que asegure la plena inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad laboral, 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.²²⁷

Es por ello que dicho mecanismo es de gran utilidad, ya que no solo estimula una inclusión laboral, sino que apuesta por la promoción de un cambio de cultura en el que la diversidad funcional no sea una barrera para no contratar a una persona, por otro lado, tiene un especial interés en el sector empresarial ya que es a través de él, que se pueden lograr obtener cambios significativos tanto en el nivel nacional, estatal y municipal en pro de los sectores vulnerables.

En vista de que se han multiplicado en todo el país - RNVL - y, a la fecha, se cuenta con 32 redes estatales, las cuales están ubicadas en las capitales de las entidades federativas, y tienen como sedes Delegaciones Federales del Trabajo (DFT)²²⁸, esto con la finalidad, de incrementar en gran medida la posibilidad de que los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, tengan la posibilidad de poder acudir ante dichos mecanismo en busca de un empleo, y lograr así una estabilidad laboral, que les permita ser económicamente activos y así poder cubrir sus necesidades básicas.

De acuerdo con el sexto informe de labores, “[...] Tan solo en 2017, la RNVL atendió a cerca de 1,200 personas con alguna discapacidad, 421 fueron mujeres y 758 hombres. En cuanto al número de colocaciones logradas mediante esta estrategia, se tiene un registro de 163 personas con discapacidad colocadas (64 mujeres y 99 hombres) [...]”²²⁹, dejándose ver que dicha red estimula en gran

²²⁷ *Idem*, p. 107.

²²⁸ *Ibidem*, p. 109.

²²⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *6to Informe de Labores 2017-2018*, Gobierno de la Republica, México, 2018, pp.90-91, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/385402/6o_Informe_de_Labores_de_la_STPS_2017-2018.pdf.

medida la colocación de personas con discapacidad, dentro de una fuente de trabajo.

Finalmente, es dable mencionar lo siguiente: “Se promovió la vinculación laboral de las personas con discapacidad en puestos de trabajo que cubren sus necesidades y las de los empleadores a través de la estrategia Abriendo Espacios, mediante servicios de información, orientación, concertación empresarial, vinculación laboral, evaluación y determinación de perfil de habilidades [...]”²³⁰fomentándose así una educación hacia la inclusión, que tiene como finalidad visibilizar a las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad, y brindarles la oportunidad de interactuar en el mercado laboral a través de la empleabilidad, en donde tanto su experiencia, habilidades y aptitudes sean tomadas en cuenta por la sociedad

De ello resulta necesario concluir que, la existencia de la Red Nacional, tiene una gran trascendencia para el sector de la población con discapacidad, ya que permite hacer posible que dicho colectivo pueda ejercer su derecho al trabajo, brindando la posibilidad de que puedan mejorar sus condiciones de vida, y que sean tomados en cuenta en el mercado laboral.

IV.2 Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad

Es importante señalar la falta de conciencia por parte de las autoridades -Poder Judicial- en torno al tema de la discapacidad, ya que los órganos jurisdiccionales juegan un papel determinante dentro de la sociedad, en esa virtud, les compete el reconocimiento y protección de los derechos humanos, tal y como lo dispone la norma constitucional en su artículo primero.

Bajo ese orden de ideas la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en su Informe especial, sostiene que el tema del acceso a la justicia de las personas con discapacidad, ha enfrentado cierta desventaja histórica, debido a ciertos factores, encontrándose entre ellos los siguientes:

²³⁰ *Ibidem*, p. 91.

- La falta de conocimiento en el ámbito judicial sobre el tema de la *discapacidad* y, por consiguiente, la poca o nula sensibilización y toma de conciencia respecto a quienes tienen dicha condición de vida.
- La ausencia o escaso reconocimiento de las personas con discapacidad como titulares de derechos.
- La ausencia de aplicación de los instrumentos internacionales de la materia en los procesos judiciales en los que intervienen personas con discapacidad
- La falta de accesibilidad en la infraestructura física y el entorno de las comunicaciones y de la información del sistema de justicia en México.²³¹

Lo antes señalado es de vital importancia, ya que dentro de los órganos jurisdiccionales, hay poco conocimiento sobre el tema de la discapacidad, así como una deficiente toma de conciencia, ya que los prejuicios y estereotipos sociales tienden a menoscabar el pleno reconocimiento de sus derechos humanos. Haciéndose presente la falta de observancia de todos los instrumentos internacionales de los que México es parte, también influyen en los procesos judiciales donde intervienen personas con alguna diversidad, debido a la falta de observancia de los mismos, y sin sumar la poca accesibilidad en la infraestructura que hay dentro de dichos órganos, afectando la movilidad de la persona dentro de las instalaciones de un órgano jurisdiccional.

Bajo ese contexto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, creó el *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad*, ello con la finalidad de que sirva como herramienta para los operadores jurídicos que imparten justicia, con el propósito de garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad.²³²

Uno de los objetivos de dicho Protocolo es servir como herramienta orientadora a las y los impartidores de justicia, y así coadyuvar en la modificación de una cultura jurídica, que tradicionalmente ha desconocido a las personas con

²³¹ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Informe especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el Distrito Federal 2007-2008*, México, 2008, p. 87, <https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/02/informe-personas-con-discapacidad.pdf>.

²³² Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren Derechos de Personas con Discapacidad*, 2da ed., México, D.F., 2014, p. 12, https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_discapacidad.pdf.

discapacidad y les ha negado el ejercicio de derechos por ellas mismas, es por ello, que se apuesta por reposicionar la dignidad y el valor social de los jueces y las instituciones de justicia como garantes de gobernabilidad y así mejorar la administración de la justicia y con ello dar un giro hacia la inclusión, equiparación de oportunidades y la igualdad de trato de las personas con discapacidad.²³³

Luego entonces se puede concluir que dicho instrumento sirve principalmente como orientador en pro de capacitación en materia de los derechos de las personas con discapacidad, dirigido a los servidores públicos, con la finalidad de entender las necesidades y adecuaciones que requiere dicho grupo, para así estar en mejores posibilidades de ofrecer un óptimo acceso a la justicia libre de cualquier tipo de discriminación y en donde se respete la diversidad como parte de la condición humana.

IV.3 Norma Oficial Mexicana NMX.R025-S-SCFI-2015 en igualdad Laboral y No Discriminación

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social en unión con el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en 2009, impulsaron la creación de la Norma Oficial Mexicana *NMX.R025-S-SCFI-2015*, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de Octubre de 2015, cuya finalidad es garantizar el derecho a la igualdad dentro del ámbito laboral, es decir, promover la inclusión de los grupos que se encuentran vulnerables, como lo son las personas con discapacidad, a través de la ayuda de la responsabilidad social empresarial.

Bajo esa tesitura, y al analizar de forma breve el citado ordenamiento, resulta preciso hacer alusión a lo siguiente:

Esta Norma tiene sustento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas: obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y

²³³ *Ibidem*, pp. 123-124.

garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.²³⁴

De lo anterior es fácil señalar que dicha normativa está sustentada en la Carta Magna, así como en los instrumentos internacionales de los que el país es parte, en donde se reconocen los derechos humanos de las personas en condiciones de igualdad, es decir de forma universal, prohibiendo cualquier tipo de discriminación que vulnera el ejercicio pleno de los mismos, y para ello el Estado Mexicano tiene la obligación de respetar, prevenir, garantizar, así como de sancionar, las conductas que menoscaben los mismos, como lo son las constantes prácticas discriminatorias ejercidas por parte de la sociedad, que tienden de tratar desigual a los iguales, segregándolos del tejido social.

Se puede destacar que la creación de dicha Norma Mexicana, se sustenta en legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación, encontrándose entre ellas las siguientes:

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH);

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV);

Ley Federal del Trabajo (LFT);

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED);²³⁵

Resulta dable indicar que dicha norma [...] es un mecanismo de adopción voluntaria –por parte del sector empresarial- la cual permite reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores, logrando un cambio de cultura, que rompa con los estereotipos y prejuicios en contra de los sectores que se

²³⁴ Secretaría de Economía, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Octubre de 2015, p. 6, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf.

²³⁵ *cfr.*, Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación, p. 7.

son vulnerables,²³⁶ y fomentar con ello un país inclusivo tanto social como laboralmente, abriendo el mercado laboral sin distinción alguna, y así ayudar con la erradicación de la pobreza.

Es así, que todas aquellas empresas que se encuentren dentro de los tres sectores: público, privado y social, de cualquier tamaño, rama e industria, que tengan la libre voluntad de obtener una certificación que las acredite como empresas inclusivas, deben de seguir un protocolo para la obtención de la misma, ya que dichos requisitos permiten verificar las buenas prácticas de inclusión, y así ser reconocidas públicamente por la sociedad, al implementar mecanismos en pro de los derechos laborales, brindando una oportunidad de empleo en condiciones de igualdad .

Bajo esa tesitura, es dable indicar que el proceso de certificación de las Normas Mexicanas, está a cargo de organismos verificadores avalados por la Entidad Mexicana de Acreditación A.c. –EMA, “[...] La certificación involucra el cumplimiento de requisitos, lineamientos, ejes e indicadores de evaluación materia de empleo, protección y previsión social, derechos laborales, dialogo social, negociación colectiva, accesibilidad y ergonomía laboral, entre otros.”²³⁷

Es por ello que una de las finalidades de dicha normativa, lo es el “fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación, dentro de los centros de trabajo dentro de la República Mexicana, en cualquiera de los tres sectores -micro, pequeña, mediana y grande empresa-, para así formar un país incluyente, ²³⁸estimulando la estabilidad en el empleo.

Una vez indicado lo anterior, es importante señalar algunos de los beneficios que obtendrían los empresarios que deseen sumarse para adquirir dicha certificación, encontrándose los siguientes:

²³⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, Gobierno de México, <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>.

²³⁷ Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *op. cit.*, p. 124.

²³⁸ *cfr.*, Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación, p. 17.

Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los derechos laborales de su personal y promover buenas practicas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias;

Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos, porcentajes, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, vigente;

Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respete la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficio;

Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.²³⁹

De lo antes indicado, se puede concluir que la obtención de dicha certificación, tiene como finalidad fomentar una cultura inclusiva, en la que el sector empresarial cuente con el reconocimiento público, al incorporar la inserción dentro de sus fuentes de trabajo, tanto para sus trabajadores como para la empresa misma, apostando por respetar en gran medida los derechos laborales, la diversidad humana y antes que nada la eliminación de prácticas de discriminación, es importante destacar que entre sus beneficios -para las empresas - lo es el obtener puntos para los casos de licitación pública, así como acceso a los estímulos fiscales, al contratar personas con discapacidad, buscando beneficiar tanto al empleador como al empleado.

En ese tenor, resulta relevante mencionar que la sociedad en general también se encontrará beneficiada, de la siguiente forma:

Con el fortalecimiento de los valores y derechos humanos que aplicarán y promoverán indirectamente los centros de trabajo, las empleadas y empleados:

Se identificará el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y la no discriminación;

Se contará gradualmente con mayor número de locales e instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.²⁴⁰

²³⁹ *cfr.*, Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación, p. 17.

²⁴⁰ *cfr.*, Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación, p.17.

De acuerdo a lo antes señalado, se puede sostener que los beneficios son transversales, ya que no solo se encontrará beneficiado el sector empresarial, sino la persona que es contratada y la sociedad en general, ya que se fortalece el reconocimiento de los derechos laborales, evitando en gran medida la exclusión laboral.

A decir verdad, la trascendencia que tiene dicha Norma Oficial Mexicana, es que el sector empresarial que desee voluntariamente obtener la certificación, se debe de sujetar a una serie de obligaciones²⁴¹, entre sus compromisos está la obligación de fomentar el respeto, velar por la inclusión , y para ello tiene el deber de contar con un mínimo de personal que cuente con algún tipo de discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de sus trabajadores, así como con las medidas necesarias para su accesibilidad dentro de las instalaciones, para lograr lo anterior, se adquiere el compromiso de enviar evidencias que acrediten que en realidad se está respetando a cabalidad lo establecido en dicha normativa. Y así lograr, que todos los empleados tengan la misma oportunidad de desarrollarse en un centro de trabajo sano, armonioso y libre de cualquier tipo de discriminación, por otro lado, en caso de infringir dicha obligación, se le cancelará la certificación que se le haya otorgado.

Una vez indicado lo anterior, es sustancial señalar que el problema de la desigualdad social de personas con discapacidad, es grave ya que han pasado décadas y su situación no parece mejorar, debido a la falta de importancia por parte de las autoridades y de la sociedad en general, para ello se puede resaltar lo siguiente:

[...] sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades,

²⁴¹ Los cuales quedan estipulados de forma detallada en la página del Instituto Nacional de las Mujeres, visibles en el portal del sitio web <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>, los cuales se explican de forma clara.

derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.²⁴²

De lo antes indicado, se puede concluir, que es evidente que a pesar de la existencia de normas en pro del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, aún siguen prevaleciendo en la actualidad prácticas discriminatorias en contra de los mismos, lo cual representa un obstáculo para que éstos tenga la posibilidad de ejercer sus derechos en condiciones de igualdad, situándolos en una clara desventaja, realidad ésta que necesita de ser atendida por parte de las autoridades.

De ello resulta necesario indicar que de conformidad con el Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, dentro del Padrón Nacional de Centros de Trabajo, actualmente se cuenta con 409 centro de trabajo registrados que han obtenido algún tipo de certificación a nivel nacional, la cual tiene una vigencia de cuatro años²⁴³, números bajos, ya que dentro de todo el país, hay miles de empresas, que en su mayoría, hacen ver la falta de importancia o poco interés que tienen en brindarle la oportunidad de trabajo a personas con alguna discapacidad física o sensorial, advirtiéndose el hecho de que dicha normativa se a *voluntad* de los empresarios, hace que siga prevaleciendo en la modernidad la invisibilidad para dicho sector, al ser potestativa, es por ello, que al no encontrarse dentro de las obligaciones patronales contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo, hace que el proceso de la inserción se torne lento.

De lo anterior, se advierte, que México, debe de impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad física y sensorial, y una de las piezas claves, lo es, el obligar tanto al sector público como privado -a través de la Ley Federal del Trabajo-, a contratar cuando menos al 5% de todo su personal a personas que cuenten con algún tipo de discapacidad, esto con la finalidad, de que no sigan

²⁴² *cfr.*, Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación.

²⁴³ Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, *Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificado*, actualización de fecha 07 de agosto de 2020, México, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/569043/PadronNMX025_07Ago2020.pdf.

imperando las prácticas discriminatorias, que tienden a invisibilizarlos, y excluirlos del tejido no solo social sino laboral, vulnerando su derecho al trabajo.

En ese orden de ideas, resulta dable mencionar que el gobierno es el principal responsable de promover acciones así como la creación de nuevos mecanismos de vinculación interinstitucional entre todas las dependencias de la administración pública a nivel nacional, esto con el objetivo de potencializar las políticas públicas destinadas a dichos grupos sociales, y así a través del empleo se promueva en mayor medida la inclusión y con ello lograr hacer efectivos los derechos sociales de millones de mexicanos que se encuentren en desventaja debido a su discapacidad.²⁴⁴

No obstante lo anterior, es importante indicar que el tema de la responsabilidad social y empresarial, va más allá de sujetarse al cumplimiento voluntario de una normativa, es decir, influye el hecho de romper con la cultura de la discapacidad, ya que hay un poca o nula toma de conciencia respecto de dicha problemática, es por ello que se requiere de unir muchos esfuerzos a través de la corresponsabilidad, y así lograr mejorar la situación de dicho grupo.

IV.4 Consejo Nacional para el desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, conocido por sus siglas CONADIS, tiene como misión: Coordinar e impulsar acciones para asegurar el ejercicio y goce de los derechos de las personas con discapacidad, así como contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena, contando con la visión de ser el órgano rector de políticas públicas en discapacidad con reconocimiento nacional e internacional por su liderazgo, innovación y experiencia²⁴⁵

En ese orden de ideas, la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, en el artículo 38^o, contempla la creación de un Comité Nacional para

²⁴⁴ Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *op. cit.*, p. 135.

²⁴⁵ Gobierno de México, página oficial del *Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad*, <https://www.gob.mx/conadis/que-hacemos>.

el Desarrollo de la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el cual cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, gozando de plena autonomía y gestión para formular y aplicar políticas públicas en pro de las personas con discapacidad, mediante una coordinación a nivel institucional e interinstitucional.

En esa tesitura, es pertinente indicar que dentro del contenido del artículo 42º, de la citada legislación se contemplan las atribuciones del Consejo, para ello se mencionarán algunas:

- I. Coordinar y elaborar el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
- II. Enviar el Programa a las Cámaras del Congreso de la Unión para su conocimiento;
- III. Promover el goce y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, así como hacer de su conocimiento los canales institucionales para hacerlos exigibles ante la autoridad competente;
- VI. Promover y fomentar la cultura de la dignidad y respeto de las personas con discapacidad, a través de programas y campañas de sensibilización y concientización;
- VII. Solicitar información a las instituciones públicas, sociales y privadas que le permitan el cumplimiento de las atribuciones que le confiere la presente Ley;
- IX. Difundir y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas con gobiernos e instituciones de otros países así como organismos internacionales relacionados con la discapacidad
- XII. Promover la armonización de Leyes y Reglamentos a nivel Federal, Estatal o Municipal, respecto de las disposiciones establecidas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- XIII. Promover la creación y aplicación de Normas Oficiales Mexicanas en materia de discapacidad.²⁴⁶

De las atribuciones antes indicadas se puede advertir que el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, está a cargo del CONADIS, ya que éste, tiene el deber de enviar el proyecto ante el Congreso de la Unión, para que éste sea aprobado, y con ello lograr una mejor inclusión de dicho grupo dentro de la colectividad, y mejorar su nivel de vida dentro

²⁴⁶ *cfr.*, art.42º de la Ley General *para la Inclusión de Personas con Discapacidad*.

de un plano de igualdad en donde sean reconocidos sus derechos, y así erradicar en gran medida la discriminación y la pobreza de las que han sido sujetos a través de los años.

Asimismo se encuentra presente la obligación de promover y fomentar el respeto a la diversidad humana, lo que involucra el reconocimiento del otro como igual, es decir, que no por el hecho de contar con alguna diversidad funcional, su vida vale menos que la del resto de la población, es así, que CONADIS, tiene el deber de impulsar un cambio de cultura, que tenga como principal eje la incorporación de campañas educativas de sensibilización y concientización, y analizar el tema de la discapacidad como una realidad social que está presente día a día, y con ello, enfocar la problemática desde una perspectiva de los derechos humanos.

Por otro lado, también le corresponde la obligación de solicitar a las instituciones públicas, sociales y privadas, el cumplimiento de las atribuciones numeradas en legislación bajo análisis, así como dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos con gobiernos de otros países relacionados con temas de discapacidad.

Adquiriendo también el deber de armonizar la legislación y ordenamientos dentro de los tres niveles –federal, estatal y municipal-, y ser compatibles con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es por ello, que se debe de exigir la plena observancia y aplicación de dicho instrumento, para que éste no solo quede de forma enunciativa, es decir, la legislación nacional se debe de adecuar con dicha Convención, para así obtener una plena concordancia que permita un mejor funcionamiento y eficacia dentro del sistema jurídico mexicano, y así, lograr beneficios concretos en pro de dicho sector.

Por último, le corresponde, aplicar el contenido de las Normas Oficiales Mexicanas, que tengan como finalidad, favorecer el respeto y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, por ello, la importancia del CONADIS, es de gran relevancia en el país, ya que a través de él, se permite la observancia, implementación y aplicación, tanto de la legislación como de políticas públicas

dirigidas para las personas que cuenten con algún tipo de discapacidad, y así generar una inclusión en todos los ámbitos de su desarrollo incluyendo el laboral.

En realidad “[...] el Conadis se erige como un organismo de coordinación entre las Dependencias y Entidades de la APF, así como entre los gobiernos estatales para promover acciones de política pública para las PCD (entre las que se encuentran derechos humanos, procuración de justicia, salud, educación, trabajo, recreación, deporte, genero, accesibilidad, entre otras)”²⁴⁷, siendo su principal finalidad, el reconocimiento de los derechos en condiciones de igualdad, para que a través de éstos, se pueda generar una verdadera inserción, y combatir con ello la marginación.

Una vez indicado lo anterior, es preciso mencionar, que el notorio desinterés por parte de las autoridades, deja ver el resultado de una baja coordinación y deficiencia entre los distintos entes públicos que participan en el diseño y la creación de políticas públicas en pro de las personas con discapacidad, observándose que los distintos esfuerzos de los involucrados presentan contradicciones para garantizar derechos de las PCD, por ejemplo, aunque se pugna por una política de atención a la discapacidad desde un enfoque social, aún existe un fuerte componente asistencialista en y para las PCD, notándose la falta de implementación del modelo social y sobreviviendo en la actualidad la tendencia del *asistencialismo* que aún no ha podido ser superado en la modernidad y que requiere con urgencia ser atendido.²⁴⁸

De ello resulta necesario señalar que: “En este sentido, a pesar de la existencia de instrumentos y políticas públicas de diversas instituciones, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones y ejercer plenamente sus derechos”²⁴⁹, situándolos así en una clara desigualdad de oportunidades, al generar una grave vulneración a sus derechos y

²⁴⁷ Consejo Nacional para el Desarrollo de la Inclusión de Personas con Discapacidad, *Diagnostico del Programa P-004 Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad (CONADIS)*, Secretaria de Desarrollo Social, Noviembre 2017, p. 30, <https://www.gob.mx/conadis/documentos/diagnostico-del-programa-p-004-desarrollo-integral-de-las-personas-con-discapacidad-conadis?idiom=es>

²⁴⁸ *Ibidem*, p. 67.

²⁴⁹ *Idem*.

en especial el de poder acceder a un trabajo digno, ya que la sociedad tiende a considerarlas en gran medida como inútiles e improductivas debido a su condición, segregándolas así, del tejido social; es por ello que se debe de impulsar una plena observancia y aplicación de las normas jurídicas a favor de las personas con discapacidad, y éstas no queden de forma enunciativa como ha pasado a lo largo de la historia.

En ese tenor México, debe de " [...] crear conciencia pública sobre el tema, explicar cómo, dónde y por qué se produce, poniendo especial atención en el derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación, que contribuya a socializar y concientizar a la población sobre el concepto de trabajo digno o decente lo que implica transformar los patrones culturales en materia de derechos sociales"²⁵⁰, y romper así con el gran paradigma que se ha hecho presente en el país, es por ello que el tema de la discriminación en México se debe analizar desde la perspectiva de un hecho social que afecta a toda un porción de la población.

IV.5 Estadística de las personas con discapacidad y el mercado laboral

Ahora bien, de acuerdo con el INEGI a través del ENADIS (Encuesta Nacional sobre Discriminación) en 2017, se advierte que el 58.8% de la población de 18 años y más, opina que se respetan poco o nada los derechos de las personas con discapacidad. Por otro lado, el sector de la población que cuenta con algún tipo de discapacidad, indico los principales problemas que viven hoy en día, encontrándose lo siguientes: el 31% indica lo relativo a las calles, instalaciones y transporte público, el 30.0% sostiene la falta de oportunidad para encontrar empleo, y el 21.5% lo relativo a costo en cuidados, terapias y tratamientos²⁵¹, advirtiéndose, la realidad social de la que son sujetos las personas con discapacidad, es decir, no solo se enfrentan al padecimiento de su enfermedad, sino a la lucha de los estereotipos sociales que

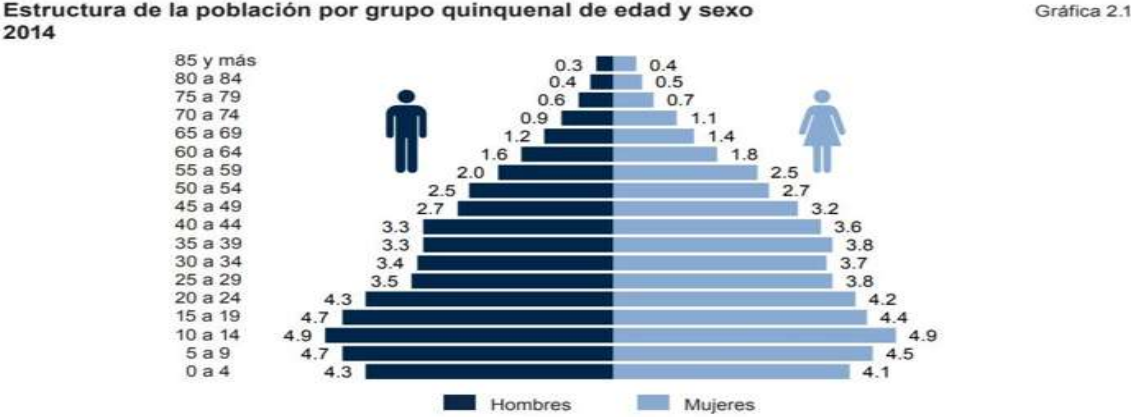
²⁵⁰ Biblioteca Mexicana del Conocimiento, *op. cit.* p. 139.

²⁵¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Una de cada 5 personas de 18 años y más declaró haber sido discriminada en el último año: Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017*, Comunicado de prensa num.346/18, 6 de agosto de 2018, consultado 05 de noviembre de 2020, pp. 13-19, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENADIS2017_08.pdf

tienden a no tomar en cuenta sus necesidades y a construir una colectividad diseñada bajo la etiqueta de lo que es “normal” y lo que no.

En ese orden de ideas es preciso mencionar que actualmente más de 7.7 millones de habitantes en México, cuentan con algún tipo de discapacidad, de los cuales más de la mitad no son económicamente activos, lo que evidencia la falta de oportunidad en el empleo, así como el desinterés por parte de los empresarios por contratarlos dentro de sus fuentes de trabajo.

Esquema 1 y 2, estructura de la población con discapacidad según la edad y el sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía a través del ENADID.

De acuerdo con las gráficas anteriores, es dable contrastar el incremento entre los años 2014 y 2018, de la población con discapacidad, lográndose apreciar

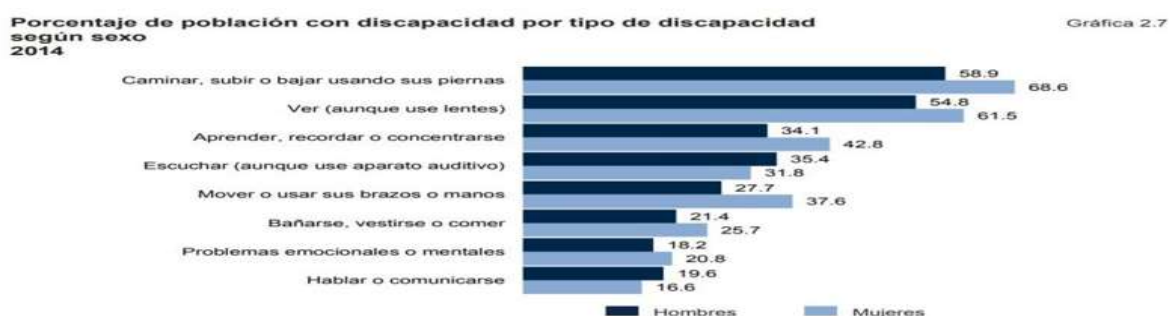
que hubo un incremento significativo en ambos sexos, evidenciándose que el género femenino alcanza índices más altos en comparación con los hombres.²⁵²

En ese contexto el INEGI precisa que los principales detonantes de discapacidad entre la población del país, son las enfermedades (41.3%) y la edad avanzada (33.1 por ciento). Entre ambas son la causa prácticamente tres de cada cuatro discapacidades registradas. Las siguientes causas de discapacidad más reportadas por la población, son los problemas originados durante el nacimiento (10.7%) y los accidentes (8.8%), mientras que la violencia es el detonante de discapacidad menos frecuente (0.6 por ciento).²⁵³

Sumando a lo anterior, es preciso detallar que porcentajes son más altos entre hombres y mujeres en torno a la discapacidad, y para ello de acuerdo con el INEGI a través del ENADID, es dable indicar que:

“[...] las causas de discapacidad por sexo, se observa que las mujeres presentan los porcentajes más altos de discapacidad provocadas por enfermedad (43.5%) y por edad avanzada (35.6%); mientras que entre los varones, los problemas originados durante el nacimiento (13.2%) y los accidentes (11.9%) son los detonantes de discapacidad más frecuentes. En buena parte, esto puede estar relacionado con la mayor longevidad de las mujeres y la mayor exposición a situaciones de riesgo por parte de los hombres durante el ciclo de vida.²⁵⁴

Esquema 3, porcentaje de la población con discapacidad según el tipo y el sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fecha de consulta 22 de septiembre de 2020, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

²⁵² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *La discapacidad en México, datos a 2014, versión 2017*, México, 2017, http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf.

²⁵³ *Ibidem*, p. 34.

²⁵⁴ *Idem*.

De lo anterior es fácil advertir, el tipo de discapacidad según el sexo, es así que las mujeres superan a los hombres al momento de adquirir algún tipo de discapacidad, quedando únicamente en números considerablemente altos, el sexo masculino en las limitaciones para escuchar (35.4%), hablar y comunicarse (19.6%).²⁵⁵

Esquema 4, porcentaje de la población con discapacidad, por actividad con dificultad, comparando entre los años 2014 a 2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, ENADID 2018

Lográndose identificar con lo anterior los altos índices de discapacidad, encontrándose entre las primeras las concernientes a caminar, subir o bajar usando sus piernas las cuales se representan con el 52.7%, seguida de la dificultad para ver 39.0%, así como las relativas a mover o usar brazos o manos 17.8%²⁵⁶

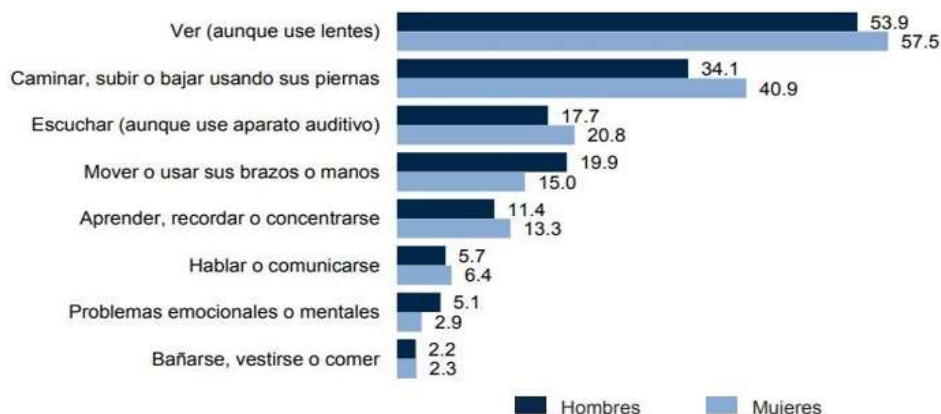
Mientras que las relacionadas para aprender o recordar representan el 19.1%, por otro lado, las relativas a escuchar figuran con el 18.4% y hablar y comunicarse constituyen el 10.5%, números alarmantes, ya que en la gráfica se logra identificar que entre los años 2014 y 2018 realmente los números de personas con discapacidad, siguen aumentado a través del tiempo.

²⁵⁵ *Ibidem*, p. 29.

²⁵⁶ *Ibidem*, p. 28.

Esquema 5, porcentaje de la población con limitación, por sexo según tipo de limitación

Porcentaje de población con limitación, por sexo según tipo de limitación 2014 Gráfica 3.7



Nota: Los porcentajes se calculan con respecto al total de personas con limitación en cada sexo. La suma de los porcentajes es mayor que 100 porque una persona puede tener más de un tipo de limitación.
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014. Base de datos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fecha de consulta 22 de septiembre de 2020, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

En virtud de lo anterior, se logra apreciar los porcentajes de limitación que tienen las personas según el tipo de sexo, es así, que entre las más altas se encuentran las relacionadas con ver, caminar subir o bajar usando sus piernas y las relativas a escuchar, evidenciándose nuevamente, que las mujeres superan en gran medida a los hombres.²⁵⁷

Es así, que la gráfica antes indicada, es evidente que el sexo femenino tiene altos índices de contar con alguna limitación, situación ésta que es alarmante, ya que al llevar a cabo diversas actividades como lo son las relativas al hogar y cuidado de los hijos, es por ello que al ser susceptibles a padecer algún tipo de restricción, esto puede ser un detonante al momento de ser económicamente activas, ya que el mercado laboral se encuentra más restringido, debido a su limitación, vulnerando así, su derecho al trabajo.

²⁵⁷ *Ibidem*, p.106.

Esquema 6, porcentaje de la población con discapacidad, por sexo y grupo de edad, según el tipo de discapacidad

Porcentaje de población con discapacidad, por sexo y grupo de edad, según tipo de discapacidad 2014

Cuadro 2.2
1ra. parte

Sexo y grupo de edad	Tipo de discapacidad			
	Caminar, subir o bajar usando sus piernas	Ver (aunque use lentes)	Mover o usar sus brazos o manos	Aprender, recordar o concentrarse
Total	64.1	58.4	33.0	38.8
Niños (0 a 14 años)	36.2	26.9	14.1	40.8
Jóvenes (15 a 29 años)	32.1	44.6	18.2	31.5
Adultos (de 30 a 59 años)	56.2	58.2	28.5	32.1
Adultos mayores (60 años y más)	81.3	67.2	42.7	44.6
Hombres	58.9	54.8	27.7	34.1
Niños (0 a 14 años)	33.6	25.1	13.7	44.2
Jóvenes (15 a 29 años)	32.5	38.0	19.6	31.0
Adultos (30 a 59 años)	53.7	54.7	25.3	26.3
Adultos mayores (60 años y más)	75.8	66.5	34.9	38.6
Mujeres	68.6	61.5	37.6	42.8
Niñas (0 a 14 años)	39.5	29.2	14.6	36.5
Jóvenes (15 a 29 años)	31.7	52.1	16.6	32.0
Adultas (30 a 59 años)	58.6	61.4	31.4	37.3
Adultas mayores (60 años y más)	85.4	67.8	48.5	49.1

Porcentaje de población con discapacidad, por sexo y grupo de edad, según tipo de discapacidad 2014

Cuadro 2.2
2da. parte

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fecha de consulta 22 de septiembre de 2020, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

Demostrándose con lo antes indicado, que el sexo masculino, entre la edad de los 0 a los 14 años el 33.6% tienen discapacidad para caminar, subir o bajar usando sus piernas, dentro del rango de los 15 a los 59, hay más alto índice en poder ver, y el de los adultos mayores que representan de los 60 años en adelante, el 75.8% tiene dificultades para caminar; por otro lado, el sexo femenino, dentro de la edad de los 0 a 14 años el 39.5%, tienen problemas para caminar, subir o bajar usando sus piernas, entre la edad de los 15 a los 59 años, se encuentran el más

predominante la afectación para poder ver, y de los 60 años y más el 85.4% se dificulta el usar sus piernas.²⁵⁸

Esquema 7, porcentaje de la población con discapacidad, por entidad federativa, según el tipo de discapacidad

Porcentaje de población con discapacidad por entidad federativa, según tipo de discapacidad 2014

Cuadro 2.3
1ra. parte

Entidad federativa	Tipo de discapacidad			
	Caminar, subir o bajar usando sus piernas	Ver (aunque use lentes)	Mover o usar sus brazos o manos	Aprender, recordar o concentrarse
Estados Unidos Mexicanos	64.1	58.4	33.0	38.8
Aguascalientes	66.0	56.5	32.8	33.5
Baja California	66.2	55.9	33.0	37.7
Baja California Sur	56.6	57.7	29.3	37.3
Campeche	70.6	48.9	35.9	41.2
Coahuila de Zaragoza	67.9	51.2	28.7	28.4
Colima	66.6	59.5	32.8	45.4
Chiapas	58.3	54.0	23.6	25.3
Chihuahua	65.4	56.6	34.6	36.8
Ciudad de México	68.1	51.3	36.5	39.7
Durango	66.5	57.6	33.7	38.4
Guanajuato	60.8	52.6	28.8	35.9

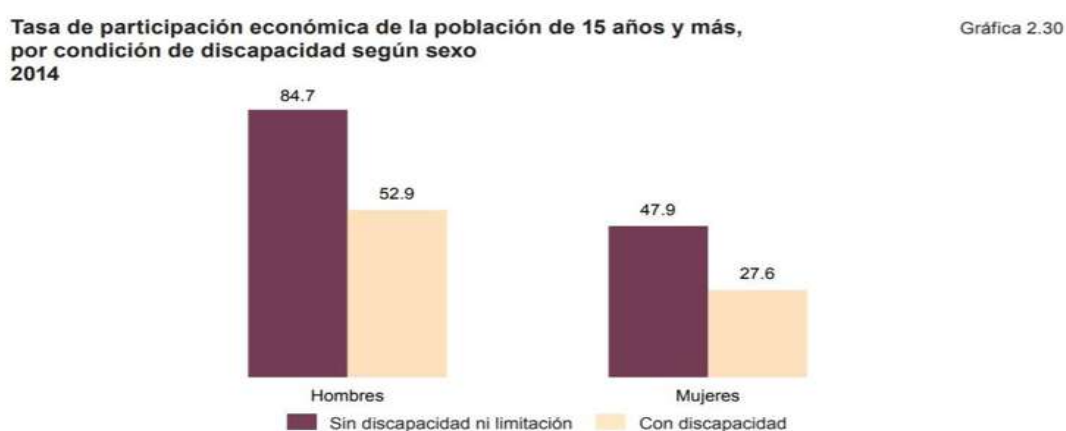
Entidad federativa	Tipo de discapacidad			
	Caminar, subir o bajar usando sus piernas	Ver (aunque use lentes)	Mover o usar sus brazos o manos	Aprender, recordar o concentrarse
Guerrero	68.8	61.3	30.3	34.8
Hidalgo	63.0	58.9	33.8	39.4
Jalisco	71.0	59.0	38.0	43.5
México	59.5	63.0	32.6	42.4
Michoacán de Ocampo	62.7	59.8	31.3	36.7
Morelos	70.3	55.2	30.8	39.7
Nayarit	62.5	64.6	31.8	38.0
Nuevo León	64.0	56.0	35.6	38.2
Oaxaca	64.1	58.1	27.1	34.0
Puebla	62.1	56.5	33.8	40.1
Querétaro	66.4	60.8	35.6	40.9
Quintana Roo	60.8	59.4	29.5	39.3
San Luis Potosí	66.9	58.0	40.4	45.5
Sinaloa	63.8	53.1	33.0	40.1
Sonora	63.3	48.0	34.4	33.0
Tabasco	63.7	62.1	35.1	42.2
Tamaulipas	60.1	57.0	28.5	30.2
Tlaxcala	65.6	67.1	33.8	42.2
Veracruz de Ignacio de la Llave	61.7	67.3	31.7	40.7
Yucatán	68.1	58.2	37.4	36.0
Zacatecas	67.2	60.0	37.2	43.4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fecha de consulta 22 de septiembre de 2020, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

²⁵⁸ *Ibidem*, p. 30.

De lo antes indicado, es dable identificar de acuerdo a cada uno de los Estados de la República Mexicana, aquellos en los que hay un mayor índice de personas con discapacidad, es así, que se encuentran entre los más altos Jalisco, ya que el 71.0% de la población tiene dificultades para caminar, subir o bajar usando sus piernas, mientras que Veracruz, cuanta con el 67.3% con dificultades para ver y por ultimo San Luis Potosí tiene el 66.9% problemas para mover o usar sus brazos y manos.²⁵⁹

Esquema 8, tasa de participación económicamente activa de la población de 15 años y más, por condición de discapacidad según el sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fecha de consulta 22 de septiembre de 2020, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

Apreciándose con la gráfica antes indicada, el porcentaje de la población tanto de personas con discapacidad como aquellas que no la tienen, es así, que se logran observar dos variantes, la primera de ellas, es la relativa a que los hombres tienen una mayor participación laboral que las mujeres al momento de ser económicamente activos, mientras que la segunda, hace notar que las personas con diversidad funcional tienen una baja oportunidad laboral, siendo evidente identificar la poca inclusión por parte del sector empresarial, dificultando así, conseguir una plena igualdad de oportunidades.²⁶⁰

²⁵⁹ *Ibidem*, pp. 31-32.

²⁶⁰ *Ibidem*. p. 61.

Esquema 9, tasa de participación económica de la población de 15 años y más por sexo y grupo de edad, según la condición de la discapacidad

Tasa de participación económica de la población de 15 años y más, por sexo y grupo de edad, según condición de discapacidad 2014

Cuadro 2.9

Sexo y grupo de edad	Sin discapacidad ni limitación	Con discapacidad
Total	65.7	39.1
Jóvenes (15 a 29 años)	57.0	42.3
Adultos (30 a 59 años)	75.7	58.9
Adultos mayores (60 años y más)	46.3	24.2
Hombres	84.7	52.9
Jóvenes (15 a 29 años)	72.8	51.1
Adultos (30 a 59 años)	97.6	73.5
Adultos mayores (60 años y más)	67.4	36.8
Mujeres	47.9	27.6
Jóvenes (15 a 29 años)	41.1	32.3
Adultas (30 a 59 años)	56.1	45.7
Adultas mayores (60 años y más)	26.7	14.9

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014. Base de datos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fecha de consulta 22 de septiembre de 2020, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409

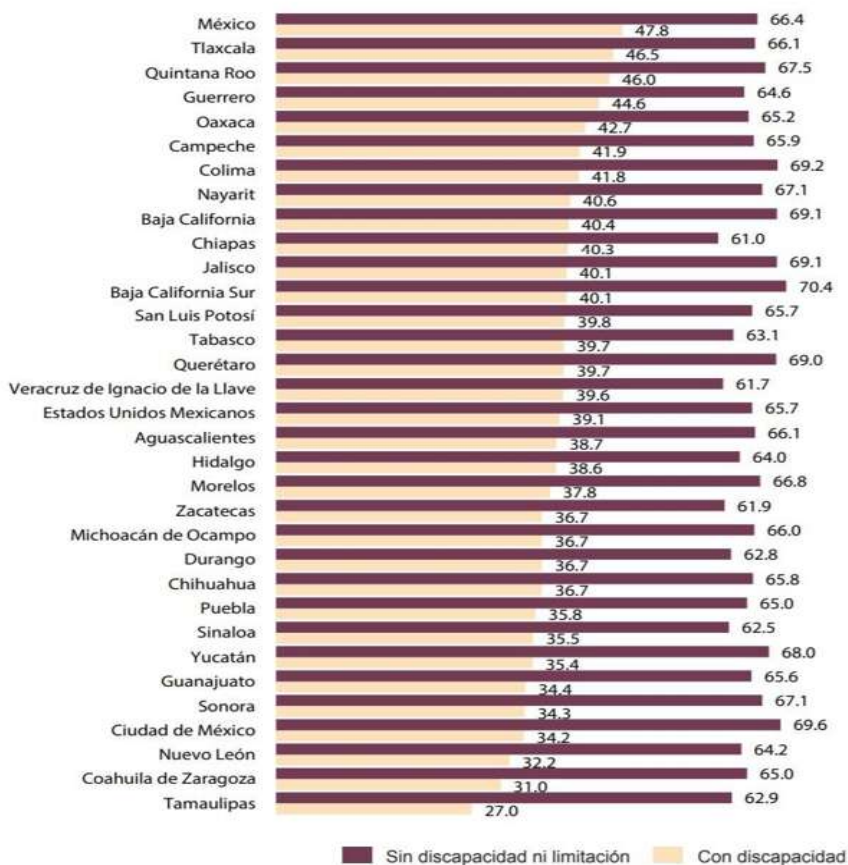
Ahora bien, con lo antes expuesto, es dable identificar los grupos de edades que son económicamente activos, incluyendo el sexo, bajo ese orden de ideas, el sector de la población que cuenta con algún tipo de discapacidad y que representan los porcentajes más altos, lo son el grupo de los 30 a 59 años, constituyendo el 73.5% -hombres- y el 45.7% -mujeres-, lo que hace notar la marcada diferencia de empleabilidad, con respecto a las personas que no tienen alguna discapacidad, confirmándose así, la evidente falta de oportunidad en el empleo.²⁶¹

²⁶¹ *Ibidem*, p. 62.

Esquema 10, tasa de participación económica de la población de 15 años y más, por entidades federativas según condición de discapacidad

Tasa de participación económica de la población de 15 años y más, por entidades federativas según condición de discapacidad 2014

Gráfica 2.31



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014. Base de datos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fecha de consulta 22 de septiembre de 2020, disponible en http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

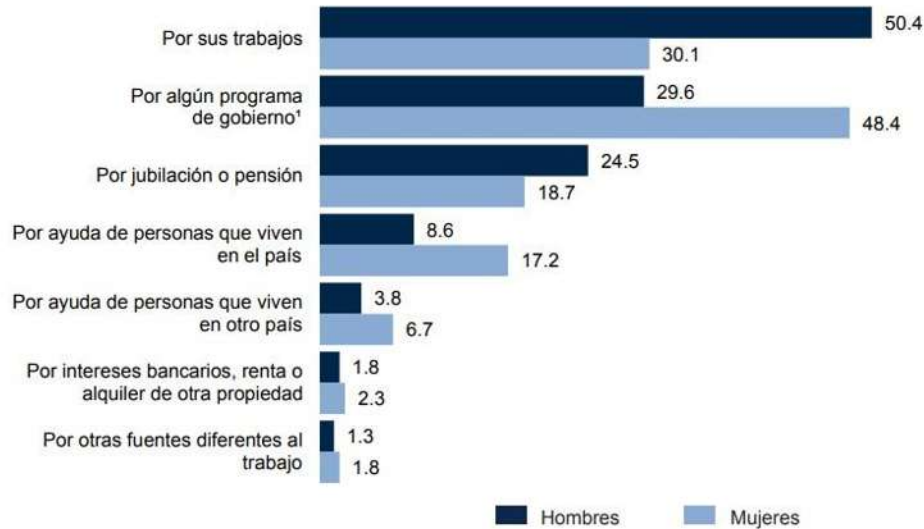
Con lo anteriormente señalado, es fácil identificar la marcada falta de oportunidad en el empleo que tiene las personas con discapacidad en el país, siendo Tamaulipas quien reporto la más baja empleabilidad para dicho sector, representada con el 27.0 %, seguido de Coahuila quien cuenta con el 31.0% y Nuevo León con el 32.2%, lo que aduce a la constante violación del derecho al trabajo.²⁶²

²⁶² *Ibidem*, p. 64.

Esquema 11, distribución porcentual de población con discapacidad de 15 años y más, que reciben ingresos, por fuente de ingresos de acuerdo al sexo

Distribución porcentual de población con discapacidad de 15 años y más, que recibe ingresos, por fuente de ingresos según sexo 2014

Gráfica 2.38



Nota: Sólo se considera a la población que declaró recibir ingresos por al menos una fuente; no se incluye a aquella que no especificó su edad; la suma de los porcentajes es superior a 100 debido a que una persona puede recibir ingresos de más de una fuente.

¹ Adultos mayores, Oportunidades, Procampo, becas que otorgan los gobiernos federal y locales, etcétera.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014. Base de datos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, fecha de consulta 22 de septiembre de 2020, disponible en

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

Una vez, analizadas las gráficas anteriores, es fácil advertir el gran número de personas con discapacidad que se encuentran dentro del país, números que a través de los años incrementan considerablemente, siendo la población femenina la que rebasa el mayor índice, es dable indicar que entre el tipo de discapacidad que se reportó con más índices, lo es en primer lugar, la relativa para caminar, subir o bajar usando sus piernas, en segundo orden, deficiencias para ver, y tercera, dificultades para mover o usar sus brazos y manos. Por otro lado, es alarmante el bajo número de personas que reciben apoyos por parte del gobierno, en ese orden de ideas, y partiendo de la premisa de que el Estado tiene la obligación de promover programas en pro de las personas con discapacidad y que éstos sean accesibles para dicho grupo, valdría la pena analizar el por qué los números de personas registradas son tan bajos. Por último, se demuestra la baja tasa de participación que tienen las personas con discapacidad dentro del mercado laboral, situación ésta que

hace evidente la problemática existente, referente a que a dicho sector no se le garantiza el pleno ejercicio de su derecho al trabajo.

Ahora bien, es de suma importancia señalar, que a lo largo de la presente investigación, se solicitó información de carácter público a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, el día 02 de noviembre del año 2020, bajo el folio número 03300000280220, esto con la finalidad de averiguar cuantas personas con discapacidad física y sensorial, se tienen empleadas dentro de la administración pública –tanto nivel Federal como Estatal-, en el periodo comprendido entre los años 2012 a 2020,²⁶³ arrojándose la siguiente información:

Tabla1: Administración pública Federal

Nivel Federal.	Número de personas con discapacidad física y sensorial empleadas.
Suprema Corte de Justicia de la Nación.	*De 2012 a 2015, no llevaban un registro para evitar situaciones de discriminación. *De 2016 a 2020, hay 18 personas con discapacidad.
Senado de la República.	*5 personas.
Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	*3 personas.

Fuente: de elaboración propia

²⁶³ La solicitud se redactó de la siguiente forma: “Cuántos empleados públicos, dentro de su planilla de trabajadores tanto eventuales como de base, se cuenta con personal que tenga alguna discapacidad física (neuromotora, locomotora o motriz) y/o sensorial (entendida esta última, como disminución y/o pérdida total o parcial de alguno de sus sentidos como lo es el oído, vista o habla), dentro del periodo 2012 a 2020, en su planilla de trabajadores, lo anterior con la finalidad de saber cuantas personas con discapacidad (y el tipo de la misma) se encuentran laborando, dentro de dicho órgano”.

Tabla 2: Administración pública del Estado de Michoacán

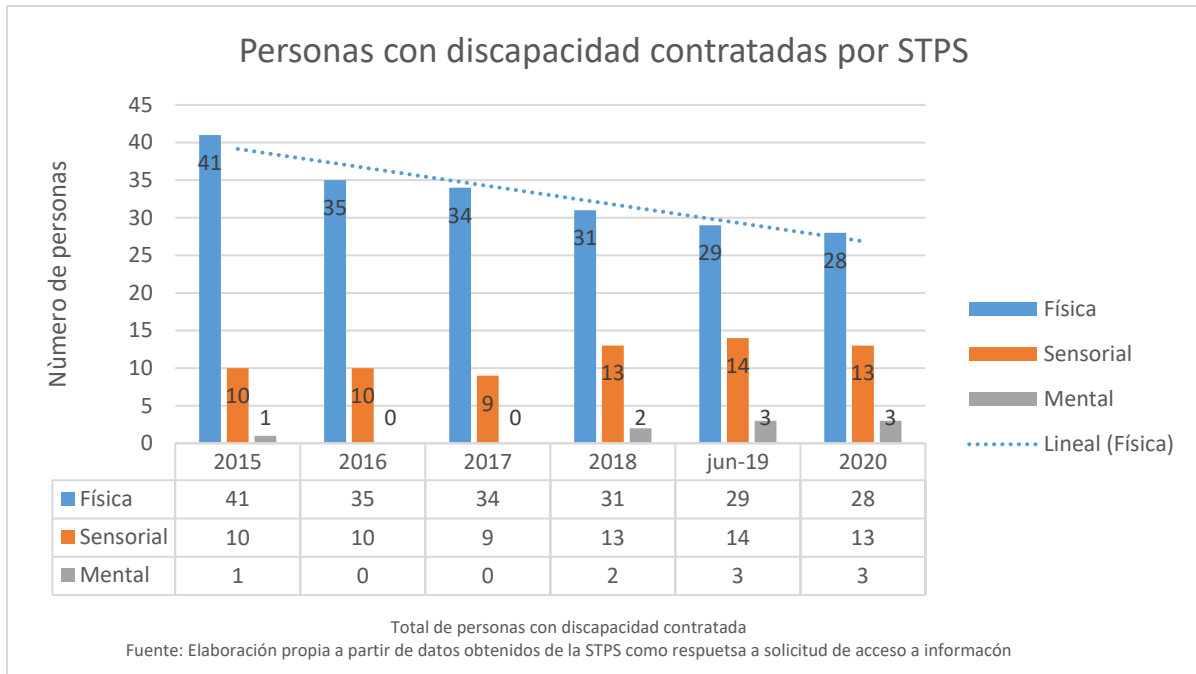
Dependencias	Número de personas con discapacidad física y sensorial empleadas.
Secretaría de Finanzas y Administración.	*5 con discapacidad física *27 con discapacidad sensorial.
Tribunal de Conciliación y Arbitraje.	Ninguna.
Junta Local de Conciliación y Arbitraje	*3 personas.

Tabla 3: información rendida por el H. Ayuntamiento de Morelia, Michoacán:

Dependencia	No. de personal discapacidad física (neuromotora, locomotora o motriz) y/o sensorial (entendida esta última, como disminución y/o pérdida total o parcial de alguno de sus sentidos como lo es el oído, vista o habla), en los años 2012 a 2020.
Sindicatura	1
Secretaría de Movilidad y Espacios Público	1
Secretaría de Servicios Públicos Municipales	30
Secretaría de Turismo	1
Secretaría de Desarrollo Rural y Medio Ambiente	41
Instituto Municipal de la Mujer para la Igualdad Sustantiva	1
Dirección General IMCUFIDE	14
Secretaría de Bienestar y Política Social	8
Tesorería Municipal	1
Comisión Municipal de Seguridad Ciudadana	2
Secretaría de Fomento Económico	1
Secretaría de Urbanismo	4
SMDIF	23
Secretaría de Administración	5

Fuente: elaboración del H. Ayuntamiento de Morelia.

Esquema 12: informe de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad:



Una vez indicado todo lo anterior, es dable señalar que dentro de la Administración Pública, en realidad son pocos los espacios que se les brindan a las personas con discapacidad, esto debido a la falta de interés que se tiene en torno a la inserción laboral de dicho sector, lo que ocasiona una notoria violación a su derecho de acceso al trabajo, ya que la sociedad en general desconoce que dicho grupo tiene habilidades y aptitudes que pueden ser reconocidas a través de la oportunidad de un empleo.

Por otro lado, de acuerdo con las 10 entrevistas realizadas -en la presente investigación- a personas con discapacidad física y sensorial, se obtuvieron los siguientes resultados:²⁶⁴

1 Poca o nula oportunidad en el empleo, tanto por el sector empresarial como dentro de la administración pública.

²⁶⁴ Las preguntas de la entrevista se encuentran en el anexo.

2 Advirtiéndose que 3 de los 10 entrevistados, ni siquiera han iniciado su vida laboral.

3 Por otro lado, se hizo presente a través de sus testimonios, que hay poco o nulo respeto hacia sus derechos humanos, en especial el del trabajo, así como una gran falta de observancia y aplicación a los ordenamientos jurídicos por parte de las autoridades.

4 A los diez entrevistados se les formulo la pregunta siguiente: ¿Consideras que hay dificultades o barreras sociales que restringen la inclusión en el empleo?, todos coincidieron en que existen barreras sociales que restringen en gran medida la inclusión en el empleo, siendo importante mencionar la respuesta de uno de los entrevistados –invidente–:

Claro que sí, y una de esas barreras es la accesibilidad física, por ejemplo eso no solamente lo hablo en mi caso, sino en el caso de las personas con discapacidad motriz, tan solo para poderse trasladar de un lado a otro.

Por ejemplo en mi caso, si yo me quisiera ir solo a la oficina no se puede, porque las banquetas donde uno puede circular a veces están ocupadas, y este tipo de obstáculos impiden una buena accesibilidad de desplazamiento.

Y otra barrera, serían los ajustes razonables, nos referimos a aquellos que por ejemplo, yo utilizo mucho el oído para desempeñar mis actividades, y supongamos que en la oficina de al lado están haciendo mucho ruido que no me deja escuchar para poner atención, ese ya no es un ajuste razonable, ya esa situación me está impidiendo que yo pueda desempeñar al 100% mi actividad.

Y otra cuestión que se podría mencionar son las barreras culturales, ya éstas restringen el acceso a oportunidades para participar en el desenvolvimiento del desarrollo humano, tenemos derecho a obtener un empleo digno, es así que yo creo, que las barreras culturales son una situación muy lamentable.

5 En ese orden de ideas, 4 de los 10 entrevistados, declararon no tener conocimiento de ordenamientos jurídicos de carácter especial para personas con discapacidad.

7 Es así, que las 10 personas entrevistadas, indicaron que hay muy poca difusión de programas sociales en pro de las personas con discapacidad.

8 Por otro lado solo 4 de las 10 personas, han podido ser beneficiarias de algún programa social, siendo importante mencionar la respuesta de uno de los entrevistados –invidente- :

No he sido beneficiario en cuanto a discapacidad a través de un programa social, personalmente te cuento, que aquí yo tengo todo un tema, porque yo supuestamente soy beneficiario de la actual beca de pensión que ofrece la Secretaria de Bienestar, y supuestamente yo estoy dado de alta, y resulta que a mí nunca se me ha entregado mi tarjeta ni mucho menos un solo peso, y me acaban de informar que otra persona está cobrando la ayuda a mi nombre.

Es por eso que yo te puedo decir que tengo todo un tema que abordar debido a mi situación, porque ya no es tanto el hecho de la beca, sino la indignación, y el saber que hay muchísimas irregularidades.

9 Sumando a lo anterior 9 de los 10 entrevistados, coincidieron que la ayuda económica que se otorga a través de algún programa social para personas con discapacidad, es insuficiente, ya que no alcanza ni para cubrir los gastos médicos que amerita su discapacidad, sin dejar de lado, que al no haber accesibilidad dentro del transporte público, el costo del traslado es caro, ya que tienen que pagar taxi.

Testimonio de uno de los interrogados –discapacidad física-:

Yo estoy más de acuerdo en que la ayuda sea que las personas con discapacidad tengan empleo, así como una educación de más calidad, y eso favorecería en gran medida la inclusión, ya que de nada sirve que te den una ayuda económica si no se está incentivando el trabajo, aparte de que la ayuda que se destina a través de estos programas sociales, siendo realistas es muy poco, para las necesidades que una persona con discapacidad tiene.

Yo por ejemplo, puedo asegurar que la persona con discapacidad gasta más, ya que para empezar no hay transporte público para personas con discapacidad, entonces al no haber transporte público, la persona tiene que gastar en un taxi, partiendo de que un taxi promedio te cuesta alrededor de cincuenta pesos de ida y cincuenta pesos de regreso, los cuales sumándolos son cien pesos, realmente la beca es como querer tapar el sol con un dedo de un problema mucho más complejo.

10 Bajo ese orden de ideas, se hizo visible a través de la pregunta formulada con el número 15. ¿Qué tipo de apoyos requerirías por parte de las autoridades para ser incluido con mayor facilidad en el ámbito laboral o para mejorar su calidad de vida? Que los tipos de

ayuda aún siguen siendo de carácter asistencialista, ya que no se toman en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, haciendo notar que los participantes de la entrevista, contaban con discapacidad física y sensorial, esto con la finalidad, de escuchar su testimonio y entender las necesidades que cada uno de ellos requiere, lográndose identificar que dependiendo del tipo de discapacidad la ayuda a través de programas sociales debe de ser estructurada con diferente enfoque.

Siendo pertinente citar una de las respuestas de los entrevistados:

...Por otro lado retomando, el tema de los apoyos para las personas con discapacidad, considero que no solo debe de quedar en ayuda económica, sino también que se incluya beneficio para el transporte (y que éste sea más significativo) ya que se daba en un 20% nada más, así como en aquellas personas que sean jefes de familia, podría ser un buen apoyo que se le ayude con descuentos de servicios como la luz, el agua y que esto pueda beneficiar en gran medida en su vida cotidiana, pero que a pesar de que se de ese apoyo, no se caiga en ese asistencialismo, en el que ha caído este gobierno, ya que ellos piensan que nos están haciendo un favor, que es una lástima la que nos tienen y no debe de ser esa manera. Más bien debe de ser un apoyo que se viera como una inversión para que las personas con discapacidad pudieran aumentar su potencial y ser mejores en todas las áreas en que ellos se desarrollan.

11 Por ultimo, se evidencio que la implementación de dichos programas sociales, debe de ser planeada y estructurada de mejor manera, ya que, no se toman en cuenta las necesidades que requieren ser atendidas, como lo es el empleo, la salud, seguridad social, accesibilidad, inclusión, el transporte, rehabilitación y prótesis, puentes comunicaciones para personas con pérdida de la audición, así como herramientas tiflotecnológicas y el sistema braille para el sector de la población invidente.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El término discapacidad, es un concepto que evoluciona, y que resulta de la convivencia entre las personas con diversidad funcional y las barreras actitudinales y del entorno, es así, que éstos en su conjunto, tienden a evitar la participación plena y efectiva en la sociedad en condiciones de igualdad.

SEGUNDA: La evidente falta de observancia y aplicación de todos aquellos ordenamientos jurídicos tanto de carácter nacional como internacional, en pro de las personas con discapacidad, generan una constante violación de derechos humanos para dicho sector.

TERCERA: Las oportunidades laborales para personas con discapacidad son escasas, debido a que tanto el sector empresarial como el de la administración pública, no les brindan la oportunidad de trabajo debido a su condición, lo que genera una notoria discriminación al momento de la selección y contratación de empleados, evidenciándose una exclusión no solo social sino laboral.

CUARTA: Al no contar las personas con discapacidad con su derecho a la igualdad, dicho grupo se encuentra restringido de poder hacer efectivo sus derechos humanos, como lo es el relativo al trabajo, lo que genera el hecho de no ser económicamente activo.

QUINTA: Es evidente que la sociedad juega un papel determinante, es por ello que el paradigma de la cultura de la discapacidad debe de ser superado, es decir, es necesario implementar el respeto a la diferencia y a la aceptación, como parte de la diversidad humana, y así tratar al otro como un igual, eliminando barreras y estereotipos sociales que restringen la plena integración y participación de las personas con discapacidad dentro del desarrollo humano, y para ello, la vía para lograr lo antes indicado, es que México impulse el modelo social de discapacidad, consagrado tanto en los instrumentos internacionales de los que es parte, como en la legislación nacional.

SEXTA: El tema de la discriminación aun hoy en día sigue estando presente -y aún más para las personas con discapacidad-, a pesar de que existe una legislación en la materia así como un organismo especial encargado para la no discriminación,

se puede advertir que no existen políticas públicas o acciones afirmativas reales, que tengan como principal objetivo brindar una sociedad libre de cualquier tipo de distinción y/o restricción debido a la condición de la persona.

SÉPTIMA De los resultados obtenidos, es dable indicar que la implementación de Políticas Públicas en pro de las personas con discapacidad, sigue siendo de carácter asistencialista y por ende deficiente, es por ello que éstas deben de ser diseñadas y estructuradas con un enfoque completamente distinto, - tomar como punto de partida el modelo social- , es decir, es necesario que exista una consulta al sector de la población que cuenta con alguna diversidad funcional, esto con la finalidad de escuchar y atender sus necesidades, y de acuerdo al tipo de discapacidad brindar apoyo, con el objeto de mejorar su calidad de vida y la inclusión en el empleo.

OCTAVA: Sin embargo, también se constató que la accesibilidad para las personas con discapacidad física y sensorial, es casi nula, ya que las Ciudades están diseñadas arquitectónicamente para personas que no tienen limitaciones, afectando así su movilidad y por ende su libertad de tránsito, sin dejar a un lado que los medios de transporte público, no están adaptados para personas con problemas de carácter motriz, auditivos y visuales, evidenciándose nuevamente la falta de aplicación de la Ley General de Inclusión para Personas con Discapacidad y de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por mencionar algunos.

PROPUESTAS

I Impulsar una efectiva aplicación por parte de las autoridades de los instrumentos jurídicos en pro de las personas con discapacidad, y con ello estimular a que dicho sector sea visibilizado en el país.

II Se requiere que México, armonice de forma adecuada la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, con su legislación secundaria, y así hacer efectivos sus derechos.

III Que dentro de las obligaciones patronales consagradas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132º, se adicione una fracción en la que las empresas o establecimientos de todas las ramas, tengan cuando menos un 5% de personas empleadas con alguna discapacidad, esto con la finalidad de promover una inclusión laboral hacia dicho sector.

IV Por otro lado, tomando en consideración que una de las obligaciones que tiene el País, lo es el generar empleos y con ello garantizar una vida digna en condiciones de igualdad, es así, que bajo esa tesitura, la administración pública – dentro de todos sus niveles- tiene que tener dentro su personal contratado a personas con discapacidad de cuando menos un 5%, ya que es evidente la poca contratación que destina a personas con alguna diversidad funcional, lo que genera una constante exclusión laboral respecto de dicho sector.

V Es necesario destacar la importancia que tienen las Políticas Públicas en pro de las personas con discapacidad, es por ello que México debe llevar a cabo una acción social encaminada a concientizar y sensibilizar a la sociedad en general, a través de campañas educativas, en donde se incentive el respeto a la diversidad humana, igualdad y libertad, logrando con ello un cambio de mirada, en el cual la discapacidad deje de ser conceptualizada como una limitación de la persona, para redefinirla desde una construcción de las relaciones sociales.

ANEXOS

Preguntas para entrevista.

Datos sociodemográficos:

Edad

Escolaridad

Antigüedad en el trabajo

Tipo de discapacidad

Estado civil

¿Con quién vive?

- 1 ¿Desde cuándo empezaste a trabajar?
- 2 ¿Cómo iniciaste tu vida laboral?
- 3 ¿Cuáles son las principales dificultades que has tenido que enfrentar en tu trabajo? ¿Cómo las han resuelto? (aprovechar para preguntar sobre discriminación?)
- 4 ¿Cuáles consideras tus principales éxitos en tu trabajo?
- 5 ¿Has oído hablar de los derechos humanos? ¿Qué sabes de ellos?
- 6 ¿Crees que se respetan en nuestra sociedad?
- 7 ¿Consideras que hay dificultades o barreras sociales que restringen la inclusión en el empleo?
- 8 ¿Sabes si existen leyes para apoyar a personas en condición de discapacidad?
- 9 ¿Conoce programas sociales de apoyo a personas con discapacidad? ¿Cuáles? ¿Qué opina de ellos? ¿Cómo se enteró?
- 10 ¿Cree que la difusión de estos programas en pro de las personas con discapacidad es suficiente?
- 11 ¿Has tenido la oportunidad de ser beneficiario de algún programa social? ¿Cuál? ¿Qué tanto te ha servido para tu desarrollo laboral?
- 12 ¿Te ha tocado darte cuenta de situaciones de discriminación en el trabajo?
- 13 ¿Cuál es la principal dificultad que encuentra en su vida diaria que cree que podría solucionarse fácilmente con algún programa social?
- 14 ¿Tiene conocimiento de alguna asociación civil, en la que se impulse la inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de su desarrollo?
- 15 ¿Qué tipo de apoyos requerirías por parte de las autoridades para ser incluido con mayor facilidad en el ámbito laboral o para mejorar su calidad de vida?

Fuentes de información

Fuentes bibliográficas

- ARANGO, R, Rodolfo, *Derechos sociales*, México, Universidad Autónoma de México Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.
- AVRAMOVICH, Víctor, Peña, A, Pablo, *et. al.*, *La protección Judicial de los derechos sociales*, Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- BARRELL N., Miguel, *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho Mexicano del trabajo*, 7ª ed., SISTA S.A. de C.V., México, 2001.
- BERIAIN DE MIGUEL, *Consideraciones sobre el concepto de dignidad humana*, s.e., 2004.
- BEUCHOT, Mauricio, Saldaña, Javier, *Derechos humanos y naturaleza humana*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000.
- BONIFAS, A, Leticia, Ruiz, R, José, M, (coord.), *Temas selectos en materia de Derechos Humanos, 2015-2018*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018.
- COURTIS, Christian, *Derechos sociales, ambientales y relación entre particulares Nuevos horizontes*, Deusto, Universidad de Deusto, 2007.
- CARBONELL, Miguel, *Los derechos sociales: elementos para una lectura clave normativa*, México, Universidad Autónoma de México Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015.
- CARBONELL, Miguel, *et. al.*, *Discriminación, igualdad y diferencia política*, México. s.e., 2007.
- CUEVA, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 11ª, ed., Porrúa, México 1966.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo Derecho Mexicano*, 8ª. ed., Porrúa, México, 1982.
- CHACÓN, M, Alfonso, M, *Derechos económicos, sociales y culturales indicadores y justicia*, Deusto, Universidad de Deusto, 2007.
- CHUECA, Ricardo, *Dignidad Humana y Derecho Fundamental*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2015.

- COMISIÓN, Nacional de Derechos Humanos, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, México, 2016.
- CORTES, R, Ángeles, *Guía para la Armonización Normativa de los Derechos Humanos*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019.
- FLORES, S., Lucerito, L, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2015.
- HERNÁNDEZ, P., Manuel, (coord.), *Exclusión Social y Desigualdad*, España, Universidad de Murcia, 2008.
- GUTIÉRREZ, R, Rodrigo, Ugarte, S, Pedro, *Igualdad, no discriminación y derechos sociales una vinculación virtuosa*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011.
- INSTITUTO NACIONAL de Estadística y Geografía, *ENADIS, Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017*, México. 2017.
- KANT, Manuel, *Fundamento de la Metafísica de las Costumbres*, trad. de Manuel García Morente, San Juan, Puerto Rico, 2007.
- LÓPEZ, V, Rafael, *Información sobre Discapacidad en México*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Carpeta Informativa núm. 83, México, 2017.
- CARREÓN, C, María del C., *Guía para la inclusión de personas con discapacidad, Acceso a la justicia y derechos político-electorales*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2019.
- MÉNDEZ, S. Ricardo (coord.), *Derecho Internacional de los derechos humanos. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*, México 2002, edit. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, serie Doctrina Jurídica, núm., 98.
- MORIÑA, D, Anabel, *La exclusión social: análisis y propuestas para su prevención*, Sevilla, Fundación Alternativas, 2007
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL del Trabajo, *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*, 2015.

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES Unidas Oficina del Alto Comisionado, *20 claves para conocer y comprender mejor los Derechos Humanos*, 2da. ed., México, 2015.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS OFICINA DEL ALTO COMISIONADO, *Derechos Humanos*, 2016, Unión Interparlamentaria.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Chile, Lais Abramo, 2006.
- PALACIOS, Agustina, *“El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”*, Madrid, Grupo Editorial CINCA, 2008, núm.36.
- PALACIOS, Agustina, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *“Conceptualizaciones y marco general de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”*.
- PALACIOS, Agustina, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Madrid, Grupo Editorial Cinca S.A., 2007.
- PALACIOS, Agustina, *“El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”*, Madrid, Grupo Editorial CINCA, 2008, núm.36.
- PEDREÑO, H, Manuel (coord.), *Exclusión social y desigualdad*, Murcia, edit.um Ediciones de la Universidad de Murcia, 2008.
- PÉREZ, Jesús, E, *La igualdad y no discriminación el derecho Interamericano de los derechos humanos*, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016.
- ROIG A. Francisco J. “Derechos Fundamentales y Dignidad Humana”, *Papeles el tiempo de los derechos*, Madrid, 2011, núm. 10.
- ROLANDER, Yareli, (coord.), *Armonización legislativa en materia de discapacidad en México: actualidad y retos*, Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia, México D.F, 2008.

- ROSATO, A, (coord.), *Discapacidad e ideología de la normalidad*, Argentina, Noveduc 2009.
- RODRÍGUEZ, Z, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, México, Colección Estudios, 2006.
- RODRÍGUEZ, A, Manuel, *Marx y los derechos humanos*, Perú, Palestra Editores S.A.C., 2008.
- SALES, H., Francisco., *Discapacidad en México*, Carpeta de Indicadores y Tendencias Sociales número 27, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados LXII Legislatura.
- SALMON, Elizath, Palacios, Agustina *et al.*, *Nueve conceptos clave para entender la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Perú, edit., Pontificia Universidad Católica de Perú, 2015.
- SOLÍS, Patricio, *Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*, Secretaria de Gobernación, México, 2017, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Modelo social de discapacidad. Directrices para la interpretación del estado de interdicción en el Distrito Federal*, México, ed., Coordinación de Compilación y Sistematización de tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y IJUNAM, 2014, serie Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- TOMEI, Manuela, *El nexo entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de políticas*, Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Organización Internacional del Trabajo, Chile, Lais Abramo, 2006.
- TRUEBA, Urbina, Alberto Mario, *et al.*, *Derecho individual de trabajo*, Porrúa, 2003.
- TUNNERMANN, B, Carlos, *Los Derechos Humanos: evolución histórica y reto educativo*, 2da, ed., Caracas, Unidad Regional de Ciencias Sociales y Humanas para América Latina y el Caribe UNESCO, 1997.

WITKER, V, Jorge, *Derechos de las Personas Extranjeras*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2º ed., México, 2016.

Fuentes electrónicas

BRITTO, Rangel, Carbonell, Miguel, *La globalización y los derechos humanos, a la luz de la reforma constitucional de junio 2011*, s.a., s.e., s.f., s.l.i., s.t., s. vol., http://www.miguelcarbonell.com/artman/uploads/1/Globalizaci_n.pdf.

BIBLIOTECA MEXICANA DEL CONOCIMIENTO, *La inclusión laboral en México: Avances y retos*, Gobierno de la República, México, 2015, http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf.

CARPIZO, Jorge, “Los Derechos Humanos: Naturaleza, Denominación y Características”, *Cuestiones Constitucionales*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, núm. 25, julio-diciembre 2011, <http://www.redalyc.org/pdf/885/88520881001.pdf>.

CERNA, M., Carmen., María., Pujalte., *Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación: Un intento de delimitación*, s.a., s.e., s.f., s.l.i., s.t.,ts., s.vol., <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23276.pdf>.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS MÉXICO, *Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos*, México, 2016, <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/34-Principios-universalidad.pdf>.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, *Dirección de Atención a la Discapacidad*, México, 2018, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/514169/01_Modelos_historicos_de_discapacidad.pdf.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, *Informe especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas con*

discapacidad en el Distrito Federal 2007-2008, México, 2008, <https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/02/informe-personas-con-discapacidad.pdf>.

COMISIÓN DE POLÍTICA GUBERNAMENTAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, *Glosario de Términos sobre Discapacidad*, https://www.semarn.gob.mx/derechos_humanos/glosario_terminos_discapacidad.pdf.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014*, Secretaría de Gobernación, México, 2014, https://www.conapred.org.mx/leyes/LFPED_web_ACCSS.pdf.

Consejo Nacional para el Desarrollo de la Inclusión de Personas con Discapacidad, *Diagnostico del Programa P-004 Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad (CONADIS)*, Secretaría de Desarrollo Social, Noviembre 2017, <https://www.gob.mx/conadis/documentos/diagnostico-del-programa-p-004-desarrollo-integral-de-las-personas-con-discapacidad-conadis?idiom=es>.

CONSEJO INTERINSTITUCIONAL DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, *Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificado*, actualización de fecha 07 de agosto de 2020, México, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/569043/PadronNMX025_07Ago2020.pdf.

DINIZ, Debora *et al.* "Discapacidad, derechos humanos y justicia", *Revista Internacional de Derechos Humanos*, São Paulo, 2009, vol. 2, núm. 11, https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-64452009000200004&script=sci_arttext&tIing=es.

FERRANTE, Carolina, "Usos, posibilidades y dificultades de modelo social de la discapacidad", *Revista inclusiones revista de humanidades y ciencias sociales*, Chile, 2014, vol. 1, núm. 3, Julio- Septiembre, http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4478/Usos_posibilidades_y_d

ificultades_del_modelo_social_de_la_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031162326701807.

FERREIRA, V, Miguel, A, “La construcción social de la discapacidad: Habitus, Estereotipo y Exclusión Social”, *Nómadas. Critical Journal of Social and Jurisical Sciences*, Euro-Mediterranean University Institute Roma, Italia, 2008, vol., 17, núm., 1, enero-julio, <https://www.redalyc.org/pdf/181/18101716.pdf>.

FLORES, S, Lucerito, L, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, Piso 15, 2015, http://cmas.siu.buap.mx/porta_pprd/work/sites/fdcs/resources/PDFContent/1378/Libro%20DIG%20-%20Temas%20actuales%20de%20los%20derechos%20humanos.pdf.

GUTIÉRREZ, Rodrigo, y Salazar, Pedro, *Igualdad, no discriminación y derechos sociales, una vinculación virtuosa*, CONAPRED, México, 2011, https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/INDYDS.pdf.

GRANIZO, R, Sonia, “Representación cultural de la discapacidad”, *Pódium*, Guayaquil, 2014, núm. 26, <http://52.89.153.187/index.php/Podium/article/view/56/56>.

GOBIERNO DE MÉXICO, *Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad*, <https://www.gob.mx/conadis/que-hacemos>.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, *Declaración de Derechos del buen Pueblo de Virginia 1776*, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2698/21.pdf>.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, “*Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América de 1776*”, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2698/22.pdf>.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, “*Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789*”, *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos*, [167](https://revistas-</p></div><div data-bbox=)

*colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-
emx/article/view/5120/4492.*

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, Gobierno de México, <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Una de cada 5 personas de 18 años y más declaro haber sido discriminada en el último año: Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017*, Comunicado de prensa num.346/18, 6 de agosto de 2018, consultado 05 de noviembre de 2020, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENADIS2017_08.pdf.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *La discapacidad en México, datos a 2014, versión 2017*, México, 2017, http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Geografía e Informática (INEGI), *Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica*, https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf.

MOLERO, Fernando *et al.*, "Inmigración, prejuicio y exclusión social: reflexiones en torno a algunos datos de la realidad española," *Rev. International journal of psychology and psychological therapy*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Universidad de Almería, España, 2001, vol., 1, núm. 1, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=495683>.

NACIONES UNIDAS, OFICINA DEL ALTO COMISIONADO, *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/crpd/Pages/CRPDindex.aspx>.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Como funciona la OIT*,
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Aplicación y Promoción de las Normas, Sistema de Control de las Normas de la OIT*,
<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--es/index.htm>.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Personas con Discapacidad Departamento de Asuntos Económicos y Sociales*,
<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 2015,
https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Ginebra, *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, trad. de Álvaro Bilbao Bilbao, 2001, https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf.
- QUINTANA, P, Valente, “Función y origen de la Organización Internacional del Trabajo”, *Hechos y Derechos*, Universidad Autónoma de México, núm. 9, 2012, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/6708/8644>.
- PELE, Antonio, “Kant y la Dignidad Humana”, *Revista brasileira de Estudos Políticos*, Brasil, 2015, num.11, jul., 2015, <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/P.0034-7191.2016V1111P15/322>.
- ROIG, A, Francisco J. “Derechos Fundamentales y Dignidad Humana”, *Papeles el tiempo de los derechos*, Madrid, 2011, núm. 10, <https://core.ac.uk/download/pdf/29406076.pdf>.

ROLANDER, Yareli, (coord.), *Armonización legislativa en materia de discapacidad en México: actualidad y retos*, Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia, México D.F., 2008, https://www.academia.edu/1057239/ARMONIZACION_LEGISLATIVA_EN_MATERIA_DE_DISCAPACIDAD_EN_MEXICO_ACTUALIDAD_Y_RETOS.

SALES, H. Francisco, *Discapacidad en México*, Carpeta de Indicadores y Tendencias Sociales número 27, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados LXII Legislatura, p.3, <file:///E:/1er%20capitulo/Carpeta-27-discapacidad-en-mexico.pdf>.

SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL, *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018*, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de mayo de 2014, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28/04/2014.

SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL, *Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad 2014-2018*, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad, publicado en el Diario Oficial de la Federación, miércoles 30 de abril de 2014, Séptima Sección-Extraordinaria, <https://www.gob.mx/conadis/documentos/programa-nacional-para-el-desarrollo-y-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>.

SECRETARIA DE ECONOMÍA, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Octubre de 2015, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Distintivo Empres Incluyente* “Gilberto Rincón Gallardo, México, 2017,

<https://www.saludbc.gob.mx/cmsAdmin/transparencia/LineamientosDEI2017.pdf>.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren Derechos de Personas con Discapacidad*, 2da ed, México, D,F, 2014, https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_discapacidad.pdf.

ZEPEDA, R, “Jesús, Definición y concepto de la no discriminación”, *El Cotidiano*, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco Distrito Federal, México, 2005, vol., 21, núm. 134, Noviembre-Diciembre.

Fuentes legislativas

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 06-06.19, <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO N°. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=212&depositario=0.

CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (personas invalidas) núm. 159, 1983, http://www2.munipiura.gob.pe/OMAPED/OIT-Convenio_readaptacion_profesional.pdf.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, [https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=573&depositario=.](https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=573&depositario=)

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS,
https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf, p.1.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 2015,
https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.

LEY SOBRE CELEBRACIÓN DE TRATADOS, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 02 de enero del año 1992,
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, con última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 02 de julio del año 2019,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf.

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio 2003,
https://archivos.juridicas.unam.mx/www/site/acerca-de/normativa-interna/criterios_editoriales.pdf.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, publicada en el diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_081220.pdf.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, Sociales y Culturales, de 1966, *https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf*.

PROTOCOLO FACULTATIVO SOBRE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=1297&depositario=0.

TRATADO DE PAZ DE VERSALLES (1919), *dipublico.org*, Derecho Internacional,
<https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol>.

Tesis jurisprudenciales

TESIS: 1ª.XCII72015, *Semanario Judicial de la Federación*, Decima Época, t. II, marzo de 2015, p. 1101, con registro 2008643.