

Entornos inherentes al desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en México*

Inherent Surroundings towards Job Performance by handicap workers in Mexico

JACINTO GARCÍA FLORES**

RESUMEN

Durante años, las personas con alguna discapacidad física o mental, en el mundo y en México, fueron ocultadas a la sociedad por sus familiares; sin embargo, los documentos existentes a nivel internacional —y ahora nacional— han revertido tal estado de cosas, ya que se les reconocen sus derechos, entre ellos el derecho al trabajo.

Pese al avance anterior, siguen siendo víctimas de discriminación; y en el supuesto de trabajar, no están exentas de que sus derechos laborales sean desconocidos por las empresas que los contratan, caso en el cual pueden recurrir ante las autoridades jurisdiccionales competentes para hacerlos valer. Cuando los impartidores de justicia laboral conocen de un proceso en tal materia, promovido por una persona con discapacidad, tendrán que adoptar una serie de cambios estructurales y actitudinales en inmuebles y personal encargado de resolver tales controversias jurídicas, respectivamente, lo que les obligará a hacer un cambio en sus actitudes y aptitudes.

Palabras clave: trabajadores con discapacidad, Organización de las Naciones Unidas, Organización Mundial de la Salud.

ABSTRACT

For many years, people with any physical or mental disability, around the world and in Mexico, were hidden from society by their relatives; however, international laws that have become national - have reversed such actions as illegal affairs, since their human rights are recognized by law. The right to have a job been one.

Despite the established law, people with disabilities continue to encounter discrimination at the workplace. They are not exempt from the fact that their labor rights are unknown by the companies that hire them. In such cases they can appeal to the competent jurisdictional authority to enforce their rights by law.

When labor justice officials come across a process in this matter that has been denounced by a disabled person, they have to adopt a series of structural and attitudinal changes in the work place. Also the personnel in charge have to change their attitudes and aptitudes towards finding adequate ways to solve the judicial disputes as to provide the disable person's rights.

Keywords: workers with disabilities, Organization of the United Nations, World Health Organization.

*Artículo de investigación recibido el 19 de octubre de 2017 y aceptado el 17 de mayo de 2018

**Profesor Investigador en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. (garflor@yahoo.com), orcid.org/0000-0003-3069-0236

SUMARIO: 1. Introducción / 2. Concepto de discapacidad / 3. Causas de la discapacidad / 4. Derecho al trabajo de las personas discapacitadas en documentos internacionales / 5. Derecho humano al trabajo de las personas discapacitadas en México / 6. Discriminación laboral de las personas discapacitadas en México / 7. Beneficios empresariales por contratar trabajadores discapacitados en México / 8. Cambios estructurales en las instalaciones de impartición de justicia / 9. Cambios actitudinales del personal involucrado en la impartición de justicia / 10. Conclusiones / 11. Referencias

1. INTRODUCCIÓN

Una realidad mundial es el incremento de personas que sufren discapacidad física consistente en malformaciones o de tipo mental, consistente en trastornos de la psique, lo que les impide desarrollarse plenamente, motivo por el cual han sido vistas como algo indeseable y sus familiares se han visto obligados a esconderlos.

Afortunadamente para ellos, la realidad ha cambiado, ya que la sociedad se ha dado cuenta de lo importante que son en determinadas actividades, lo que nos obliga a reflexionar acerca de su desempeño en los distintos escenarios en los que se encuentran en cierto momento, es decir, en su actuar como personas que dependen de otras, o bien, como sujetos que pueden valerse por sí mismos; claro, con las limitaciones que tienen y su desempeño en la sociedad. Cuando estas personas se valen por sí mismas, son capaces de realizar actos que muchas veces una persona “normal” no realiza, lo que le da un gran significado a su actuar, máxime cuando desempeñan un trabajo remunerado.

Las Naciones Unidas¹ señalan que la discapacidad es el resultado “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 las demás”.

El objetivo general de esta investigación aterriza en el conocimiento de qué es la discapacidad conforme a las definiciones establecidas por organismos internacionales encargados de la salud; a su vez, los objetivos particulares permitirán:

¹ Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>. C

1. Conocer las normas jurídicas internacionales y nacionales que abordan la discapacidad
2. Indagar si el derecho humano al trabajo en México también les es aplicable
3. Abordar las causas por las que las empresas históricamente no contratan a esta clase de trabajadores
4. Cuáles son los cambios estructurales en las instituciones procuradoras de justicia laboral y actitudinales de los trabajadores de dichas instituciones cuando un trabajador con discapacidad promueva un proceso laboral

Los objetivos mencionados permiten formular la siguiente hipótesis: El derecho humano al trabajo en México ha logrado que un mayor número de personas con discapacidad sea contratado por las empresas con los consecuentes beneficios para ellas y la sociedad.

Para llevar a cabo la presente investigación en la que se hace uso de una metodología de corte cualitativo documental, se parte del hecho consistente en que la Asamblea General de las Naciones Unidas ha declarado² como Día Internacional de las Personas con Discapacidad el 3 de diciembre de cada año; esto, porque la Organización Mundial de la Salud ha señalado que el número de ellas día a día aumenta y han llegado a ser, según cifras manejadas por dicha Organización,³ más de mil millones, lo que obliga entonces a adoptar las acciones a las que aluden los organismos internacionales y el marco jurídico de muchos países, es decir, destinar recursos específicos para promover, proteger y asegurar su desarrollo pleno, sin olvidar el ámbito laboral, que es el conducto idóneo para su reinserción social.

Por otro lado, dicha declaración cumplimentó la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, vigente desde el año 2008, mediante la cual se llama la atención de todos los países para lograr apoyos que incluyan a tales personas en la sociedad y el desarrollo, promoviendo, protegiendo y asegurando el pleno goce en condiciones de igualdad, de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales, respetando su dignidad inherente y logrando su inserción laboral.

² Mediante la resolución 47/3 del mes de octubre de 1992. <http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/2014/>. Consultada el 21 de agosto de 2017.

³ Organización Mundial de la Salud-Banco Mundial, *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1.

2. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Aludir a la discapacidad es hablar de las limitaciones que tiene el ser humano y que son tomadas en cuenta por la Organización Mundial de la Salud⁴ al dar su concepto, con las siguientes palabras:

un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social).

Por su parte, el artículo 1 de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad⁵ establece que:

El término ‘discapacidad’ significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Del concepto vertido por ambas instituciones se concluye que la discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial que limita la capacidad para desarrollar la actividad cotidiana del ser humano en el entorno donde se encuentra.

3. CAUSAS DE LA DISCAPACIDAD

Las causas de la discapacidad que llega a sufrir una persona son muy variadas, sin embargo, pueden ser agrupadas en:

⁴ *Idem.*

⁵ Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D8.pdf>. C

- A) Prenatales genéticas. En ellas se encuentran:
1. Personas que padecen el Síndrome de Down, que se relaciona con anomalías cromosómicas
 2. Personas con microencefalia relacionada con los procesos neurológicos debido a que durante la gestación, la madre se expuso a radiaciones, inhaló sustancias químicas o trabajó con plomo o mercurio
- B) Complicaciones perinatales. Se relacionan con:
1. Nacimientos prematuros
 2. Partos distócicos que producen la asfixia del feto por falta de oxígeno
- C) Trastornos posnatales. Ocasionados por enfermedades a que está expuesta una persona y no fueron atendidas oportunamente.

En el caso de México, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)⁶ establece que la discapacidad puede afectar a cualquier persona de muchas maneras durante su ciclo de vida, y las causas que la provocan también son diversas.

La institución⁷ señala que: “Por cada 100 personas con discapacidad, 41 la adquieren por enfermedad, 33 por edad avanzada, 11 por nacimiento, 9 por accidente, 5 por otra causa y 1 por violencia.”

Las cifras mencionadas permiten elaborar la siguiente tabla.

Causa de la discapacidad	Enfermedad	Edad avanzada	Nacimiento	Accidente	Otra causa	Violencia
Porcentaje	41%	33%	11%	9%	5%	1%

Además de lo anterior, el INEGI⁸ también afirma:

La enfermedad o la edad avanzada son las principales causas para todos los tipos de discapacidad considerados. Los problemas relacionados con

⁶ Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre)*. Consultada el 5 de septiembre de 2017.

⁷ *Idem.*

⁸ *Idem.*

el nacimiento ocupan el segundo lugar en las discapacidades del habla y comunicación (31.8%) y en los emocionales y mentales (18.1%); también llama la atención que 14.1% de las discapacidades relacionadas con mover las extremidades superiores se deben a accidente, y 16.2% en el caso de las extremidades inferiores.

Al convertir en una tabla los porcentajes de las discapacidades anteriores se puede apreciar lo siguiente:

Graduación de la discapacidad	1. Enfermedad o edad avanzada	2. Nacimiento	3. Accidentes
Porcentaje	19.8%	31.8% (habla y comunicación) 18.1% (emocionales y mentales)	14.1% (mover extremidades superiores) 16.2% (mover extremidades inferiores)

4. DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN DOCUMENTOS INTERNACIONALES

En relación con el trabajo que llegan a desarrollar las personas con discapacidad, de manera fundamental ha sido la Organización Internacional del Trabajo (*oit*) la que ha destacado en la redacción y publicación de normas inherentes a ello; así, en la 69ª reunión celebrada en Ginebra (Suiza) en 1983 emitió el convenio número 159, denominado Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas). México lo ratificó y lo publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 22 de mayo de 2002.

Dicho documento consta de cuatro partes. Las tres primeras son las relacionadas con el tema que se desarrolla. La parte I, que comprende el artículo 1, establece que debe entenderse por *persona inválida* a “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

En otras palabras, la finalidad de dicho convenio es la readaptación profesional que permita a las personas *inválidas*⁹ obtener y conservar un empleo

⁹ En este convenio el término *persona inválida* debe ser tomado en el sentido de persona discapacitada que utilizan tanto la Organización Mundial de la Salud como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. *Supra*, notas 3, 4 y 5.

adecuado y progresar en él para lograr su integración o reintegración en la sociedad.

La parte II del convenio, que comprende los artículos 2 al 5, establece la política nacional que deben llevar a cabo los Estados miembros para lograr la igualdad laboral de hombres y mujeres con invalidez frente a los trabajadores que no la padecen.

La parte III, que comprende los artículos 6 al 9, establece la obligación de los Estados, de adoptar las medidas que sean necesarias y pertinentes para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en él; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

La parte IV trata de las disposiciones finales, donde se establece la ratificación del convenio, su entrada en vigor y la forma de denunciarlo por los Estados miembros.

Aunado a lo anterior, la misma OIT ha emitido la recomendación número 168, que también alude a la readaptación y al empleo de personas inválidas, del año 1983, cuyo texto señala a qué personas se les debe considerar inválidas; las políticas públicas que deben llevar a cabo los Estados miembros para lograr su readaptación profesional y tener oportunidades de empleo; su participación en la colectividad donde se encuentran; la readaptación profesional en las zonas rurales de estas personas; la formación profesional del personal que los apoye en la aplicación de las políticas señaladas; la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al desarrollo de los servicios de readaptación profesional; la contribución de las personas inválidas y sus organizaciones al desarrollo de los servicios de readaptación profesional; la readaptación profesional como parte de los regímenes de seguridad social; y la creación de una coordinación que logre articular todos los aspectos anteriores.

Por su parte, las Naciones Unidas¹⁰ han establecido, en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del año 2006, que:

¹⁰ Cfr. Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Consultada el 10 de septiembre de 2017.

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.
2. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, 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 de 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;
 - d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
 - e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
 - f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
 - g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto, y
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

5. DERECHO HUMANO AL TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO PARA LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN MÉXICO

En México, las personas con discapacidad, al igual que el resto de la población, tienen el derecho humano al trabajo por el simple hecho de ser seres humanos; sin embargo, ellas enfrentan grandes dificultades para conseguir y mantener un empleo, muchas veces no por que no puedan realizarlo, sino por la discriminación que existe hacia ellas. Un hecho relevante para evitar esto ocurrió el 10 de junio de 2011, cuando fue reformado el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al establecer que:

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.

(...)

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.

En otras palabras, cuando el legislador mexicano toma en cuenta la tercera generación de derechos humanos que impera en el mundo y reforma el capítulo I del título primero de nuestra Carta Magna, “De los Derechos Humanos y sus Garantías”, está reconociendo que todas las personas, entre ellas las discapacitadas, gozarán de los derechos humanos, como es el caso del derecho al trabajo, y lo garantizarán plenamente mediante lo preceptuado por el artículo 5 constitucional, en cuyo primer párrafo establece que:

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

Por su parte, el párrafo séptimo del artículo mencionado establece: “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles”.

Al examinar el artículo 123 constitucional, relativo al derecho del trabajo, su encabezado establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”; es decir, nuevamente y a nivel constitucional, se reconoce, aunque no se mencionen literalmente, que a los discapacitados también les es aplicable el derecho del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del artículo 123 constitucional, en su artículo 2, que fue reformado el 30 de noviembre de 2012, establece la figura del trabajo decente, también es aplicable a esta clase de personas y que ha sido institucionalizado por la OIT en los siguientes términos:

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

Ahora bien, al analizar la fracción I del artículo 132 de la LFT, nos percatamos una vez más de la obligación patronal hacia sus trabajadores discapacitados, de hacer efectivo el derecho al trabajo, establecido en el artículo

5 constitucional, y el derecho del trabajo, localizado en el artículo 123 constitucional, al puntualizar que: “Son obligaciones de los patrones.- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos”. En tal disposición queda englobado el trabajo de personas con discapacidad.

Aunado a la anterior fracción, también debe ser considerada para este tema la fracción XVI bis, que establece que: “Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad”.

Enlazado al anterior, el artículo 133 prohíbe a los patrones o a sus representantes lo siguiente: “I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio”.

Se debe reconocer que la inserción laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un tema pendiente debido a que en muchos casos no se les da trabajo por el tabú existente respecto a la discapacidad ya que, en términos generales, la cultura imperante ha sido la de apoyo o conmiseración hacia este tipo de personas y de no considerarlas aptas para desarrollar un empleo, lo cual es falso, tal como la praxis lo acredita.

En el ámbito laboral, a las personas con discapacidad eficientes y responsables; a decir de José Manuel Lastra Lastra,¹¹ “ahora los vemos integrados en actividades productivas, incluso, codo a codo con trabajadores no disminuidos”. Este hecho, además de plausible, permite a la sociedad aspirar a la armonía social y preocuparse por todos sus ciudadanos.

En la investigación llevada a cabo por María Pallisera Díaz y María Rius Bonjoch,¹² titulada “¿Y después del trabajo, qué?”, más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad, se concluyen que la inserción laboral de personas discapacitadas permite “valorar que la experiencia genera cambios positivos, sobre todo a nivel personal (expectativas personales, potencialización del proyecto de vida, mejora de competencias...)”.

¹¹ Lastra Lastra, José Manuel, “Ley para las personas con discapacidad del Distrito Federal”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, tomo XLV, septiembre-diciembre 1995, núms. 203-204, p. 297.

¹² Pallisera Díaz, María y Rius Bonjoch, María, “¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad”, *Revista de Educación*, núm. 342, pp. 329-348. Disponible en: http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf.

6. DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN MÉXICO

Durante muchos años, en México las personas discapacitadas fueron ocultadas por sus familias y no pudieron expresar sus inquietudes ni exigir su derecho al trabajo; además, en las empresas no se les aceptaba para laborar, entre otros argumentos, por los siguientes:

- a) Por las dificultades que enfrentan para adaptarse a las innovaciones de índole tecnológica, lo que no es aceptable, ya que está plenamente comprobado que esta clase de personas entrega los mismos resultados que una persona “normal”, e incluso superiores en calidad y cantidad.
- b) Por no ser personas dinámicas ni eficientes por su discapacidad, lo que tampoco es de aceptarse, ya que se puede ver que en diversas instituciones son más dinámicas y eficientes que las personas “normales”.
- c) Por la ausencia de cultura patronal hacia estas personas. Este argumento tal vez sea el que mayor presencia tiene; sin embargo, como se abordará más adelante, los patrones pueden beneficiarse fiscalmente con el trabajo de las personas con discapacidad.

Las situaciones anteriores entrañan discriminación contra las personas discapacitadas pese a que se haya actuado de buena fe con ellas; sin embargo, a medida que los derechos humanos han ido avanzando, se ha llegado al punto en que constitucionalmente se les reconoce como sujetos de derechos y obligaciones en igualdad de circunstancias que el resto de la población. Así, en los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo¹³ queda prohibida la discriminación contra los trabajadores por la discapacidad que sufran.

Si bien es cierto que tal situación implica un avance, también es cierto que falta mucho por hacer; por ejemplo, en la LFT debe establecerse un capítulo que regule pormenorizadamente el trabajo que lleguen a desarrollar en una empresa, ya que hasta el momento no lo existe, y se les aplica la

¹³ Artículo 2. (...) Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por (...) discapacidad...

Artículo 3. (...) No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de (...) discapacidad...

legislación existente en los mismos términos que a los trabajadores que no padecen discapacidad.

Ello no significa actuar de manera paternalista: es porque su estado físico exige maquinaria, procesos productivos, instalaciones y mobiliario ergonómicos acorde a ellos, lo que lamentablemente los patrones ven como gastos y no como inversiones.

La discriminación hacia esta clase de personas debe ser eliminada, ya que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad para trabajar. El hecho de que una persona tenga discapacidad, ya sea por nacimiento o por haber sufrido un riesgo de trabajo en su modalidad de accidente o enfermedad de trabajo, no significa que sea un estorbo o que sea un ser humano a la mitad, porque puede realizar actividades acordes a su discapacidad, por ejemplo:

1. Una persona con movilidad sólo de la cintura hacia la cabeza puede trasladarse del punto A al punto B mediante una silla de ruedas y, dado que sus funciones cerebrales no se han alterado, puede trabajar utilizando equipos de cómputo, manejando archivos y documentos, y muchas de las actividades que administrativamente son necesarias en una empresa; o bien, checando pases de abordar en un aeropuerto, como la realidad lo demuestra fehacientemente.
2. Los deportistas paralímpicos con discapacidad en las piernas pueden participar en torneos deportivos en sillas de ruedas utilizando únicamente sus extremidades superiores, conocimientos y habla.
3. Un chofer que pierde la visión en un ojo queda incapacitado para manejar, pero no para realizar otra clase de trabajos.
4. Una persona completamente ciega desarrolla sus restantes sentidos, lo que le permite trabajar en otras actividades, por ejemplo, utilizando el oído para lograr la afinación de instrumentos musicales o para detectar fugas de agua.
5. Si el trabajador pierde el sentido del oído, puede desarrollar actividades donde exista mucho ruido, pues ya no le afectará.
6. En el ámbito de la programación e informática, estas personas han desarrollado programas que son ampliamente utilizados por las empresas y por el público en general.

En el caso de México, el artículo 474 de la LFT define el accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior,

o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presten.

Ahora bien, si un trabajador sufre un riesgo de trabajo y es sometido a tratamiento médico, al concluir dicho tratamiento y de acuerdo a la recuperación que presente, puede encuadrarse en alguno de los siguientes grupos:

1. Los que recuperan totalmente su salud y se reintegran a las labores que desarrollaban antes del accidente.
2. Los que padecen secuelas reversibles que limitan la movilidad de sus articulaciones por haber sufrido lesiones musculares, esqueléticas, periarticulares o de conducción nerviosa.
3. Los que padecen secuelas irreversibles manifestadas en las anquilosis articulares de los dedos de las manos, de las articulaciones de la muñeca, del codo o del hombro; de las articulaciones del pie, la rodilla o la cadera, como consecuencia de fracturas intrarticulares o artrodesis (fijaciones) necesarias, problemas de lesiones musculares, tendinosas y nerviosas; pérdidas parciales de los miembros torácicos o pélvicos; disminución de las agudezas visuales o auditiva; pérdida de un ojo y sordera de un solo lado.

Si después de la rehabilitación a que fue sometido el trabajador recupera de forma total sus habilidades físicas, el patrón le debe proporcionar el trabajo que desarrollaba antes del accidente, tal como lo establece el artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁴

En el supuesto de que no se logre la rehabilitación total del trabajador para reintegrarlo a su puesto de trabajo, se procederá a reeducarlo física y mentalmente para que pueda desempeñar un puesto de trabajo diferente, conforme al artículo 499 de la LFT.¹⁵ En este caso, el trabajador incapacitado se sujetará a las condiciones de trabajo propias de su nueva ocupación. Si el patrón pretende dar por terminada de manera dolosa la relación de trabajo, argumentando la incapacidad o inhabilidad del trabajador, sin que esta situación le impida seguir prestando el servicio, tal hecho constituye un despido injustificado y el trabajador deberá ser indemnizado.

¹⁴ "El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total".

¹⁵ "Si el trabajador víctima de un riesgo de trabajo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo".

Cabe decir, pese a que no se acepte, que las personas con discapacidad son las más entregadas y más responsables en la empresa, ya que para ellas representa una dignificación personal el desarrollar el trabajo que se les ha asignado, independientemente del ingreso económico que les representa.

En virtud de que la empresa privada no ha centrado su atención plenamente hacia esta clase de trabajadores, ha sido el Estado el que ha tenido que implementar una serie de políticas públicas tendientes a apoyarlos, sin que ello signifique necesariamente su inserción laboral.

7. BENEFICIOS EMPRESARIALES POR CONTRATAR TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN MÉXICO

Independientemente de que la empresa cumple su cometido social al utilizar mano de obra de trabajadores con discapacidad,¹⁶ el Gobierno Federal ha establecido, en el artículo 6 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que es facultad del titular del Poder Ejecutivo Federal:

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.

El apoyo mencionado para los patrones, personas físicas o morales, se hace efectivo aplicando lo dispuesto en el artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que señala:

ARTÍCULO 186. El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y 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, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación

¹⁶ Un ejemplo en el caso de Puebla es la empresa CINIA.

contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador.

Se otorgará un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistente en el equivalente al 25 % del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más. 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.

La lectura de este artículo nos permite apreciar que está dirigido a apoyar a los patrones que contraten a trabajadores con alguna de las cuatro siguientes incapacidades: en primer lugar, con incapacidad motriz, y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; en segundo lugar, incapacidad mental; en tercer lugar, incapacidad auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal; y en cuarto lugar, a quienes padezcan incapacidad videncial, o sea, invidentes.

En los casos señalados, los patrones podrán deducir de sus ingresos un monto equivalente al 100% del ISR de estos trabajadores retenido y enterado conforme al capítulo I del título IV de esta ley. Para gozar de este beneficio, los patrones deben afiliarlos, conforme al artículo 12 de la Ley del Seguro Social, al Instituto Mexicano del Seguro Social, y obtener el certificado de discapacidad del trabajador.

En segundo lugar, se dirige a la contratación de adultos mayores, consistente en el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más.

Una vez más, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad,¹⁷ al abordar el trabajo y empleo de las personas con discapaci-

¹⁷ Artículo 11. 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

dad en su artículo 11, dispone que tales actividades productivas las realizarán en igualdad de oportunidades y equidad, lo que les otorgará certeza en tres campos de su desarrollo: personal, social y laboral.

Asimismo, atendiendo al estatus de esta clase de personas y más cuando son trabajadores, para no sufrir discriminación, se les debe tratar en igualdad de condiciones que a las restantes personas; para ello, la Secretaría de Economía ha impulsado la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación,¹⁸ mediante la cual busca que toda persona, sin importar su género o discapacidad, sea víctima de cualquier clase de discriminación, entre ellas las de corte laboral y salarial.

La adopción de esta norma por parte de las empresas permite la obtención del Certificado en Igualdad Laboral y no Discriminación, traducido en un posicionamiento social que, desde luego, eleva su prestigio y reputación por medio de los beneficios económicos correspondientes al “obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamiento o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público,¹⁹ vigente”.

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;

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

¹⁸ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Disponible en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf.

¹⁹ Artículo 14. En los procedimientos de contratación de carácter internacional abierto, las dependencias y entidades optarán, en igualdad de condiciones, por el empleo de los recursos humanos del país y por la adquisición y arrendamiento de bienes producidos en el país y que cuenten con el porcentaje de contenido nacional indicado en el artículo 28 fracción I, de esta Ley, los cuales deberán contar, en la comparación económica de las proposiciones, con un margen hasta del quince por ciento de preferencia en el precio respecto de los bienes de importación, conforme a las reglas que establezca la Secretaría de Economía, previa opinión de la Secretaría y de la Secretaría de la Función Pública.

En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, se otorgarán puntos a las micros, pequeñas o medianas empresas que produzcan bienes con innovación tecnológica, conforme a la constancia correspondiente emitida por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, la cual no podrá tener una vigencia mayor a cinco años. De igual manera, se otorgarán puntos a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.

En España, a decir de María Pallisera Díaz,²⁰ se ha desarrollado la metodología del Empleo con Apoyo (ECA), el cual:

consiste en ofrecer acciones formativas a sectores de la población con especiales dificultades para su integración, en hacer prospección en el mercado laboral para identificar puestos de trabajo y, posteriormente, realizar las colocaciones y el seguimiento en el lugar de trabajo para facilitar a la persona con discapacidad los aprendizajes que les permitan desarrollarse correctamente en las empresas contratantes. Se trata de un modelo que utiliza estrategias de formación para la integración con la intervención de profesionales expertos en el análisis del lugar de trabajo y en la formación en dicho puesto. Estos profesionales ofrecen la ayuda necesaria tanto al trabajador con discapacidad como al contexto laboral que lo acoge (Jaime Cuspinera, 1998; Kiernan, 2001; Serra y Bellver, 2002).

8. CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LAS INSTALACIONES DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

Como se ha señalado, una persona con discapacidad puede desarrollar toda clase de trabajos que dicha discapacidad le permita y, desde luego, lograr su inserción en la sociedad, ya que es titular de derechos y obligaciones; sin embargo, también se encuentra sujeta a ser parte en los procesos jurisdiccionales laborales y de cualquier otra materia jurídica, ya sea como actor, demandado, testigo, tercero interesado, perito, en fin; es decir, en estos casos tendrá que participar, procesalmente hablando, en la tramitación de un proceso jurisdiccional en el que sus derechos pueden ir de por medio.

Su actuación en las actividades mencionadas obliga al Estado, apoyado en las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad,²¹ a realizar cambios estructurales en los edificios sedes de las instituciones impartidoras de justicia laboral, a manera de ejemplo, construyendo rampas para quienes se trasladan en sillas de ruedas, colocando ascensores para evitar que las personas con discapacidad motriz suban escaleras, las puertas de entrada y salida a estos inmuebles deben ser

²⁰ *Supra*. Nota 12.

²¹ Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en condición de Vulnerabilidad.

Consultada el 30 de septiembre de 2017.

Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/america/ReglasdeBrasilia-2008.pdf>.

amplias y contar con sensores que las abran y cierren, los pisos deben ser antiderrapantes, colocando señales en sistema Braille para los discapacitados visuales, colocar luces de alerta o advertencia de algún peligro para los discapacitados auditivos, además de contar con expertos en el lenguaje de señas mexicano, etc.

Respecto al mobiliario existente, debe elegirse acorde a los requerimientos de tales personas, por ejemplo, las sillas, además de ser ergonómicas, deben contar con mecanismos que permitan su regulación de ajuste a la estatura; las mesas y escritorios deben tener esquinas redondeadas y su superficie no debe reflejar la luz, por ejemplo.

9. CAMBIOS ACTITUDINALES DEL PERSONAL INVOLUCRADO EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

Con este subtítulo se hace referencia a los cambios de actitudes que tienen que adoptar los titulares de las instituciones impartidoras de justicia, así como todo su personal, entre los que se encuentran sus secretarios, oficiales de partes, escribientes y diligenciarios; también en el personal de apoyo, como los intérpretes, peritos, médicos, pedagogos y, desde luego, todos los que intervengan en un proceso jurisdiccional, como los testigos, terceros interesados y sus familiares.

Dicho de otra manera, las acciones afirmativas²² que implican la intervención de personas discapacitadas en un proceso jurisdiccional en cualquier materia, como en la del trabajo o laboral, deben reflejarse en las siguientes conductas:

- Propiciar un acercamiento directo con las personas con discapacidad que intervengan con cualquier carácter en un juicio para conocer de primera fuente sus necesidades, requerimientos personales o su entorno de vida.
- Considerar el apoyo de personal multidisciplinario que auxilie a los juzgadores en la resolución de conflictos, cuando la ciencia del Derecho considerada en su individualidad no sea suficiente para abordar una situación concreta bajo el tamiz de los derechos humanos.

²² Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad*, SCJN, México, 2014, p. 124.

- Vislumbrar las condiciones particulares de la persona con discapacidad para la resolución del conflicto, con la finalidad de que la sentencia que dé fin al proceso no presente una imposibilidad de cumplimiento.
- Implementar las medidas necesarias para garantizar que de manera progresiva los centros de impartición de justicia cuenten con personal capacitado en el tema de discapacidad, así como con instalaciones y servicios accesibles para todo tipo de discapacidad.
- Obligar a los centros de impartición de justicia a generar estadística acerca de esta materia, sobre todo para estar en posibilidad de cumplir con los requerimientos de capacitación y accesibilidad.
- Poner en el centro de discusión la importancia del reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos ante la ley, generando un debate argumentativo y propositivo que culmine en un ejercicio seguro de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.

10. CONCLUSIONES

Los objetivos general y específicos formulados en esta investigación se cumplen toda vez que se logra conocer qué es la discapacidad y las normas jurídicas internacionales y nacionales aplicables a dicho tema.

La hipótesis planteada en el sentido de que el derecho humano al trabajo en México ha logrado que un mayor número de personas con discapacidad sea contratado por las empresas con los consecuentes beneficios para ellas y la sociedad queda demostrada, toda vez que el marco jurídico nacional beneficia fiscalmente a las personas físicas y morales que contratan a este tipo de trabajadores.

Finalmente, queda demostrado que los trabajadores con discapacidad pueden intervenir en todas y cada una de las etapas que comprenden los diferentes procesos jurisdiccionales que tienen lugar diariamente, ya sea como actor, demandado, tercero perjudicado, perito, testigo o con cualquier otro carácter, obligando en consecuencia a un cambio de actitudes de todos los que laboran en cualquier tribunal hacia ellos, por un lado; y por otro, a adecuar las instalaciones existentes para satisfacer las necesidades de desplazamiento, y cualquier otra, de las personas con discapacidad.

11. REFERENCIAS

Lastra Lastra, José Manuel, “Ley para las personas con discapacidad del Distrito Federal”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, tomo XLV, núms. 203-204, p. 297.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad*, SCJN, México, 2014.

LEXIGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Ley de Metrología y Normalización.

Ley del Seguro Social.

CIBERGRAFÍA

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, “Estadísticas a propósito del... Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre)”.

Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/discapacidad0.pdf>

Naciones Unidas, “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo”.

Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>.

Organización Mundial de la Salud-Banco Mundial, “Informe Mundial Sobre la Discapacidad”.

Disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1.

Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en condición de Vulnerabilidad.

Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/americas/ReglasdeBrasilia-2008.pdf>.