

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2026>

La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad

Inclusion of people with disabilities in the workplace

Jesús Alejandro Sánchez Delgado

lic.jesusalejandrosanchez@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-1538-4801>

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Tampico – México

Artículo recibido: 26 de abril de 2024. Aceptado para publicación: 04 de mayo de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo llevar a cabo un estudio en relación con las personas con discapacidad, quienes son los grupos vulnerables con mayor violación a sus derechos laborales, por lo que a partir de ese estudio, se enfocará en conocer las cifras reales tanto a nivel nacional e internacional, respecto al avance que se ha hecho sobre el reforzamiento de la inclusión laboral para personas con discapacidad, por lo que se pretende conocer cuáles son las medidas que se establecen por parte de la ley general de las personas con discapacidad y posteriores leyes para que se le pueda garantizar el acceso a un empleo digno a las personas con capacidades diferentes, respetando en todo momento las condiciones de igualdad y los derechos laborales que trae consigo el acceder a un trabajo dentro de cualquier empresa.

Palabras clave: derechos laborales, discapacidad, modelo social, derechos humanos, igualdad

Abstract

The objective of this work is to carry out a study in relation to people with disabilities who are the vulnerable groups with the greatest violation of their labor rights, so from this study, it will focus on knowing the real figures both at the national level. and international regarding the progress that has been made on strengthening labor inclusion for people with disabilities, so the aim is to know what measures are established by the general law of people with disabilities and subsequent laws so that access to decent employment can be guaranteed to people with different abilities, respecting at all times the conditions of equality and labor rights that come with accessing a job within any company.

Keywords: labor rights, disability, social model, human rights, equality

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Sánchez Delgado, J. A. (2024). La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (2), 228 – 238.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2026>

INTRODUCCIÓN

En primer lugar, es importante referenciar que el concepto de discapacidad trae consigo diversas variaciones en sus conceptos, que desde el término más común se refiere a una persona que tiene impedida alguna de las actividades tradicionales, ya sea debido a que tiene una anomalía tanto en sus capacidades intelectuales como físicas, de esa manera la incapacidad se puede conceptualizar como aquel estado de transición o ya sea de manera permanente donde a raíz de este suceso accidental trae aparejada una discapacitación laboral.

Por lo tanto, dentro de las conceptualizaciones o diferencias a los términos de capacidad e incapacidad es importante precisar que la incapacidad se refiere a la condición de salud, en la cual se encuentra una persona y su trabajo, por otro lado, la discapacidad se refiere a las condiciones de salud y el entorno en el cual se encuentra viviendo la persona.

Por otro lado hay conceptos como el de minusvalía el cual se refiere a la falta de oportunidades para la participación de una persona en un plano de igualdad en actividades de una determinada región o comunidad, de igual manera otro término que se encuentra en el contexto de discapacidad, es aquel que se refiere a la rehabilitación, el cual es aquel proceso que tiene como objetivo llevar a cabo que la vida de las personas con discapacidad alcancen un nivel óptimo, tanto en la cuestión mental como psíquica y por supuesto social, de esta manera este concepto añade que para lograr esa función es necesario sustituir la pérdida o bien la falta de funcionamiento de alguna parte del organismo de la persona discapacitada.

DESARROLLO

Los modelos de discapacidad

La discapacidad ha tenido un desarrollo en la evolución de la historia de los movimientos sociales, que ha llevado a cabo la construcción de modelos, que son la base para entender la historia ante la cual se puede a conocer a fondo cómo eran concebidos las personas con discapacidad desde tiempos antiguos.

Así, Palacios (2008) sostiene que uno de los modelos más antiguos con respecto a la forma en cómo eran concebidos las personas con discapacidad, era el denominado modelo de presidencia, a través del cual proviene de la época del medievo, dado que el tipo de comportamientos hacia las personas con discapacidad dentro de este periodo de la historia, se manifestaban en rechazos o muerte, incluso alcanzando castigos religiosos, así el debate académico este tipo de modelo se basaba en primera, en el rechazo debido a la persona por ser discapacitado y en segundo se encontraba el papel que esta persona jugaba dentro de la sociedad medieval.

En ese sentido, palacio sostiene que el primer punto la sociedad medieval, concebía la discapacidad como un castigo de los dioses o bien un castigo divino, dado que esto era consecuencia de los pecados que cometen sus progenitores o bien un tipo mal augurio que los dioses señalaban a partir de una catástrofe.

De igual manera la concepción, de la sociedad dentro de la antigüedad medieval, es que los discapacitados tenían un rol en la sociedad que tuviera necesario, es decir se concebían como seres que no aportaba a la comunidad y serían una carga tanto para los padres y la región donde se encontraban conviviendo. Así la doctrina académica ha señalado que, a partir de este modelo, había subdivisiones respecto a las personas con discapacidad, donde la tipología se basaba en niños de carácter eugenésico y de marginación.

Así Fernández (2008), señala que los datos históricos, registran que tanto los niños eugenésicos provenían de la concepción griega, donde si no eran útiles para la actividad militar entonces estos eran arrojados al monte Taigeto, de manera que para los griegos un niño que presentaba discapacidad y no podía ejercer al menos una de las funciones que se refería para la milicia, entonces el destino de esta persona era la muerte, sin embargo a pesar del origen, esto se mantuvo durante todo el siglo XX, como se puede notar dentro de la edad media todavía se seguían practicando este tipo de tradiciones.

Por consiguiente, otro de los modelos en el tema de la discapacidad, es el referente al modelo médico o rehabilitador, así Velarde (2012), señala que parte de los sucesos que se dieron después de la segunda guerra mundial y el giro hacia las leyes que contemplaban los derechos de seguridad social, de esta manera la concepción de la divinidad de los capacitados se excluyó, para dar paso a un modelo en el que se consideraba a estas personas afectadas por una enfermedad, la cual podía ser tratada a través de terapias o diferentes tipos de rehabilitación. En ese sentido, este modelo se caracterizó principalmente en: primera ya no se consideraba a esta en un castigo divino, sino como una enfermedad que viene de causas científicas, por consiguiente, se encuentra el presupuesto de que las personas dejan de ser consideradas como personas que no aportan a la sociedad y se concibe la rehabilitación como un medio para que éstas puedan reintegrarse a las actividades cotidianas que lleva a cabo la población.

Esta primera forma de exclusión/reclusión de las personas con discapacidad, fue transformándose a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX, principalmente, en Francia, donde surgió una nueva concepción médica, enfocada en la humanización del paciente con discapacidad, especialmente del enfermo mental. (Barbosa, et.al, 2019, pp.2-3)

Así la finalidad de este modelo médico es llevar a cabo una rehabilitación de la persona para disminuir las deficiencias o anomalías desde el plano físico y emocional o intelectual o en sus variantes para que esta persona pueda disfrutar sus actividades cotidianas y reintegrarse nuevamente a la sociedad. En ese sentido, los autores refieren que las personas con discapacidad por primera vez, empiezan a verse con un enfoque humano, dado que los estados consiguen llevar a cabo la creación de leyes y legislaciones para el tratamiento o rehabilitación de esta enfermedad de aquellas personas.

No obstante, las críticas de Palacios (2008), sostiene que este modelo se centra a partir de la discriminación hacia las personas con capacidades diferentes a pesar de que existe un modelo que sirve para rehabilitarlas, dándose origen a una actitud o comportamiento paternalista, por lo que simplemente el modelo de rehabilitación se centra en curar el problema de la persona que es consecuencia de una enfermedad, dado que para esto se necesitan el tratamiento manejado por profesionales de la salud, de esa manera el modelo médico tenía como finalidad, tratar de adaptar a la persona con capacidades diferentes a la vida en sociedad.

Como consecuencia, este modelo fue evolucionando a partir de la transición de nuevo modelo conocido como el modelo social, el cual fue una concepción que excluye el término de asistencia, donde concibió a los derechos humanos de las personas con discapacidad dentro de un modelo de carácter social.

Por lo tanto, el modelo social es aquel que provino de los Estados Unidos de Norteamérica, originándose en los años 60 en la universidad de Berkeley, el cual se basó en el hecho de que un estudiante de ciencias políticas ingresó a la facultad para romper esquemas discriminatorios hacia las personas y dando paso al ingreso a otros estudiantes en la actividad estudiantil.

Sin embargo, Palacios (2008) sostiene que los movimientos sociales partieron del hecho histórico del estudiante Roberts, en el cual luchaba al igual que las ideas feministas de concebir a los discapacitados

como aquellos sujetos a través de los cuales se les diera la oportunidad de llevar a cabo de dirigir su propia vida.

En ese sentido surge el nuevo pensamiento con Roberts, respecto a las personas con discapacidad, donde se debe buscar la inserción a la sociedad de esta persona y la perspectiva se enfoca en ver las deficiencias como producto social, el cuál proviene de las interacciones entre la persona y el ambiente en el cual se encuentra no obstante, la diferencia entre estos 2 modelos, es que en el caso del modelo médico se denota por la rehabilitación de la persona y su enfermedad, y en el caso del modelo social, se enfoca la rehabilitación hacia la sociedad dónde se debe transformar las diferencias e integrar la diversidad.

Por lo tanto, desde estos dos enfoques la discapacidad desde el modelo social, se concibe dentro del rechazo de la sociedad de colocar todas aquellas necesidades de carácter individual y colectivo dentro de la actividad general, la cual abarca la vida, económica, social y cultural de esa manera, con la aportación de Roberts, nace el nuevo esquema de la inclusión de las personas con discapacidad, por lo que el modelo social parte de dos teorías, el cual en primera se encuentra relacionado con la causa y el otro con el papel de la persona dentro de la sociedad, así el debate académico se centra en que el problema de la persona discapacitada, no es su propia enfermedad de carácter individual, sí no las limitaciones o contornos que impone la sociedad, dado que esta misma no asegura la inserción dentro de las actividades cotidianas a las personas con discapacidad, al igual como las demás personas.

Seguidamente, la segunda hipótesis del modelo social al que se hizo referencia en el párrafo anterior es que las personas con discapacidad tienen la misma oportunidad de aportar al igual que las personas en general, es decir se debe promover la inclusión y aceptar la distinción entre estas personas, pero nunca excluirse de las actividades tradicionales (Palacios,2008).

Como se pudo notar evidentemente los modelos aquí presentados, reflejan la evolución de cómo las personas con discapacidad eran concebidas hasta llegar a un tema en el que los derechos humanos dieron prevalencia a las personas con discapacidad y el modelo social que ya se venía promoviendo desde su creación en Estados Unidos de Norteamérica, sin duda las organizaciones civiles y las políticas públicas del gobierno federal, han hecho que se vea reflejada el tema estos grupos a ciertas actividades cotidianas e incluso así las actividades de la vida pública y también las civiles, por lo que es importante precisar que con eso se da un avance hacia el fortalecimiento de los derechos humanos de las personas con capacidades diferentes.

La discriminación

Por lo tanto dentro de los temas de la inclusión también hay otro concepto que es el de discriminación que actualmente sigue imperando por parte de algunos sectores de la sociedad hacia las personas con discapacidad, de esta manera en la doctrina académica se refiere a que la discriminación origina barreras explícitas que otra está actualizan el desarrollo de determinados grupos sociales y también a los individuales de esa manera, este tipo de actos son aquellos que dividen y a veces terminan en un discurso de odio hacia ciertas personas y que trae como consecuencia alterar el estilo de vida de las personas.

Así, la forma de manifestarse de la discriminación, parte de los prejuicios que son aquellos que limitan todas las oportunidades tanto en la esfera individual y colectiva y dentro de estas limitaciones se encuentra por cuestiones de raza, religión, sexo, edad, condiciones sociales, económica o de salud y por supuesto la discapacidad. (Ordoñez 2018) (Solís, 2017)

Incluso se ha reconocido que los distintos tipos de discriminación se pueden reflejar dentro de diversas esferas sociales y sectores como son el mercado laboral, en los servicios de salud así como los sectores público y privado.

Así, por ejemplo dentro de la discriminación se encuentran dos tipos que son la directa y la indirecta en la cual, en el caso de la primera se pueden concebir como prácticas o reglas que excluyen a ciertos grupos de personas que violan sus derechos, por su parte en el caso de la segunda que es la indirecta, es un tipo de acto que aparentemente no se puede concebir como discriminatorio, pero subyacentemente trae consigo efectos que atentan contra la desigualdad y la violación de derechos humanos. (May y Morales, 2018)

Inclusión Laboral

Como Aguilar Contreras (2015), sostiene que la inserción laboral se ha considerado como un tema de interés o relevancia en los derechos de igualdad, debido a que puede considerarse como un combate al desempleo, principalmente en las naciones con economía alta, dado que el trabajo se considera como un camino hacia la integración social, por lo que cuando éste no existe o no se dan las condiciones, la persona se encuentra en un estado de vulnerabilidad y esto trae como consecuencia la exclusión.

Los orígenes del término de inclusión social como Aguilar y Contreras (2015) sostiene, provienen de la política social de Europa en el marco de la estrategia de Lisboa durante el año 2000, que se encuentra conexas con los objetivos de desarrollo de la unión europea, los cuales querían alcanzar mejores trabajos dentro de un período de 2005 a 2010, a partir de ahí se construyen nuevos proyectos que se encuentran enfocados en el acceso al empleo dentro del bloque de inclusión, sin embargo, en América latina durante el siglo XXI, empezó a crearse el tema inclusión social, el cual se entendió como aquel procedimiento que buscaba garantizar a las personas que se encontraban en estado de pobreza y exclusión a que puedan participar dentro de la vida económica social y cultural de una sociedad, donde tengan un nivel de vida óptimo y que se considere completamente normal el estilo de vida de estas personas dentro de su entorno.

Por lo tanto, la inclusión laboral que deriva del término de la social se puede considerar como un concepto relacionado con la inclusión de las personas con discapacidad en la actividad económica, en virtud de que estas presentan conflictos respecto a su inserción en diversos ámbitos de la vida social y principalmente dentro del sector laboral. En ese contexto, las personas con discapacidad presentan problemas para poder conseguir empleo, debido a las condiciones en las cuales se encuentran con estereotipos y barreras por parte de las empresas o comercios a su vez, el tema de la discriminación.

Sin embargo, dentro de la doctrina académica Lopez (2012), sostiene ciertos principios que se deben tener en cuenta para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así en primera se encuentra: a) asegurar la igualdad y la oportunidad para las personas con discapacidad en los derechos y prestaciones de seguridad social; b) combatir la discriminación y la responsabilidad, el cumplimiento de todas aquellas obligaciones que tiene la empresa con respecto a los trabajadores con capacidades diferentes; c) prever que el puesto que se ocupe sea porque la persona con discapacidad cumple el perfil que se requiere y no solamente para cumplir un protocolo respecto a estas personas; d) incluir a la persona dentro de los puestos de la empresa respecto a sus conocimientos, intereses habilidades que la persona con discapacidad tenga que considerar los conocimientos y habilidades que tiene el candidato al puesto de trabajo en virtud de que hay ocasiones que no es necesaria las funciones físicas y sensoriales para el puesto que se requiere dentro de la empresa; e) evitar la de segregación en el trabajo donde se puedan crear áreas que se les excluya de las personas o trabajadores o en general dentro de la empresa y considerando que este tipo de personas siempre tienen aspiraciones e intereses diferentes al igual que todas las personas; f) por último, se debe evitar las cuestiones de favoritismos

o tratos especiales lo cual pueda generar controversias laborales o disgustos, por lo que se debe ajustar el tema de la interacción de oportunidades dentro de las áreas que se requieren para el puesto.

Además, López (2012) sostiene que dentro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad se encuentran 5 fases. que se deben considerar en primera se encuentra la sensibilización, la cual se refiere en ser conscientes en la creación dentro de las políticas de la empresa de aquellos programas que estén orientados hacia la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes y que con esto se considere la empresa una unidad económica e incluyente por lo que la capacitación, se debe enfocar hacia todo el personal de todos los niveles de jerarquía hasta personal subalterno para el tema del reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y de esta manera se cubran vacantes para aquellas personas con capacidades diferentes que lo requieran, siempre que cumplan con el perfil o los requisitos que se requieren para el puesto de trabajo.

Seguidamente, la segunda fase que es la de reclutamiento y selección es donde se comienza la apertura de todos los puestos de trabajo dentro de la empresa y además se genera la inclusión, dado que la evaluación se centra en primera conocer los conocimientos y habilidades de las personas con discapacidad y con esto se inicia el reclutamiento que las personas aptas para el puesto de perfil que se requiere dentro de la empresa, dado que el proceso de selección debe basarse igualmente con todas las personas que llegan a solicitar el empleo.

Por su parte se encuentra la contratación, qué se basa al igual que un proceso tradicional de una persona que se pretende contratar dado que los términos y condiciones de los contratos de trabajo se rigen por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, de esta manera las personas con discapacidad se les otorga el derecho de contar con las prestaciones y servicios de seguridad social en igualdad hacia todas las personas así, es común que dentro de la contratación se les especifique todas las cuestiones respecto a las condiciones de trabajo como son el salario base o íntegro, prestaciones bonos, vales de despensa entre otros, que las personas con discapacidad tienen derecho al igual que todas las personas dentro de su contratación.

Por consiguiente, se encuentra la fase de autonomía, en la cual se hace referencia donde la empresa cuenta con aquellas herramientas para inclusión por lo que no se hace necesario la intervención o asesoramiento de organizaciones en temas de inclusión dado que constantemente los puestos de trabajo se van ofreciendo con respecto a la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas.

Por último, se encuentra la quinta fase que es la retención y mejoramiento donde recursos humanos de la empresa, debe aplicar para las personas que tienen discapacidad, donde el mejoramiento sea incluyente por lo que la evaluación y la revisión debe ser constante y bajo ciertos periodos tanto para las personas con capacidades diferentes o el personal en general por lo que dependiendo del mejoramiento y los resultados de la evaluación se podrá determinar el ascenso de las personas dentro de la empresa o por otra parte cambiarlos de área, sí así se requiere.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el marco jurídico nacional

Es importante sostener, que el derecho al trabajo se encuentra dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, como un derecho para todas las personas en general, así dentro del citado artículo se prevé o establece la duración de la jornada de trabajo, los días de descanso el salario, las utilidades, la seguridad e higiene, los fondos de vivienda, la seguridad social, la capacitación y adiestramiento, el derecho a la libertad sindical e indemnización en caso de despido y también la igualdad laboral y los contratos de trabajo.

Sin embargo, con la ratificación el 13 de Diciembre de 2006, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por primera vez en México se aseguró la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad respecto a la creación de medidas, por lo que los estados o entidades federativas debían promover y garantizar los derechos de cualquier naturaleza tanto civiles, políticos económicos y sociales y que se buscará alcanzar todos aquellos medios que fueran necesarios para incluir a las personas con discapacidad y asegurarles sus derechos dentro de cualquier ámbito.

En ese contexto, la firma del convenio por parte del estado mexicano se dio el 30 de Marzo de 2007, por lo que el 17 de diciembre de 2007, ratificó el citado tratado internacional, por lo que en consecuencia trajo consigo diversos compromisos que entre los principales eran respetar los principios de esta misma convención, seguidamente con la creación de la Ley General de Personas con Discapacidad en 2011, donde se adquiere la obligación para los estados, de no vulnerar los derechos de esta convención, un artículo destacar dentro de este tratado internacional es aquel que promueve el derecho a trabajar en condiciones de igualdad dentro de un área un sector laboral que se requiera para todas aquellas personas con discapacidad con respeto a la inclusión.

Por lo tanto la Ley General de Personas con Discapacidad de 2011, dentro de su artículo 9 del capítulo segundo, ha sido explícito referente al derecho al trabajo de las personas con discapacidad y la capacitación siempre en igualdad de condiciones, por lo que se establece la obligación del estado de adoptar las medidas como la promoción del establecimiento en el ámbito laboral que se enfoque en integrar a las personas con discapacidad, por lo que en ningún momento se debe hacer alusión a la discriminación hacia las personas con discapacidad para el otorgamiento de un empleo.

De igual manera, se debe llevar a cabo la promoción o difusión de programas que se encuentren destinadas hacia las personas con discapacidad y enfocada en el tema de las actividades productivas; de esa manera también se debe instrumentar un programa nacional para las personas con discapacidad en los convenios de sectores empresariales, así como a las instituciones de gobierno, los organismos sociales y los sindicatos y empleadores que se encarguen de propiciar el acceso al trabajo donde se incluyan la creación de agencias o centros de trabajo, talleres becas económicas y por supuesto asistencia técnica en capacitación y adiestramiento, sensibilización laboral, de igual manera se debe abarcar la asistencia técnica a todo aquel sector privado y social que lo requiera para entender el tema de las personas con discapacidad y sus derechos cuando así lo requieran.

No obstante, en 2011, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el cual se pretende crear la inclusión, así este grupo dentro de los diversos sectores desde el ámbito público y privado hasta alcanzar la protección de derechos como la salud, la educación, el trabajo, por lo que también dentro del capítulo segundo de esta ley se abarca el derecho del trabajo que tiene la persona con discapacidad.

En especial referencia, se debe precisar que el tema de las personas con discapacidad dentro de la ley se resalta el artículo 11 el cuál se estatuye la obligación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para promover el derecho al trabajo y el empleo de estos grupos vulnerables dentro de los principios de igualdad que les permite el mejoramiento de su vida y desarrollo personal social y laboral, por los que dentro de las acciones que se en listan para que el citado organismo lleve a cabo las conductas descritas es necesario la adopción de las siguientes medidas: a) el impedimento de cualquier tipo de discriminación por tener alguna discapacidad dentro de las fases de contratación o reclutamiento de selección del personal dentro de una empresa, así como el tipo de empleo en la reinserción en la capacitación en la liquidación o bien b) asegurar que todas las condiciones sean seguras y saludables para este tipo de personas.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo, tiene como obligación el diseño y ejecución de programas o políticas públicas para la inclusión de las personas con discapacidad, de igual manera la creación de

programas nacionales de trabajo y empleo donde se llevan a cabo capacitaciones o la apertura de agencias que ofrezcan empleos para este grupo de personas y también abrir el acceso a la bolsa de trabajo, tanto del ámbito público como privado y también los talleres y la asistencia técnica, así como también las becas y la formación vocacional; de igual manera otra de las obligaciones es dar asistencia técnica a los sectores productivos social y privado y en su caso el análisis hacia las normas oficiales mexicanas que prevean los derechos laborales de las personas con discapacidad y también la creación de medidas para que las obligaciones del trabajo no interrumpan la rehabilitación en la cual se encuentran estas personas.

Como se puede notar, el marco jurídico nacional en México se encuentra actualizado para garantizar el derecho a trabajo de las personas con discapacidad y se prevén una serie de medidas para que los estados y el sector empresarial pueda considerar los derechos que le pertenecen a este grupo vulnerable y evitar la discriminación en todo momento, por lo que a partir de esto se considera que el marco jurídico, ha abarcado una serie de medidas que garantizan los derechos humanos de las personas con capacidades diferentes para que estos puedan tener igualdad de oportunidades en el acceso al empleo ya sea dentro del ámbito de empresas nacionales o extranjeras o cualquier tipo de unidad económica que facilite la entrada e inclusión de estas personas, al igual que cualquier persona que solicite empleo.

La actualidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México y en el Caribe

Por una parte en la actualidad en México todavía se hace presente la discriminación respecto a los temas de las personas con discapacidad como se muestra estadísticamente por el Censo Nacional de Población y Vivienda del INEGI, en el periodo del 15 de Marzo de 2020, así partiendo de un nivel general las personas con discapacidad en México presentaban un porcentaje de 5.69% que equivale a 7, 168,178 de estas 78% tienen discapacidad, 10% tienen algún problema de condición mental, por otro lado 8% además de tener algún problema de discapacidad, presentan también problemas de condición mental y el 4% también presenta un problema de condición mental agregado a una limitación.

Por lo tanto de acuerdo al INEGI, los estados de la república en México que más presentan personas con discapacidad son por ejemplo Quintana Roo con un 4.34%, Nuevo León con 4.60% y Chiapas con 4.63% por lo que en Oaxaca hay aproximadamente 7.22% y en Guerrero 6.78% y Tabasco 6.71 %, por lo que se puede notar que la región sureste del país aún se encuentran la mayoría de la población de las personas con discapacidad, por lo que en razón del género las mujeres presentan un porcentaje un poco más alto respecto a los hombres en personas con discapacidad dado que en primera aquellas prevén un 5.79% que a diferencia de los hombres sólo presentan un 5.59% de la población de personas con discapacidad en México. (INEGI, 2020)

Por lo tanto, de acuerdo a los datos presentando por el INEGI, las tasas de participación de las personas con discapacidad en el ámbito de la economía en el grupo de discapacidad o algún problema condición mental dentro del rango de edad de 15 años y más, un 38% equivale a 2.4 millones la cual es una cifra que representa poco más de la mitad donde se observan a las personas sin discapacidad con 67% que en este caso se representa en 59 millones. (INEGI, 2020)

Aunado a lo anterior otro organismo encargado del estudio de la inclusión de las personas con discapacidad en América latina y el Caribe es el CEPAL, el cual ha señalado, que la inclusión de estas personas dentro en los espacios laborales es fundamental para el reconocimiento de igualdad de oportunidades, pero las personas dentro de América latina y el Caribe, se encuentran fuera del contexto laboral, debido a la discriminación, así antes de la pandemia por el virus Covid-19 las tasas de desempleo eran más altas respecto a las personas con discapacidad dado que no se les consideraba como aquellas que tuvieran una aportación económica a diferencia de las personas en general, sin embargo si este organismo internacional señala que en caso de las que las personas tuvieran un

empleo esto se encontraban dentro del sector informal y agregado a malas condiciones de trabajo como son los salarios bajos (CEPAL, 2021a, pág. 115).

Así de acuerdo a la estadística del CEPAL, la brecha respecto a las tasas de empleo de las personas con discapacidad presenta un 26%, respecto a las personas que no presentan alguna discapacidad, así esto se puede demostrar que la brecha más baja será en Bolivia, donde se presentan los índices de empleo más altos a diferencia de otros países en la región, así por ejemplo en Panamá se da una tasa de empleo que es cercana al promedio regional, pero a diferencia de las personas sin discapacidad presenta un 33.6%.

Por ejemplo, en Costa Rica, la brecha de tasa de empleo para las personas de discapacidad es un 46.4%, por lo que en el caso de México la tasa de empleo es de 63% en caso de personas sin discapacidad por lo que el valor desciende a un 35.1% brecha que representa a las personas con discapacidad a diferencia de las personas que general

Por lo tanto, de acuerdo a los datos de la OIT, el cierre de las empresas desde la micro pequeña y mediana empresa dejó una tasa de desempleo de 26 millones de personas en América Latina y el Caribe, por lo que el panorama laboral resultó preocupante, con esto se evidencio como cómo opera el sector informal y la desigualdad dentro de la región, así el crecimiento del empleo se vio reflejado en los sectores informales y los bajos ingresos medios hasta su recuperación en 2022 y 2023, con esto se fue generando la informalización laboral debido a la migración de las personas de sus empleos formales hacia los de esta característica. (Maurizio, 2021, pág. 48).

En ese sentido el sector de la informalidad laboral, es un fenómeno que dificulta que las personas con discapacidad no tengan un salario digno y estable por lo que esto también genera que no se puede acceder a las prestaciones de seguridad social como son la maternidad como la estancia de cuidados infantiles, de pensiones por riesgos de trabajo o vejez entre otras, sin embargo se debe tomar en cuenta que el sector informal también ofrece áreas laborales en condiciones inseguras e insalubres, lo que ocasiona que también se presentan constantemente accidentes de trabajo (García Mora y otros, 2021, pág. 11).

Por lo tanto, la pandemia ocasionó que las personas con discapacidad se vieron afectadas respecto a su inclusión laboral, dado que ya presentaban obstáculos respecto a su acceso al mercado laboral y la participación dentro de los sectores económicos mismos sectores que se vieron afectados por la crisis generada por el virus SARS-CoV-2. (Meresman y Ullmann, 2020).

Sin embargo, de manera general la inclusión laboral se ve afectada por la estigmatización por parte de las personas respecto a los estereotipos que tradicionalmente fueron creados en la sociedad, por lo que esto genera una falta de interés no solamente de la sociedad, sino de igual manera por las empresas que los contratan y también por parte de los gobiernos que tienen la responsabilidad de crear medidas para la protección hacia estos grupos vulnerables así la marginación de las personas con discapacidad se debe principalmente a que no existe una información respecto a ellas y sus enfermedades y con eso se genera comportamiento negativo en el ámbito del trabajo y generando con ello discriminación a las personas que presentan capacidades diferentes y no otorgándoles el puesto de trabajo en caso de que lo soliciten.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo se puede hacer notar, que efectivamente todavía falta reforzar las políticas públicas respecto a las personas con discapacidad y tomar mejores medidas en base a la Constitución en su artículo 123, en la Ley Federal del Trabajo, así como en los Tratados Internacionales como lo es uno de ellos la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para poder darles

acceso a las personas con discapacidad en los sectores empresariales y evitar que estos se inserten dentro de la economía formal, donde no se les respeten sus derechos laborales y de seguridad social.

Sin embargo, la responsabilidad de que se cumplan con estos postulados, es de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual tiene dentro de sus facultades es la de vigilar y sancionar a todos aquellos sectores empresariales, tanto en el ámbito público privado, a todo aquel que no dé el acceso a la inclusión laboral hacia estos grupos vulnerables, por lo que es necesario revisar el estricto cumplimiento de las normas, para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo y así poder mejorar su calidad de vida.

REFERENCIAS

Aguilar, D. y Contreras, J. (2015). La inclusión laboral en México: Avances y retos. México: Biblioteca Mexicana del Conocimiento

CEPAL (2021) Desastres y desigualdad en una crisis prolongada: hacia sistemas de protección social universales, integrales, resilientes y sostenibles en América Latina y el Caribe (LC/CDS.4/3), Santiago, Publicación de las Naciones Unidas. Disponible [en línea] https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47375/S2100468_es.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Disponible [en línea] https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46278/1/S2000645_es.pdf.

García Mora, M.E., O. Steven Schwartz y G. Freire (2021), Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Banco Mundial. Disponible [en línea] <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf>.

INEGI (2020) Censo Nacional de Población y Vivienda.

Ley general de las personas con discapacidad publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2005, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lgpd/LGPD_abro.pdf

Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011 disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

López, I. (2012). Guía de Inclusión Laboral de personas con discapacidad. México: Nestlé

Maurizio, R. (2021), Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. OIT. Disponible [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_819022.pdf.

May, A., Morales, J. A. (2018). La discriminación laboral de la mujer en México. Ecos sociales, 6(16), 459-468.

Meresman, S. y H. Ullmann (2020), "COVID-19 y las personas con discapacidad en América Latina: mitigar el impacto y proteger derechos para asegurar la inclusión hoy y mañana", Serie de políticas sociales N° 237 (LC/TS.2020/122). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Ordoñez, G. (2018). Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México. Región y sociedad, 30(71), 1-30.

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad. En A. Palacios. Madrid: Ediciones CINCA.

Velarde Lizama, Valentina, Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico Models of Disability: a Historical Perspective, REVISTA EMPRESA Y HUMANISMO / VOL XV / N° 1 / 2012 / 2021,

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 