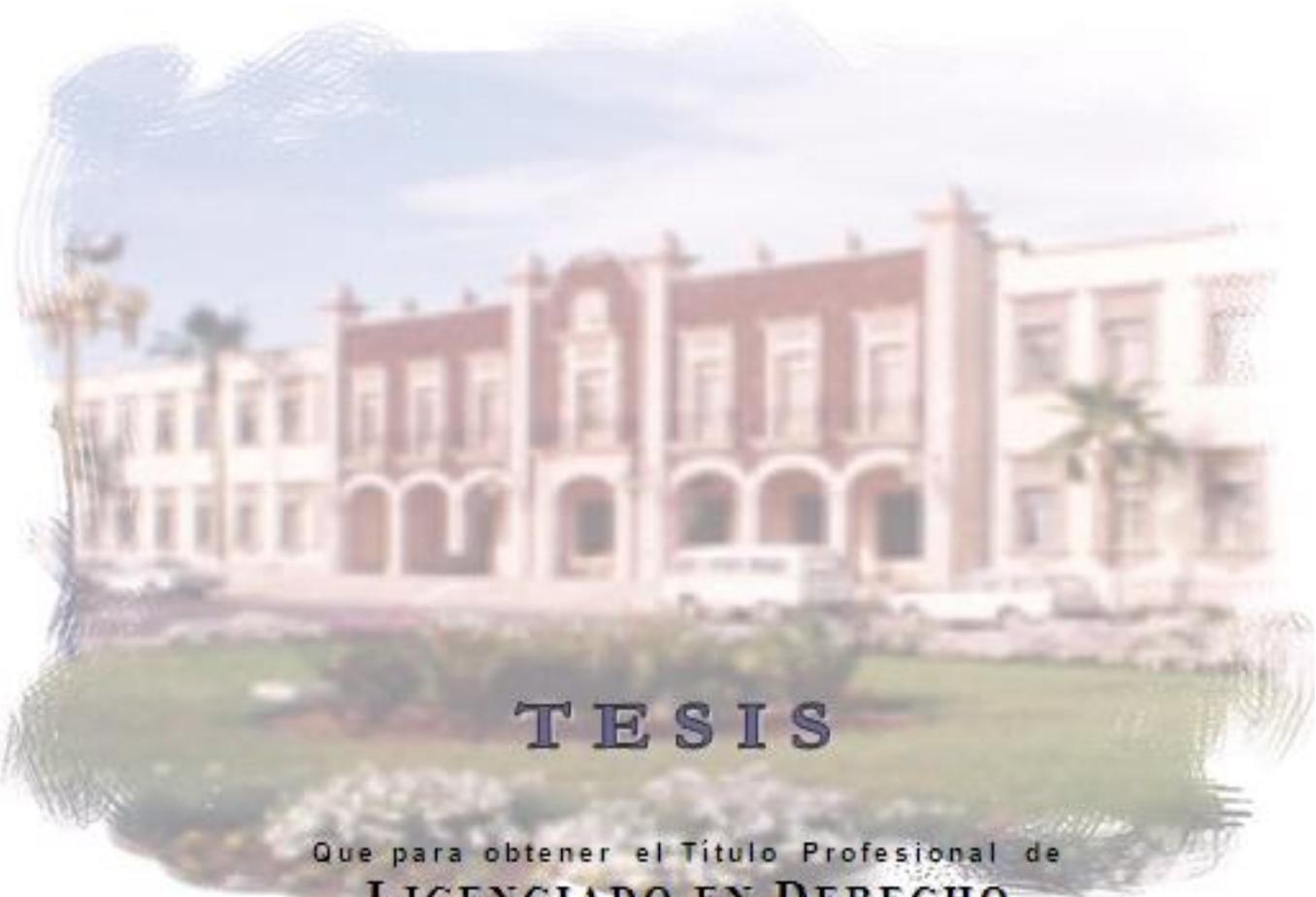


**"EL TELETRABAJO COMO OPCIÓN A LA PROBLEMÁTICA
LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN MÉXICO"**



TESIS

Que para obtener el Título Profesional de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

Sagrario Elena Escalante Sierra

Director de Tesis: Lic. Manuel Mercado Amparano

Hermosillo, Sonora.



Año 2007.

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

INDICE

INTRODUCCIÓN.	1
CAPITULO 1	3
METODOLÓGICO	
1.1. Problema de Investigación.	3
1.2. Objetivos.	6
1.2.1. Objetivo General.	6
1.2.2. Objetivos particulares.	6
1.3. Justificación.	6
1.3.1. Magnitud del Problema a Analizar.	6
1.3.2. Factibilidad del Problema.	7
1.3.3. Vulnerabilidad del Problema.	8
1.4. Hipótesis General.	8
1.5. Estrategia Metodológica.	8
CAPITULO 2	10
MARCOS DE REFERENCIA.	
2.1. Marco Histórico.	10
2.2. Marco Legal.	15
2.2.1. Generalidades.	15
2.2.2. Derechos Humanos de las Personas Discapacitadas.	18
2.2.3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	21
2.2.4. Ley General de Salud.	23
2.2.5. Estatuto Orgánico del Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia (DIF).	28
2.2.6. La ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales Para los Trabajadores del Estado.	30
2.2.7. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.	31
2.2.8. Ley General de Educación.	33
2.2.9. Educación Regular.	34
2.2.10. Educación Especial.	34

2.2.11. La Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas y los Niños.	37
2.2.12. Ley General de Protección al Consumidor.	37
2.2.13. Ley General del Deporte.	38
2.2.14. Ley Federal de Turismo.	39
2.2.15. Ley de Integración para Personas con Discapacidad en el Estado de Sonora.	41
2.2.16. Ley Federal del Trabajo.	42
2.2.17. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	45
2.2.18. Bando de Policía y Buen Gobierno.	47
2.3. Marco Teórico.	48
2.3.1. Conceptos Básicos.	48
2.3.2. El Teletrabajo.	54

CAPITULO 3 **55**

ANÁLISIS AL DESEMPEÑO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

3.1. Introductoria.	55
3.2. La Discriminación.	57
3.3. La Escasa Instrucción Escolar.	61
3.4. El Acceso Y Deterioro a La Salud	65
3.5. Barreras Arquitectónicas Y De Comunicación	66
3.6. La Falta De Transporte Público Adaptado.	68
3.7. Programas De Fomento Al Empleo.	71
3.7.1. Empresa Incluyente.	71
3.7.2. Talleres Protegidos.	71
3.8. El Autoempleo.	72
3.9. Trabajo A Domicilio.	73
3.10. Anteproyectos Productivos.	73

CAPITULO 4 **75**

El Teletrabajo y los Discapacitados.

4.1. Introducción.	75
4.2. Tipología del Teletrabajo.	76
4.3. Teletrabajo, la esperanza laboral de los discapacitados.	80
4.3.1. Rentabilidad.	80
4.3.2. Más barato.	81

4.3.3. Burocracia.	82
4.3.4. Productividad.	83
4.3.5. Telemarketing especial.	84
4.3.6. Selección compleja.	85
4.4. El Teletrabajo en nuestro país.	86
4.4.1. Perfil del teletrabajador.	87
4.4.2. Flexibilidad Laboral.	87
4.4.3. La subordinación a distancia.	88
4.4.4. La realidad del teletrabajo en México y el Mundo.	88
4.4.4.1. El teletrabajo en el mundo.	88
4.4.4.2. El teletrabajo en México.	89
4.4.5. Los principales retos del teletrabajo en México.	90
4.5. El Teletrabajo como una opción laboral para los Discapacitados en México.	90
CAPITULO 5	94
Conclusiones y propuestas en materia de discapacidad.	
5.1. Conclusiones.	94
5.2. Propuestas.	97
5.2.1. Discriminación.	97
5.2.2. Educación.	99
5.2.3. Salud.	102
5.2.4. Barreras Arquitectónicas Y De Comunicación.	104
5.2.5. Transporte.	105
5.2.6. Trabajo.	106
BIBLIOGRAFÍA.	108

INTRODUCCION

La lucha del discapacitado se inicia al identificarse como diferente. Comienza su largo peregrinar entre innumerables chequeos y tratamientos médicos que lo harán sentirse un experimento.

Su integración en la familia constituye su primer enfrentamiento a la realidad. Sin la orientación adecuada puede ser objeto de indiferencia o maltrato, creando un carácter agresivo o violento.

Por lo contrario existe la posibilidad de que se le sobreproteja y mas tarde se convierta en un ser inútil y dependiente.

Las personas con discapacidad que buscan su rehabilitación luchan diariamente en ambientes sociales hostiles, generalmente basados en la indiferencia y el menosprecio.

En los últimos años se ha legislado a favor de los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo el desempleo y el subempleo continúan siendo uno de los puntos mas desprotegidos de los discapacitados.

Esta investigación consta de cinco capítulos donde se hablara acerca de las personas con discapacidad a través de los tiempos, como se ha logrado que se reconozcan más sus derechos, los principales instrumentos jurídicos que contemplan disposiciones a favor de ellos, y el análisis a las causas del desempleo en nuestro país.

Así mismo se observan algunos preceptos importantes de legislaciones y acciones internacionales.

El objetivo de éste trabajo es enunciar los aciertos y señalar los errores que se están cometiendo en la acciones para ejecutar las leyes y aportar soluciones para erradicar este problema.

En la realización de este trabajo me he dado cuenta de que hay muy pocos libros que traten a profundidad el tema de las personas con discapacidad, tal vez por el poco interés de la sociedad.

CAPITULO 1

METODOLOGICO

1.1.- Problema de Investigación.- Existen en nuestro país, personas que por la restricción o ausencia permanente o transitoria de la capacidad motora, mental o sensorial que afecten la realización de las principales actividades del humano, se colocan en un plano de desigualdad respecto al resto de las personas, y se les identifica comúnmente como discapacitados.

Los discapacitados se caracterizan y se identifican a si mismos como diferentes, circunstancia que los coloca a luchar diariamente en ambientes sociales hostiles; la familia, la escuela, el trabajo, ya no hablemos de las recreaciones y diversiones normales del resto de las personas, por que sencillamente están excluidos.

En los últimos años se ha legislado a favor de los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo el desempleo y el subempleo continúan siendo uno de los puntos más desfavorables de los discapacitados.

La problemática de acceder a un empleo es uno de los aspectos más difíciles para las personas con discapacidad. La discriminación que sufren en materia de oportunidades de trabajo es uno de los factores

fundamentales de las condiciones de desventaja y exclusión en que viven a diario.

Una persona discapacitada no resulta atractiva para los posibles patrones, quienes los menosprecian y los ven como personas enfermas, y aún cuando son personas que poseen grandes habilidades, las cuales se desaprovechan al negárseles un empleo por considerárseles torpes o lentos o incapaces de llevar a cabo una tarea productiva.

Las leyes laborales de nuestra nación protegen esencialmente los derechos de las personas que ya tienen un empleo, pero no existen mecanismos eficientes que protejan a los que se les niega un trabajo por discriminación.

Cuando los discapacitados logran ingresar al sistema productivo, lo hacen en condiciones desventajosas, que comprende generalmente el desarrollo de actividades de baja productividad, escasa protección social, bajos ingresos, jornadas laborales excesivas, así como muy pocas posibilidades de ascender en los mercados competitivos. Lo que se traduce en el subempleo y explotación a personas quienes por adquirir un ingreso se someten a dichos tratos denigrantes, aún cuando su instrucción y potencial puede dar más.

El Teletrabajo puede significar una esperanza de empleo para los discapacitados en nuestro país, el cual consiste en realizar las mismas actividades que realizaríamos en una oficina, pero a distancia, ya sea en el hogar o en el lugar que hayamos elegido. En el teletrabajo hay una relación laboral en donde se reportan resultados y avances a un jefe, la mayoría del trabajo se realiza mediante una computadora, puede existir

flexibilidad de horarios o se puede trabajar de forma sincrónica, teniendo derecho a salario y prestaciones.

El teletrabajo ofrece nuevas oportunidades de trabajo. Puede ser utilizado para retener empleados valiosos que no estarían disponibles de otra forma. Puede fomentar el desarrollo de nuevos trabajos en áreas aisladas. Puede alentar el atraer y desarrollar trabajo en áreas rurales y se ha demostrado efectivo en la provisión de trabajo para discapacitados.

Partimos del hecho de que el Teletrabajo no se encuentra regulado ni siquiera en los grandes países industrializados en los que ya funciona en vías de hecho, al margen de la regulación, por ejemplo en Japón, país en el que un poco mas de 2.8 millones de personas trabaja desde sus casas, mucho menos se encuentra regulado en nuestro país.

Algunos consideran que la cultura mexicana no se encuentra del todo lista para adoptarlo, y, aunque se conocen casos muy exitosos de empresas que han implementado el teletrabajo dentro de México, en una investigación presentada por la Revista América Economía, el 27% de las empresas mexicanas no comprende el significado del teletrabajo, sin embargo, las empresas que han implementado el teletrabajo con gran éxito en nuestro país, son General Motors, Daimler Chrysler, HP, Oracle y Nortel.

Debemos de pensar pues, en una regulación laboral, basada en la nueva cultura laboral que impone la globalización, en la que se considere al Teletrabajo como una opción del desempeño laboral, para los trabajadores en general y para los discapacitados en particular.

1.2.- Objetivos.- Los objetivos que me propongo en el presente trabajo son de dos tipos:

1.2.1.- Objetivo General.- Determinar la viabilidad de que se regule legislativamente el Teletrabajo, en nuestro país, como una opción de desempeño laboral para los trabajadores en general.

1.2.2.- Objetivos particulares.- Determinar la viabilidad que se considere al Teletrabajo como una opción del desempeño laboral para los discapacitados e particular.

1.3.- Justificación.-

1.3.1.- Magnitud del Problema a Analizar.- Sin duda alguna el derecho que más reclaman las personas con discapacidad es el derecho al trabajo. Son el grupo social con mayor desempleo de acuerdo con los resultados de la encuesta sobre discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI) en el año 2000, de un total de 19,848,319 hogares mexicanos (100%); 1,915,137 (9.65%) tiene al menos un miembro integrante con alguna discapacidad, es decir aproximadamente 2 millones de personas.

Debemos tomar en cuenta que en base a dicho censo solamente el 24% del total de personas con discapacidad cuentan con algún empleo o ingreso; el 76% restante es considerado población inactiva.

Es pertinente mencionar que las personas con discapacidad que no tiene empleo, el 52% no lo tienen debido a su condición, en el entendido de que el mercado de trabajo y la sociedad no los considera aptos para emplearlos. Un 30% de estos realmente están imposibilitados para trabajar, ya sea por problemas crónicos de salud avanzada, edad avanzada o incapacidad total; igualmente que un 18% de las personas que obtiene algún tipo de ingreso vive de sus rentas, al amparo de pensiones o jubilaciones, y el resto de la población con discapacidad depende parcial o totalmente de sus familiares o amigos e incluso de la caridad y la limosna.

De ahí, pues, la importancia del estudio que me propongo, pues de regularse adecuadamente el teletrabajo en nuestro país, podía constituir una nueva opción de desempeño laboral para los trabajadores normales, pero también una esperanza de actividad laboral de ingreso y de mejores condiciones de vida para aproximadamente 1,455,504 personas discapacitadas sin empleo.

1.3.2.- Factibilidad del Problema.- A pesar de que no existe una bibliografía abundante, ni por parte de los estudiosos del Derecho del trabajo, ni por parte de los estudiosos de alguna otra disciplina del derecho, resulta perfectamente factible la realización del presente trabajo, pues tenemos la posibilidad de consultar y constatar las experiencias prácticas de la implementación del teletrabajo en los países

industrializados como Estados Unidos, Inglaterra, España y Suiza, en donde se estima que para el 2010 al menos un 40 % de los trabajadores del mundo podrían laborar en un esquema de teletrabajo; también podemos acceder a las fuentes de datos contenidas en registros electrónicos, como los bancos de datos de naturaleza jurídica contenidos en INTERNET (Info Ius, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, etc.); en esa razón estimo que la realización del presente trabajo es factible.

1.3.3.- Vulnerabilidad del Problema.- A contrario sensu, salvo la escasez de bibliografía que ya referí, no encuentro elementos vulnerables para la realización del presente trabajo.

1.4.- Hipótesis General.- La hipótesis con la que pretendo dar respuesta al problema de investigación planteado, es la siguiente:

Resulta perfectamente viable, en las condiciones globalizadas se regule legislativamente el Teletrabajo, en nuestro país, como una opción de desempeño laboral para los trabajadores en general y para los discapacitados e particular.

1.5.- Estrategia Metodológica.- Ya deje establecido que el propósito general del presente trabajo, es determinar la viabilidad de que se regule legislativamente el Teletrabajo, en nuestro país, como una opción de desempeño laboral para los trabajadores en general y que como objetivo particular me propongo determinar la viabilidad que se

considere al Teletrabajo como una opción del desempeño laboral para los discapacitados e particular.

En ese sentido habrá de revisarse y conjuntarse las fuentes de consulta que comprenda bibliografía médica y laboral que pretenda explicar el fenómeno de la discapacidad, así como la regulación jurídica de los discapacitados en nuestro país; por otra parte, también revisaremos y conjuntaremos las fuentes de consulta que comprendan los análisis del teletrabajo como una figura de hecho que ya se implementa en algunos países Europeos, en Norteamérica y en Sudamérica, así como los análisis para su inclusión regulatoria en los marcos legales de los países ya referidos; la información conjuntada se ordenará y se delimitará en coordinación con mi Director de Tesis; posteriormente se procederá a desarrollar los capítulos delimitados en el índice y una vez concluida se pondrá a la consideración del sínodo que habrá de evaluar mi trabajo.

CAPITULO 2

MARCOS DE REFERENCIA

2.1- Marco Histórico¹.- En todas clases en que se divide la sociedad de éste mundo hay personas con discapacidad y el número de éstas va en aumento.

La historia de los discapacitados nunca ha sido coherente, tan es así que se les ha considerado desde demonios hasta dioses, los hombres a lo largo de la historia le han dado diferentes tratamientos a las personas con diferente discapacidad.

Las distintas tribus y agrupaciones humanas, en la prehistoria, se movilizan buscando las mejores tierras para realizar sus cultivos y establecerse, dejando abandonada a su suerte a las personas discapacitadas para no entorpecer el desplazamiento del resto de la tribu.

Durante la época de florecimiento de las primeras civilizaciones, los espartanos de la Grecia antigua, arrojaban desde el monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que en su civilización, existieran personas diferentes.

En la Grecia del siglo IV a. c, el filosofo Aristóteles trató de algunas diferencias físicas y mentales registradas por Diógenes,

¹ Basados en el Informe del Dr. Joel Ortega Villalobos "La Discapacidad, una lucha constante" y en los antecedentes de las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la ONU.

Hipócrates y Galeno, quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras.

En el continente africano se tiene conocimiento de que los indios Massai asesinaban a sus niños discapacitados y la tribu Chagga en África oriental los utilizaban para ahuyentar al demonio. Los Jukun en Sudán consideraban que un ser humano que nacía con un impedimento era obra de los malos espíritus y era mejor abandonarlo para que muriera.

En Malasia, distintas tribus entre ellos los Semmang, empleaban a sus lisiados como hombres sabios para los nórdicos los discapacitados eran considerados como verdaderos dioses.

Durante la edad media (siglo V – XV) en Europa y principalmente en Francia se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas donde se guardaban y escondían a las personas con alguna deficiencia como la sordera, la ceguera, la parálisis, cuadriplejía entre otros, quienes eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense o de gran zoológico, para que las familias se divirtieran un poco o bien para manejar la conciencia social por los actos cometidos en el pasado, por considerar a estos “monstruos” como la mas grande señal de castigo divino.

Posteriormente, en el siglo XIX constituyeron el pretexto, también religioso, para despertar la caridad, el fin: la promesa de salvación y vida eterna. Ahora eran llamados “miserables”, su función ya no era la de divertir, ni de despertar arrepentimiento, sino de ser portadores del objetivo Dios, liberar a los “normales del pecado por la caridad.

Durante el siglo XX se cometieron grandes crímenes durante la primera y segunda guerra mundial. En Alemania, el ejército nazi buscando "la raza perfecta" aniquilo en la cámara de gases o por medio de la ingestión de sustancias letales, antes que nadie a quienes tuvieran discapacidad mental o física tratando de construir un mundo de "seres perfectos".

El rasismo, la intolerancia y los complejos de superioridad imperaron en esa época no sólo para exterminar a judíos, mujeres y ancianos; sino también a las personas con discapacidad.

En este mismo siglo, nace en los países una industria encargada de construir instituciones, hospitales, asilos o casas de descanso, ya sea de lujo en condiciones precarias, donde se recluyen a las personas con alguna discapacidad física o mental. Para que no molesten a sus familiares ni constituyan una mancha en las sociedades.

Alrededor del mundo, padres inconformes con la realidad, tuvieron que crear servicios para sus hijos y uniéndose a otros padres inconformes surgen los primero grupos de manera informal, para posteriormente crecer y formar asociaciones legales constituidas con metas y objetivos a favor de los discapacitados.

A principios de los años setenta las organizaciones empiezan a formular el nuevo concepto de discapacidad, que surge del estudio de las limitaciones de la persona, con su entorno y la actitud de la población, y comienza el gran movimiento de personas con discapacidad para personas con discapacidad, cuyo primer objetivo era el de sacar de hospitales, instituciones e incluso de sus propias casa a las personas recluidas y reintegrarlas a la comunidad.

Al mismo tiempo, se pusieron cada vez más de relieve los problemas de la discapacidad, en los países de desarrollo, según sus estimaciones, el porcentaje de la población con discapacidad era muy elevado y en su mayoría eran sumamente pobres.

La ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo son factores sociales que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con discapacidad y han retrasado su desarrollo.

Desde la segunda guerra mundial, las circunstancias favorecieron a las rehabilitaciones del discapacitado, ya que muchos de ellos tuvieron que salir de las instituciones para servir en las fuerzas armadas o como trabajadores suplentes en las fábricas. Esto sentó las bases en países como Estados Unidos para la creación de leyes que desarrollaron programas de entrenamiento vocacional que reivindicaron los derechos de las personas con cualquier tipo de discapacidad para la obtención de empleos remunerados

Así pues los derechos de las personas con discapacidad han sido objeto de gran atención en Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales. En 1938, año internacional de los impedidos, el resultado más importante fue el programa de acción mundial para los impedidos², que promovió enérgicamente los procesos en ésta área.

Marcaron el derecho de las personas con discapacidad a las mismas oportunidades que los demás ciudadanos y a disfrutar en un frente de igualdad de las mejoras en las condiciones de vidas resultantes del desarrollo económico y social de los estados.

² Aprobado el 3 de Diciembre por la Asamblea General mediante resolución número 37/52.

Definiéndose por primera vez discapacidad como función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno.

En Estocolmo, en 1987 se celebró la reunión mundial de expertos para examinar la marcha del programa de acción mundial para impedidos. Resultando la necesidad de elaborar una doctrina que indicase las prioridades de acción en el futuro, basándose en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. En consecuencia, dicha reunión recomendó a Asamblea General de Naciones Unidas convocara una conferencia especial a fin de redactar una convención interna sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidades para que rectificasen los estados al finalizar el decenio.

Países como Italia y Suecia, presentaron propuestas relativas a un proyecto³, sin embargo no pudo llegarse a un consenso ya que a juicio de muchos representantes los documentos sobre derechos humanos ya existentes parecían garantizar a las personas con discapacidad los mismos derechos que a las demás.

En 1990 La Asamblea General y el Consejo Económico y Social⁴ convinieron en la elaboración de un instrumento internacional, autorizando a la comisión de desarrollo social a que examinara la posibilidad de establecer un grupo especial de trabajo, financiado con contribuciones voluntarias, para que elaborara normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para los niños, jóvenes y adultos con discapacidad. Dicho grupo estaba formado por las agencias que

³ Italia lo presentó en su segundo periodo de sesiones y Suecia en su cuadragésimo cuarto periodo de sesiones.

⁴ Resolución 1990/26 de 24 de mayo de 1990.

constituyen la Organización de las Naciones Unidas, los estados miembros⁵ y los organismos mas grandes e importantes para las personas con discapacidad; en 1992 la Asamblea General de las Naciones Unidas de resolución relativa a las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, en razón de que en todos los países haya obstáculos que limitan este sector⁶.

Las normas no son de cumplimiento obligatorio, pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de estados. Asimismo, se considera que es responsabilidad de los estados tomar las medidas adecuadas para eliminar las barreras y que deben también, participar las personas con discapacidad y sus representantes.

2.2.- Marco Legal.

2.2.1.- Generalidades.- El desarrollo de la Legislación para las personas con discapacidad en México, es un proceso que implica, no solo hablar sobre las leyes y su contenido; representa, comentar sus problemas, sus necesidades y el porque se ha hecho necesario legislar su favor.

A diferencia de otros países, donde las consecuencias de las guerras o la efectividad de las políticas públicas, han favorecido el desarrollo de la población con discapacidad, México ha sido testigo de un interesante proceso social. Desde los años cuarenta, personas con alguna discapacidad, familiares, profesionales y filántropos, al no encontrar respuestas y solución a sus problemas, empezaron a formar

⁵ En el cual México es miembro.

⁶ Proclamado por la Asamblea General en su resolución 37/53.

organizaciones sociales para todas las discapacidades con diferentes objetivos.

Intentando unir a las personas y sus organizaciones, en 1990 se formó el Consejo Nacional de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad⁷, donde confluyen hoy día una mayoría de las organizaciones sociales. El éxito de éste proceso social, impulso un sentido de unión y la oportunidad de construir objetivos comunes en beneficio de toda la población discapacitada.

A principios de la década pasada, la atención de las personas con discapacidad, solo se regía por lo establecido en la Ley General de Salud, la Ley General de Educación y la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, dirigida a los aspectos de salud, rehabilitación, educación y asistencia social, sin embargo, quedaban al margen situaciones como la equidad de oportunidades, el empleo, la capacitación, la eliminación de barreras arquitectónicas, el desarrollo social, la obtención de servicios, la recreación, cultura, deporte, el libre tránsito y desplazamiento, entre otros.

De 1990 a la fecha, las reformas jurídicas de carácter federal o estatal, se deben en gran medida, a la constante exigencia y participación de las personas con discapacidad en el país, con propuestas sobre las diversas materias que la Legislación debe incorporar y actualizar.

El desarrollo de reformas o promulgación de disposiciones legales que tiene como finalidad consagrar los derechos de las personas con

⁷ En la Ciudad de México.

discapacidad, se han fundamentado en el orden jurídico positivo mexicano, considerando lo establecido principalmente por:

- *La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- *La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- *La Convención de los Derechos Humanos.
- *El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Estos instrumentos y acciones, reconocen que las personas discapacitadas no sólo tienen derecho a ejercer la totalidad de sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales, consagrados en diversos instrumentos internacionales, sino que además establecen los derechos específicos y las medidas que el Estado debe tomar para que las personas discapacitadas puedan gozar de igualdad del conjunto de derechos humanos que goza la población en general.

Si bien, la constitución Política de México contempla las garantías individuales de los mexicanos, hoy existe una amplia gama de ordenamientos que contemplan diversas problemáticas de la población con discapacidades y sus familiares. En el año de 1995, la problemática de ésta población es elevada al Plan Nacional de Desarrollo, con la puesta en marcha del "Programa Nacional para el Bienestar Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad"⁸. Donde se pudo conocer a fondo los problemas y definir mejores problemas y acciones, concientizando que constantemente el marco jurídico nacional necesita actualizarse para cubrir las necesidades de la sociedad. Así se

⁸ 1995-2000, acordado el 12 de mayo de 1995 por el Presidente Ernesto Zedillo.

han promulgado en todas las entidades de la República Leyes de Integración Social que comprende los derechos de las personas con discapacidad, con el sentido de especificar las responsabilidades del Gobierno y el conjunto de las Instituciones en cada entidad.

A continuación las principales estructuras legales que conforman el marco jurídico en relación con la discapacidad y sus principales características:

2.2.2.- Derechos Humanos de las Personas Discapacitadas.-

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, asevera "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como esta razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. 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 índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"⁹.

Los derechos humanos reconocidos para las personas con discapacidad son:¹⁰

I.- Conseguir educación sin barreras didácticas, psicológicas, arquitectónicas, políticas, sociales o de comunicación.

⁹ Art. 1 y 2 de La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

¹⁰ Declaración de los Derechos de los Impedidos, ONU..

II.- Igualdad de oportunidades laborales, considerando su perfil manual técnico o profesional. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y a la capacitación; a obtener y conservar un empleo y, ejercer una profesión útil, productiva y remunerativa, así como también poder pertenecer a organizaciones sindicales.

III.- Desplazarse libremente por los espacios públicos, abiertos o cerrados, así como tener facilidades necesarias de acceso y desplazamiento en el interior de sus lugares de trabajo, comercios y recreativos.

IV.- Igualdad en el uso de los servicios públicos, quedando para su uso exclusivo los cajones especiales de estacionamiento.

V.- Asociarse con la finalidad de contribuir a su óptima integración.

VI.- Gozar de trato preferente y contar con la ayuda necesaria por parte de quienes prestan atención al público en instituciones públicas o privadas.

VII.- Gozar de pleno derecho al respeto de su dignidad e integridad humana, cualesquiera que sean las causas, naturaleza o gravedad de su discapacidad, lo que supone el derecho a una vida decorosa, la más normal y plenamente posible, por lo tanto que prohibida tanta explotación o trato discriminatorio, abusivo o degradante.

VIII.- Recibir una educación que tienda a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano, tal como lo señala el artículo tercero constitucional, por lo tanto las autoridades educativas deberán garantizar este derecho a través de programas y recursos que aseguren

la habilitación y rehabilitación de niños y adolescentes con necesidades especiales.

IX.- Considerarse sus condiciones físicas mentales y sensoriales si fuere sometido a procedimiento penal.

X.- Recibir el apoyo suficiente por parte de la sociedad y de los tres niveles de gobierno para lograr su total integración social.

XI.- El derecho a estar informados, disponiendo de señalamiento y medios de comunicación para que aquellas personas ciegas, sordas, con deficiencias mentales y neuromotoras cuenten con información y medios adecuados para orientarse como el sistema braille y subtítulos en televisión para sordos.

El logro de la igualdad de oportunidades para todas las personas discapacitadas, sin ningún tipo de discriminación es uno de los esfuerzos fundamentales por el que Naciones Unidas esta luchando mundialmente. Sin embargo y a pesar de la fuerza legal de estos derechos, no describen la realidad. En muchos países, los derechos humanos han sido asimilados con libertad de represión en los Estado Unidos.

Mientras que aumenta la confianza y el enfoque con los asuntos relacionados con la igualdad, todavía existe una gran distancia que separa las palabras de la acción.

En 1995, las Naciones Unidas convocaron a reunión cumbre del mundo para el desarrollo social con el fin de mejorar la condición humana. Los temas medulares de la cumbre, incluían la erradicación de la pobreza y la promisión de sociedades seguras, estables y justas. Sin

embargo una vista retrospectiva de los últimos cinco años, muestra un panorama desolador. Una copia reciente del reporte del Secretario General de las Naciones Unidas¹¹ sobre la implementación de los compromisos de la Cumbre, indican lo siguiente:

“El mundo se ha convertido en un lugar con mayores desigualdades, lo mismo dentro, que entre las Naciones. La desigualdad aumenta en la pobreza, desempleo y la exclusión social.

El objetivo en Derechos Humanos, no deber ser garantizar derechos especiales para las personas solo en base a su discapacidad, sino mas bien asegurar que todas las personas, sin importar su discapacidad o cualquier otro factor, puedan ejercitar plenamente sus derechos como ciudadano. Para lograr esto, las comunidades deben actuar de tal manera que permitan que todos los ciudadanos participen.

De acuerdo con la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad,¹² México está obligado a realizar campañas educativas de sensibilización de la población para eliminar prejuicios, propicia así el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad. Ello posiblemente se podría lograr, utilizando tiempos oficiales en los medios de comunicación como la radio y la televisión.

2.2.3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Nuestra carta magna consagra por igual derechos a todos los mexicanos, sean o no discapacitados; derechos entre los cuales se encuentran el de la educación, el derecho a la protección de la salud, el

¹¹ Sr., Kofi Annan (1996) de Ghana.

¹² Celebrada el 12 de junio de 1999, en la Ciudad de Guatemala, Guatemala.

derecho al trabajo y el derecho a asociarse; estableciéndose en el artículo primero "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga ésta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que la misma establece".

En cuanto a la educación se menciona que será impartida por el Estado los niveles de primaria y secundaria serán obligatorias y a su vez gratuitas¹³.

Lo concerniente a la salud cita que toda persona tiene derecho a la protección de la misma. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia en la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general conforme a la fracción XVI del artículo 73 Constitucional¹⁴.

El derecho a la libre asociación donde se basan la existencia de asociaciones civiles de y para personas con discapacidad se contempla en el artículo 9 que dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en asuntos políticos de este país".

Respecto al derecho y obligación de laborar se menciona que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos"¹⁵.

¹³ Art. 3 y su fracción IV Constitucional

¹⁴ Art. 4 Constitucional

¹⁵ Art. 5 Constitucional.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”¹⁶.

En síntesis todos los trabajos son iguales ante la Ley, y aunque no se les mencione de manera expresa, las personas con discapacidad, poseen los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que todos los trabajadores. Nuestra Constitución Política en el artículo 123 determina los derechos de todos los trabajadores y las relaciones laborales que existen con los patrones, con el fin de proteger los intereses de ambos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo constituyen el marco jurídico que regula la relación de trabajo, aunque, dentro de éstas no existen disposiciones específicas que regulen el trabajo de personas con discapacidades.

2.2.4.- Ley General de Salud.- La Ley General, la Ley del IMSS y la Ley del ISSSTE son las tres legislaciones que atienden lo referente a la protección de la salud, desde la prevención de padecimientos hasta su tratamiento y rehabilitación.

Uno de los objetivos del Sistema Nacional de Salud en México es colaborar para el bienestar social de las personas con capacidades diferentes, propiciando su incorporación a una vida equilibrada en lo social y en lo económico¹⁷. Considerándose materia de salubridad

¹⁶ Art. 123 Constitucional

¹⁷ Art. 6 fracción III de la Ley General de Salud

general, la atención médica preferentemente en beneficio de grupos vulnerables, como lo son las personas con discapacidad¹⁸.

Las dependencias, entidades del sector salud y los gobiernos de las entidades federativas deben promover y apoyar la constitución de grupos, asociaciones y de instituciones cuyo objeto sea fomentar y mejorar la salud, prevenir enfermedades, accidentes, la invalidez y procurar la rehabilitación¹⁹. También se considera que la prevención de la invalidez y la rehabilitación son materia de salubridad general²⁰.

La Ley General de Salud dedica el Título Noveno a la asistencia social, la prevención de la invalidez y su rehabilitación. En este título se señala que son actividades básicas de asistencia social (que corresponde a la Secretaría de Salud en coordinación con las dependencias y entidades del sector salud y con los gobiernos de los Estados), la atención de personas que por problemas de invalidez se vean impedidas para satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia y desarrollo, la asistencia en establecimientos especializados a menores y ancianos en estado de abandono o desamparo e inválidos sin recursos y la prestación de servicios de asistencia jurídica y de orientación social, especialmente a menores, ancianos e inválidos sin recursos²¹.

Además, se señala que la atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de estas personas abarca: la investigación de causa y factores de la invalidez, el impulso de la participación de la

¹⁸ Art. 3 fracción II de la Ley General de Salud

¹⁹ Art. 59 Ley General de Salud

²⁰ Art. 3 fracción XVII de la Ley General de Salud

²¹ Art. 168 fracciones I, II y V de la Ley General de Salud

comunidad en la prevención, la identificación temprana y atención oportuna de procesos de puedan causar la invalidez, la orientación educativa en materia de rehabilitación promoviendo la solidaridad social, la atención integral de los inválidos (incluyendo la adaptación de prótesis, órtesis y ayudas funcionales), adecuaciones urbanísticas y arquitectónicas y la promoción del empleo de la educación y capacitación para el trabajo de las personas en proceso de rehabilitación²².

La Secretaria de Salud tiene como obligación establecer y ejecutar, con la participación que corresponda a otras dependencias asistenciales públicas y privadas, planes y programas para la asistencia, prevención, atención y tratamiento a las personas con discapacidad.²³ Además, debe establecer normas oficiales en materia de invalidez y rehabilitación para las personas que la padezcan, supervisar el cumplimiento de tales fines, promover el establecimiento de centros y servicios de rehabilitación para éstas personas y generar publicidad respecto a la rehabilitación de inválidos.²⁴

En Noviembre de 1998, la Secretaria de Salud emitió la Norma Oficial mexicana NOM-173-SSA1.1998 para la atención integral a personas con discapacidad, que señala como obligación de los establecimientos de atención médica de los sectores público, social, y privado en el territorio nacional y establecer programas para:

I. La realización de actividades preventivas primarias, secundarias y terciarias, entre las que se encuentra:

²² Art. 174 de la Ley General de Salud

²³ Art. 39 fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

²⁴ Art. 175, 177 y 300 de la Ley General de Salud

a).- La evaluación del riesgo reproductivo, el control prenatal, peri natal y la atención obstétrica adecuada, además de la detección de factores de riesgo.

b).- La detección temprana de las patologías generadoras de discapacidad.

c).- Tomar medidas preventivas para las enfermedades no transmisibles y crónicas - degenerativas generadoras de discapacidad.

d).- El diagnóstico temprano y el tratamiento oportuno a fin de evitar la aparición complicaciones que generen incapacidad.

e).- La prevención de riesgos y accidentes domésticos, de accidentes de trabajo y de tránsito.

f).- La aplicación de esquemas completos de inmunización.

g).- La difusión masiva de información sobre los factores de riesgo, la educación para la salud de la población, educación nutrimental e higiénica y acciones educativas que viten la aparición de enfermedades a través del estudio de los factores de riesgo según el grupo de edad.

h).- La información y enseñanza a los familiares acerca del trato a la persona con discapacidad en etapa crónica en relación con la prevención de complicaciones.

II.- La atención a la salud de primero, segundo y tercer nivel, tales como:

- a) Consejo Genético.
- b) La elaboración de la historia clínica completa.
- c) La adaptación temprana de auxiliares auditivos.
- d) La realización de estudios de laboratorio, de gabinete, de valoración psicológica de pruebas auditivas, de estudios de valoración y registro de las características de la voz y exploración neurológica.
- e) La atención medico – quirúrgica temprana (incluido el caso de los defectos al nacer), prescripción de órtesis, prótesis, auxiliare ópticos especiales y aditamentos especiales.

III.- la rehabilitación, entre las que se encuentran:

- a) La aplicación temprana de técnicas de rehabilitación para los padecimientos generadores de discapacidad.
- b) El fortalecimiento del sistema de referencia y contrarreferencia.
- c) La integración de la persona con discapacidad y sus familiares a los planes de rehabilitación.
- d) La aplicación de procedimientos de rehabilitación específicos de acuerdo con el tipo de alteración detectada, indicados por un médico con especialidad en medicina de rehabilitación e impartida por un técnico en rehabilitación, con diplomas registrados y certificados antes las autoridades competentes.

Es importante destacar que el 2 de junio de 1976 se emitió el Reglamento de Prevención de Invalidez y Rehabilitación del Inválido, el cual norma en forma amplia diversas obligaciones de la entonces Secretaria de Salubridad y Asistencia del Consejo Nacional de

Rehabilitación en materia de atención médica y rehabilitación.²⁵ Sin embargo, muchas cosas han cambiado su expedición que hacen inoperante el reglamento. Por ejemplo, algunas dependencias obligadas por éste ya no existen, y el Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, en el se establecían sanciones por la violación al reglamento, fue derogado el 26 de diciembre de 1983.

2.2.5.- Estatuto Orgánico del Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia (DIF).- El Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio y tiene facultades en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de discapacitados en centros no hospitalarios, ya que deberá integrar y proponer normas oficiales en la materia, para el funcionamiento de establecimientos públicos y privados que proporcionen servicios de rehabilitación a discapacitados y celebrar acuerdos y convenios con los sistemas estatales y municipales del DIF para la aplicación de programas de asistencia social en materia de prevención de discapacidad, así como de rehabilitación integral e integración social de discapacitados.²⁶

Además de sus funciones en materia de prevención de invalidez, rehabilitación de inválidos y de educación especial, el DIF deberá realizar acciones que faciliten la disponibilidad y adaptación de prótesis,

²⁵ Integrado por el Secretario de Salubridad y Asistencia, el Director General Servicios Coordinados de Prevención y Readaptación social de la Secretaria de Gobernación, el Director General de Educación Especial de la Secretaria de la Educación Pública, el Director General del Servicio Público del Empleo de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y Representantes del IMSS y ISSSTE

²⁶ Art. 2 fracciones VII, VIII Y XII y 33 FRACCIONES III, IV Y XIII del Estatuto Orgánico del Sistema Nacional DIF.

órtesis y ayudas funcionales, deberá vincular los servicios que preste en materia de asistencia social con los Sector Salud²⁷.

El DIF también debe realizar estudios e investigaciones en materias de invalidez y discapacidad, y coordinándose con los gobiernos de los estados y municipios para establecer centros y servicios de rehabilitación somática, psicológica, social y ocupacional.²⁸

Asimismo, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia debe de integrar y proponer normas para el funcionamiento de establecimientos públicos y privados que proporcionan servicios de rehabilitación e integración social para discapacitados. También debe emitir su opinión sobre la expedición, revalidación o cancelación de licencias a unidades de rehabilitación, concertar esfuerzos con dependencias e instituciones públicas y privadas dedicadas a la prevención y el tratamiento de personas con discapacidad y participar en materia de prevención de la discapacidad.²⁹

Esta atribución del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia presta servicios de asistencia jurídica y de orientación social a discapacitados. También debe poner a disposición del Ministerio Público los elementos a su alcance para la protección de personas con discapacidad en los procedimientos civiles y familiares que las afecte.³⁰

²⁷ Art. 17 de la Ley Sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social

²⁸ Art. 2 fracciones VII, XV y XVII del Estatuto Orgánico del Sistema Nacional del DIF. y Art. 14 fracción III, X, XIV, XV y XVI de la Ley Sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social

²⁹ Art. 33 fracción I, II, III, IV, VIII, IX, X, XI y XIII del Estatuto Orgánico del Sistema Nacional del DIF

³⁰ Art. 2 fracciones XII y XIV del Estatuto Orgánico del Sistema Nacional del DIF

Llama la atención que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la familia tenga a su cargo estancias de desarrollo infantil, casas de cuna y no cuente con disposiciones que lo faculten para garantizar sin exclusión alguna, la integración de niños con diferentes discapacidades.³¹

2.2.6.- La ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.- En cuanto a la atención de la salud, el Reglamento de Servicios Médicos del ISSSTE señala que en los servicios de consulta externa se dará prioridad a los derechohabientes ancianos, pensionados, jubilados y minusválidos con deficiencia orgánica funcional. En particular, especifica que la atención médica a domicilio otorgada por las clínicas de medicina familiar se brindará preferentemente a derechohabientes minusválidos y ancianos enfermos con padecimientos crónicos, que vivan solos y a aquellos cuya enfermedad les impida trasladarse por sí mismos.³²

También la Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social del ISSSTE deberá promover mecanismos para brindar atención preferencial a los derechohabientes discapacitados y de la tercera edad en el otorgamiento de seguros, prestaciones u otros servicios.³³

Para la inscripción de un niño sano con alguna forma de discapacidad leve en una Estancia para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE, es necesario presentar un dictamen emitido por un médico

³¹ Art. 34 fracción III del Estatuto Orgánico del Sistema Nacional del DIF

³² Art. 42 y 53 del Reglamento de Servicios Médicos del ISSSTE

³³ Art. 21 fracción IV del Reglamento de las Delegaciones del ISSSTE

especialista del Instituto en el que se especifiquen el grado de discapacidad y los recursos mínimos indispensables para su atención, mismos que se verificarán si existen en la Estancia.³⁴

Además, para el ISSSTE una serie de padecimientos, entre los que se encuentran la ceguera, el labio y paladar hendido sin corrección anatómico – funcional completa, la sordera severa no corregida con prótesis auditiva, el retraso mental y algunos síndromes genéticos, son motivo suficiente para que se niegue la inscripción y se suspenda definitivamente el servicio del menor.

También, es causal de suspensión definitiva del servicio que la discapacidad que presente un menor progrese de una fase leve a una etapa moderada o severa.³⁵

2.2.7.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.- Se da a conocer sobre los riesgos de trabajo y las incapacidades que pueden producir,³⁶ las prestaciones que obtiene y las prestaciones en dinero que obtiene una vez declarada la incapacidad.³⁷

Cuando el asegurado de halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, y esta imposibilidad se derive de una enfermedad, o accidente no profesional se requiere que se declare el

³⁴ Art. 27 fracción X del Reglamento de Servicios de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE

³⁵ Art. 30 y 60 del Reglamento de Servicios de Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE

³⁶ Art. 51 de la Ley del IMSS

³⁷ Art. 58 de la Ley del IMSS

estado de invalidez, debiendo, ser dictaminado por el servicio de salud en el trabajo del IMSS.³⁸

Para el caso del IMSS se estableció que las personas con discapacidad aptas de incorporarse al régimen voluntario del Instituto podrán incorporarse también al régimen obligatorio.³⁹

Para la participación de discapacitados en investigaciones médicas realizadas en el IMSS, la autorización correspondiente deberá otorgarla el padre, tutor o representante legal del discapacitado.⁴⁰

La Ley del Seguro Social Mexicano rige de igual manera a personas con o sin discapacidad y a patrones que tienen contratados a trabajadores con o sin ésta característica. Algunos empresarios, por errores creen que las cuotas del Seguro Social van a ser diferentes si tienen contratadas a personas con discapacidad, al respecto al mismo Seguro Social aclaró esta situación en un documento dirigido a la Confederación Mexicana de Organizaciones favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A. C. de fecha 7 de julio de 1999 y otro dirigido a los Señores Consejeros del Sector Patronal ante el H Consejo Técnico de fecha 10 de agosto de 1999, en los cuales señala:

“Existe desconocimiento por parte de los empresarios sobre los padecimientos señalados por el Seguro Social ante la incorporación de personal con discapacidad al empleo, persistiendo del temor de un incremento de cuotas por esta razón, sobre el particular, me permito informar a ustedes que de conformidad al artículo 71 de la Ley del

³⁸ Art. 119 de la Ley del IMSS

³⁹ Art. 44 del Reglamento de Afiliación de la Ley del IMSS

⁴⁰ Art. 83 del Reglamento de Seguros Médicos del IMSS

Seguro Social, las cuotas que por Seguro de Riesgos de Trabajo deban pagar los patrones se determina en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establece el Reglamento para la Clasificación de empresas y Determinaciones de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo.

Para evitar siniestros se necesitan las comisiones de seguridad e higiene en las empresas o las medidas para prevenir riesgos de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, o bien la capacitación. Situaciones que nada tienen que ver con la discapacidad.

Por las razones anteriores, se concluye que la empresa que contrate a personas con discapacidad, no se ve en modo alguno afectada por ese hecho, con incrementos de sus cuotas por el Seguro de Riesgos de Trabajo.

Debería ser uno de los objetivos del IMSS dar a conocer a los empresarios estas disposiciones a fin de que se dé acceso a las personas con discapacidad que tengan aptitudes y preparación suficiente, para desempeñarse laboralmente.

2.2.8.- Ley General de Educación.-En la Ley General de Educación existen muy pocas disposiciones específicas respecto a los menores con discapacidad.

En dicha Ley se contemplan dos tipos de educación: la educación regular y la educación especial.⁴¹

2.2.9.-Educación Regular.- En relación con la situación de los menores con discapacidad en el sistema de educación regular, es importante analizar lo establecido en el CAPÍTULO III, que hace referencia a la equidad en la educación. En este capítulo, en el artículo 32, se señala que las autoridades deberán tomar medidas para establecer condiciones para el ejercicio pleno del derecho a la educación, una mayor equidad educativa y la efectiva igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos.

Sin embargo, en el segundo párrafo de dicho artículo se precisa que las medidas estarán dirigidas preferentemente a grupos que enfrenten condiciones económicas y sociales de desventaja, sin hacer ninguna referencia a los menores con discapacidad. En consecuencia el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Fomento Educativo, a pesar de que cuenta con una unidad de programas compensatorios, no hace una sola referencia a la educación especial ni a las personas con discapacidad.

2.2.10.- Educación Especial.- Al respecto la Ley General de Educación señala, en su artículo 41, que la educación especial está destinada a individuos con discapacidades transitorias o definitivas así como aquellos con aptitudes sobresalientes, y que atenderá a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones, con equidad social. Se agrega que esta educación incluye la orientación a los padres,

⁴¹ Art. 40 y 41 de la Ley General de Educación

tutores, maestros y personal de escuela educación básica regular que integren a alumnos con necesidades de educación.

Sobresale el hecho de que esta Ley no considera medidas a alumnos menores con discapacidad, a pesar de que, como mencioné antes, en el artículo 33 se establecen hipótesis para grupos que enfrenten condiciones económicas y sociales desventajosas en las que sí se consideran tales medidas como sistemas de educación a distancia, becas, estímulos a las asociaciones de maestros que se dediquen a esta enseñanza, etcétera. Además, la Ley General de Educación tampoco señala nada relativo a las condiciones arquitectónicas de las escuelas de educación especial.

De Ley General de Educación también destaca el hecho de que no se considera a la educación especial dentro de la educación básica, por lo tanto, la autoridad educativa federal carece de facultades para regular un sistema nacional de formación y capacitación de maestros de educación especial y para realizar las acciones necesarias a fin de garantizar el carácter nacional de ésta educación.⁴²

La Ley específica que corresponde de manera exclusiva a las autoridades educativas locales prestar los servicios de educación especial y constituir el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros, con la finalidad de formar, con nivel de licenciatura, a los maestros de educación especial.⁴³ En esta materia la Secretaría de Educación Pública tiene la obligación de crear y organizar sistemas de enseñanza especial para niños,

⁴² Art. 12 de la Ley General de Educación

⁴³ Art. 13 fracción I y 20 fracción I de la Ley General de Educación

adolescentes y jóvenes que lo requieran, con la finalidad del desarrollo pleno de la juventud y su incorporación a las tareas nacionales.⁴⁴

El Reglamento Interior de la Secretaría de educación señala que corresponde a la Dirección General de Normatividad proponer y actualizar las normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos, materiales y auxiliares didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje de la educación especial.⁴⁵ Además, debe verificar que éstos se apliquen. También le corresponde incorporar a los planes y programas de educación especial.

También se especifica que la Dirección General de Materiales Y Métodos Educativos debe diseñar métodos, materiales y auxiliares didácticos para reforzar, estimular, diversificar y facilitar la enseñanza especial. Asimismo, debe diseñar contenidos educativos para programas de radio, televisión, publicaciones u otros medios, a fin de apoyar a la educación especial.⁴⁶ Aquí se puede destacar el papel fundamental que logra obtener la televisión e la educación especial, y en particular en la educación a distancia.

La Dirección General de Investigación Educativa de la Secretaría de Educación Pública debe efectuar sondeos de opinión a fin de indagar sobre la vigilancia de planes y programas de estudio para la educación especial. Debe también identificar las necesidades de la sociedad y del educando en materia de educación especial.⁴⁷

⁴⁴ Art. 38 fracción XXX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

⁴⁵ Art. 25 fracción I, III, V y IX del Reglamento Interior de la SEP

⁴⁶ Art. 26 fracciones V, VI y X del Reglamento Interior de la SEP

⁴⁷ Art. 27 fracción I, II y IV del Reglamento Interior de la SEP

La coordinación General de Actualizaciones y Capacitación para Maestros en Servicio de la Secretaría de Educación Pública tiene la obligación de proponer políticas y planes generales para la actualización permanente y la capacitación de maestros en servicio de la educación especial.⁴⁸

2.2.11.- La Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas y los Niños.- Por su parte, señala, en su artículo 31, que la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios en el ámbito de sus respectivas competencias establecerán normas para fomentar centros educativos especiales y proyectos de educación especial que permita a las niñas, niños y adolescentes con discapacidad, integrarse, en la medida de sus capacidades a los sistemas educativos regulares. Dispondrán de cuidados elementales gratuitos, de acceso a programas de estimulación temprana, de servicios de salud, de rehabilitación de esparcimiento, de actividades ocupacionales y de capacitación para el trabajo, para lo cual promoverá, de no contarse con éstos servicios, su creación.

2.2.12.- Ley General de Protección al Consumidor.- En marzo de 1999, la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) firmaron con las organizaciones de y para personas con discapacidad nacionales, el Convenio para la Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad donde se señala que todo proveedor está obligado a respetar las condiciones convenidas con el consumidor respecto de un

⁴⁸ Art. 29 fracción I del Reglamento Interior de la SEP

bien o servicio y que, bajo ninguna circunstancia, serán negados estos bienes o servicios a personas con discapacidad.⁴⁹

Se prohíbe terminantemente a los proveedores de bienes y servicios discriminar a personas con discapacidad, salvo cuando afecten la seguridad o tranquilidad del establecimiento, de sus clientes o de las personas discapacitados, o se funden en disposiciones expresas de otros ordenamientos legales.⁵⁰

2.2.13.- Ley General del Deporte.- Los gobiernos de la Federación, los estados, el Distrito Federal y los municipios se coordinarán para integrar el Sistema Nacional del Deporte, así como formular programas para fomentar el deporte entre las personas con algún tipo de discapacidad.⁵¹

Se reconoce el derecho a los deportistas con discapacidad quienes no serán objeto de discriminación, siempre que las actividades a realizar no pongan en peligro su integridad física o mental. Los deportistas con discapacidad dispondrán de los espacios adecuados para el pleno desarrollo de sus actividades.⁵²

La Comisión Nacional del Deporte, es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, que tiene a su cargo la promoción y fomento del deporte y la cultura física, y debe

⁴⁹ Art. 7 de la Ley General de Protección al Consumidor

⁵⁰ Art. 58 de la Ley General de Protección al Consumidor

⁵¹ Art. 4 fracción I y V de la Ley General del Deporte

⁵² Art. 5 Fracción VI incisos a y h

formular programas para promover y fomentar el deporte realizado por personas con algún tipo de discapacidad.⁵³

Una de las prioridades del Programa Nacional del Deporte deberá ser el deporte para las personas con discapacidad. Las instituciones deportivas deberán contar con las adecuaciones necesarias para el libre acceso y desarrollo de las actividades de éstas personas.

En relación con el deporte de alto rendimiento, se creó el Centro de Deporte Paralímpico el cual cuenta con un Reglamento General de Centros de Alto Rendimiento y con el Manual de Operación de Centros de Alto Rendimiento.⁵⁴

2.2.14.- Ley Federal de Turismo.-Uno de los objetivos de la Ley Federal de Turismo es “garantizar a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades dentro de los programas de desarrollo del sector turismo”⁵⁵. Así, en la prestación de servicios turísticos no habrá discriminación por razones de raza, sexo, discapacidad, credo político o religioso o condición social.

Las personas con discapacidad están consideradas dentro del turismo social, el cual, “comprende todos los instrumentos y medios, a través de los cuales se otorgan facilidades para que las personas con recursos limitados y con discapacidad viajen con fines recreativos,

⁵³ Art. 7 fracción XXI

⁵⁴ México es uno de los Países que cuentan con excelentes deportistas paralimpicos

⁵⁵ Art. 2 fracción X de la Ley Federal de Turismo

deportivos, y/o culturales en condiciones adecuadas de economía, accesibilidad, seguridad y comodidad.⁵⁶

La Secretaría de Turismo, las dependencias y entidades de la administración pública federal, la SEDESOL, el IMSS, el ISSSTE y la Comisión Nacional del Deporte “promoverán la suscripción de acuerdos con prestadores de servicios turísticos por medio de los cuales se determinan precios y condiciones adecuados, así como paquetes”, en beneficio de las personas con discapacidad. La Secretaria de Turismo, en coordinación con estas instituciones, con los gobiernos de los Estados y de los Municipios y los sectores social y privado, “impulsarán la creación o adecuación de la infraestructura que requieran las zonas de desarrollo turístico prioritario, en consideración a las necesidades de las personas con discapacidad.⁵⁷

El Fondo Nacional de Fomento al Turismo, tomando en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, ejecutará obras de infraestructura y urbanización y realizará edificaciones e instituciones en centros de desarrollo turístico que permitan una oferta masiva de servicios turísticos, En materia de promoción turística se deberá atender en todo momento al desarrollo integral del país, considerando a las personas en discapacidad.⁵⁸

⁵⁶ Art. 9 de la Ley Federal de Turismo

⁵⁷ Art. 11 y 6 de la Ley Federal de Turismo

⁵⁸ Art. 19 de la Ley Federal de Turismo

La Secretaría de Turismo participará en la elaboración de programas de capacitación turística, que deberá, tener en cuenta la capacitación respecto a la atención de las personas con discapacidad.⁵⁹

Quizá convendría incluir disposiciones más concretas a fin de promover inversiones para incrementar a las instalaciones turísticas que sean accesibles para las personas con discapacidad y medidas que alienten a los propietarios de establecimientos de hospedaje, de campamentos y paradores de casas rodantes para que éstos cuenten con servicios y facilidades de acceso y movilidad para personas con discapacidad, y además para que tengan información de sus servicios y diagrama de salidas de emergencia en sistema braille y para que cuenten con alarmas de evacuación sonoras y visuales.

2.2.15.- Ley de Integración para Personas con Discapacidad en el Estado de Sonora.- Gracias al nivel de presencia continua de las organizaciones de discapacitados ante las representaciones legislativas, en junio de 1999 se publicó la Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad en el Estado de Sonora, siendo la última entidad federativa en legislar sobre dicha Ley.

Este orden legal tiene muchas y muy variadas disposiciones que incluso involucran otros ordenamientos jurídicos, adquiriendo el carácter de obligatorias y se garantiza la participación de las organizaciones de discapacitados a través de un Consejo promotor.

⁵⁹ Art. 30 de la Ley Federal de Turismo

Contempla, entre otras, la educación, la adecuación de condiciones urbanísticas y eliminación de barreras arquitectónicas, baños, construcción de rampas, instalación de teléfonos, así como el empleo y las sanciones al incumplimiento de dichas disposiciones, las cuales se analizarán mas adelante.

2.2.16.- Ley Federal del Trabajo.- En México, la Ley Federal del Trabajo reglamenta el artículo 123 Constitucional, al establecer los principios bajo los cuales debe regirse la relación laboral. A este respecto, la Ley Federal del Trabajo señala: "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancias de los servicios y trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".⁶⁰

Cabe destacar que no se hace ningún señalamiento respecto a las personas con discapacidad, De incluirse a este grupo de personas, la última frase del artículo citado da pie al establecimiento de medidas a su favor, las cuales tendrían que estar especificadas en esta Ley.

El trabajo es un derecho y un deber social. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse

⁶⁰ Art. 56 de la Ley Federal del Trabajo

distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.⁶¹

Considero que si se estableciera en el anterior precepto a las personas con discapacidad se crearan medidas para erradicar el desempleo.

Es interesante observar que en este artículo no se hace referencia a las personas con discapacidad.

La Ley Federal del Trabajo dispone que en ningún caso las condiciones de trabajo de un empleado puedan ser inferiores a las fijadas en la propia ley⁶². La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para realizar su trabajo.⁹³ La jornada de trabajo no puede ser mayor de 8 horas si es diurna; de 7 horas si es nocturna y de 7 y media horas si es mixta,⁶⁴ es decir, horario quebrado. Por cada 6 días de trabajo se tiene derecho a disfrutar, por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro.⁶⁵

También establece que no producirá efecto legal alguno la estipulación escrita o verbal que señale "un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración a la edad, sexo o nacionalidad".⁶⁶

⁶¹ Art. 3 de la Ley Federal del Trabajo

⁶² Art. 5 de la Ley Federal del Trabajo

⁹³ Art. 58 de la Ley Federal del Trabajo

⁶⁴ Art. 61 de la Ley Federal del Trabajo

⁶⁵ Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo

⁶⁶ Art. 5 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo

El título sexto de la Ley Federal del Trabajo se refiere a trabajos especiales. En éste no se hace referencia a las personas con discapacidades.⁶⁷

Muy importante resulta el Título noveno de la Ley Federal del Trabajo,⁶⁸ que se refiere a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo y que, en consecuencia, pueden provocar incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total. Este título regula amplia y detalladamente el derecho de los trabajadores a indemnizaciones, asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia.

En relación con el reparto de utilidades, la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal serán considerados como trabajadores en servicio activo.⁶⁹

De acuerdo con la misma Ley, un causal de terminación de la relación de trabajo es "la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga posible la prestación del trabajo". Se especifica que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a un mes de sueldo y 12 días por cada año de antigüedad o, de ser posible, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.⁷⁰

⁶⁷ del Art. 181 hasta la 353-1 d de la Ley Federal del Trabajo

⁶⁸ del Art. 472 al 515 de de la Ley Federal del Trabajo

⁶⁹ Art. 127 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo

⁷⁰ Art. 53 fracción IV y 54 de la Ley Federal del Trabajo

Algunas de las obligaciones de los patrones son:⁷¹

- a.- Cumplir con las normas de trabajo.
- b.- Pagar los salarios conforme a la Ley.
- c.- Darles un lugar seguro para guardar sus herramientas de trabajo.
- d.- Dar buen trato a los trabajadores.
- e.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establece la Ley.
- f.- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades en el centro de trabajo.

Todo trabajador tiene derecho a:⁷²

- a.- Recibir un salario por su trabajo.
- b.- Recibir un aguinaldo anual.
- c.- Participar de las utilidades de la empresa.
- d.- Recibir capacitación para elevar su nivel de vida, productividad y prevenga riesgos de trabajo.
- e.- Ser incorporado a la seguridad social, ya sea el IMSS o el ISSSTE, según sea el caso, para obtener atención médica oportuna, así como medicamentos y servicios hospitalarios.
- g.- Comparecer a juicio y ejercitar las acciones correspondientes, sin necesidad de autorización alguna.

2.2.17.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Por su parte, la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio

⁷¹ Art. 132 de la Ley Federal del Trabajo

⁷² Art. 124 de la Ley Federal del Trabajo

Del Estado señala que en lo no previsto “se aplicará supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.”⁷³ También señala que son obligaciones de los titulares de las dependencias públicas “cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales para que los trabajadores reciban los beneficios de jubilación y pensión por invalidez”.⁷⁴ Además, establece como causa justa para el cese de un trabajador la incapacidad permanente, física o mental, que les impida desempeñar sus funciones.⁷⁵

Respecto de los riesgos profesionales, la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado señala que “se regirán por las disposiciones de la Ley del ISSSTE y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso”.⁷⁶ También especifica que prescriben en al incapacidad, provenientes de riesgos profesionales realizados” y que “la prescripción no puede comenzar no correr contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley”.⁷⁷ Llama la atención que, salvo las disposiciones ya citadas, la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado no hace ninguna otra referencia a las personas discapacitadas.

La Secretaría del Trabajo cuenta con una Dirección General de Equidad y Género. Esta tiene la obligación de coordinar con otras dependencias y autoridades locales encaminadas a investigar la problemática que en el ámbito del trabajo enfrenten las personas con

⁷³ Art. 11 del la Ley del ISSSTE

⁷⁴ Art. 43 fracción VI inciso c de la Ley del ISSSTE

⁷⁵ Art. 45 fracción IV de la Ley del ISSSTE

⁷⁶ Art. 110 de la Ley del ISSSTE

⁷⁷ Art. 114 fracción I de la Ley del ISSSTE

disparidades. Además, debe promover y difundir criterios que eviten la discriminación laboral y permitan alcanzar la igualdad de oportunidades en el trabajo y dirigir la formulación, integración, aplicación y seguimiento de políticas y programas que aseguren tal igualdad.

En esta materia es importante mencionar el Convenio 159 de la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo,⁷⁸ el cual obliga a nuestro país a formular, aplicar y revisar periódicamente las medidas tendientes a la readaptación profesional de las personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para estas. El Convenio fue ratificado por México el 5 de abril del año 2002.

2.2.18.- Bando de Policía y Buen Gobierno. -En el Bando de Policía y Buen Gobierno del municipio de Hermosillo se contemplan tres faltas administrativas donde se trata de proteger los derechos de las personas con discapacidades.

Son faltas de orden público el utilizar a menores de edad, ancianos o discapacitados, para mendigar en áreas públicas solicitando dádivas de cualquier tipo, o ejecutando actos de comercio en los que se ponga en peligro su integridad física o la de terceras personas, sancionando con 15 a 30 veces el salario mínimo vigente en Hermosillo al momento de imponerse la sanción.⁷⁹

⁷⁸ Adoptado en 1983, ratificado en México en 1999 y Olvidado un año en la SER por 1 año.

⁷⁹ Art. 157 fracción XVI del Bando de Policía y Buen Gobierno del Municipio de Hermosillo

Castigar en exceso a menores de edad, ancianos o discapacitados se sancionará con 15 a 30 veces el salario mínimos vigentes.⁸⁰ Así como cometer acciones que discriminen (con insultos, o frases estigmatizantes e intolerantes) a personas o grupos sociales en virtud de su origen étnico, género filiación religiosa impolítica, orientación sexual, edad, discapacidad o estilo de vestir.⁸¹

Los ciegos, sordomudos y personas con discapacidad física, serán sancionados por las infracciones que llegaren a cometer, siempre y cuando su insuficiencia no hubiere influido determinantemente en la comisión de los hechos.⁸²

2.3. Marco Teórico.- En este marco referencial expondremos los conceptos básicos relativos a la discapacidad y a los discapacitados y lo referente al Teletrabajo.

2.3.1. Conceptos Básicos.- Las palabras minusvalía, incapacidad, deficiencia e invalidez, representan comúnmente un cierto grado de confusión e imprecisión en su interpretación y uso entre la población general, motivo por el cual considero oportuno describir con precisión su significado.

Para entender mejor, estos conceptos, aquí sus definiciones.

⁸⁰ Art. 159 fracción III del Bando de Policía y Buen Gobierno del Municipio de Hermosillo

⁸¹ Son sancionados en el capítulo VI art. 157, fracción XXXI con 10 a 20 salarios mínimos vigentes

⁸² Art. 169 del Bando de Policía y Buen Gobierno del Municipio de Hermosillo

Deficiencia.- La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Minusvalía.-⁸³ Es una situación desventajosa de un individuo determinado, por consecuencia de una deficiencia o una incapacidad, que limita o impide el desempeño de un papel que es normal en su caso (en función de la edad, el sexo y los factores sociales y culturales) constituyendo la situación de desigualdad.⁸⁴

Invalidez.-⁸⁵ Es la limitación en la capacidad de la persona para realizar por sí misma actividades necesarias para el desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o social.⁸⁶

Este es el término que se utiliza en legislaciones como la Ley Federal de Trabajo, la Ley de Salud, la Ley del IMSS y la Organización Internacional de Trabajo, esta última se refiere a toda persona cuyas oportunidades de obtener, conservar y progresar en un empleo adecuado se reducen debido a la disminución de su capacidad física y mental debidamente reconocida por autoridad médica competente.⁸⁷

⁸³ Con significado menos valor, del latín

⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo

⁸⁵ Del latín con significado sin valor

⁸⁶ Art. 173 de la Ley General de Salud

⁸⁷ Art. I de la OIT, (Organización Internacional del Trabajo).

Incapacidad.- Existen varios conceptos. Apara la OMS es cualquier restricción o el impedimento del funcionamiento de una actividad ocasionada o deficiencia.

Para el Código Civil para el Estado de Sonora es la falta de aptitud para celebrar actos jurídicos y hacer valer derechos que la ley les reconoce a mayores de edad en pleno uso de sus facultades mentales, a menores emancipados, pudiendo ser esta de goce o de ejercicio.⁸⁸

Tiene incapacidad natural y legal.⁸⁹

- 1.- Menores de edad.
- 2.- Mayores de edad privado de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos.
- 3.- Sordomudos que no saben leer ni escribir.
- 4.- Ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes.

La Ley Federal del Trabajo, reconoce tres tipos de incapacidad;⁹⁰

*Incapacidad laboral temporal. Pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

* Incapacidad laboral permanente parcial. Es la disminución de facultades o aptitudes de la persona para trabajar.

⁸⁸ Art. 43 del Código Civil para el Estado de Sonora

⁸⁹ Art. 617 del Código Civil para el Estado de Sonora

⁹⁰ Art. 478, 479 y 480 de la Ley Federal del Trabajo

* Incapacidad laboral permanente total. Es la pérdida de facultades o aptitudes de la persona que la imposibilitan para desempeñar un trabajo para el resto de su vida.

Discapacidad.- Se resume como el gran número de diferentes limitaciones funcionales de carácter temporal o permanente, que puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, un dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental.⁹¹

Se define como toda restricción o ausencia permanente o transitoria de la capacidad motora, mental o sensorial que afecten la realización de las principales actividades del humano, lo que no significa que no puedan desempeñar tareas o tener responsabilidades de cualquier tipo.⁹²

Se reconocen varios tipos de discapacidad;⁹³

1.- Discapacidad mental o intelectual: Cuando un sujeto presenta una disminución significativa en el proceso cognoscitivo acompañado de alteraciones en la conducta adaptativa, ejemplo la esquizofrenia, el autismo y los efectos del síndrome de Down.

⁹¹ Concepto Utilizado en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos de la ONU

⁹² Art. 2 de la Ley de Integración Social para personas con discapacidad en el Estado de Sonora

⁹³ los siguientes conceptos fueron extraídos de Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.

2.- Discapacidad motora: Falta de movilidad en alguna parte del cuerpo, ya sea que por una enfermedad en la médula espinal, amputación de un brazo o pierna.

3.- Discapacidad de la comunicación: Se refieren a las limitaciones que padece una persona para comunicarse a través de la voz y los problemas auditivos por ejemplo la sordera y deficiencia de lenguaje.

4.- Ceguera y debilidad visual: Se refiere a la pérdida gradual o total de la vista ya sea por nacimiento, enfermedad o por accidente.

Prevención.- La adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales.

Rehabilitación.- Acciones médicas, psicológicas, sociales educativas y ocupacionales que tienen por objeto que las personas con discapacidad puedan realizar actividades que les permitan integrarse a la vida social y productiva.

Es un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes.

Equiparación de oportunidades.- proceso mediante el cual el medio físico, la vivienda, transporte, servicios sociales y sanitarios, educación, capacitación y empleo, vida cultural y social, instalaciones deportivas y de recreo se hacen accesibles para todos.

Ayudas técnicas.- dispositivos tecnológicos que contribuyen a la movilidad, comunicación y vida cotidiana de las personas con discapacidad.

Barreras arquitectónicas o físicas.- Todos los obstáculos que impiden o dificultan el libre desplazamiento en lugares públicos o privados.

Barreras de comunicación.- La falta o deficiencia de sistemas de señalización, lenguaje visual, auditivos y de signos.

Trabajo Protegido.- aquel que realizan las personas con discapacidad que no pueden ser incorporadas al trabajo común por no alcanzar a cubrir los requerimientos de productividad.

Organizaciones de y para personas con discapacidad.- Figuras asociativas constituidas legalmente para salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad.

El origen de las clasificaciones sugieren un estigma para la persona con algún impedimento físico o mental, tal vez las definiciones son de carácter demasiado técnico y no aclaran lo suficiente la relación entre las condiciones sociales y las capacidades de la persona.

Es muy común que incluso las leyes nacionales e instrumentos internacionales manejen como sinónimos los términos antes descritos, es urgente hacer reformas en las legislaciones a fin de uniformar sus conceptualizaciones para que no se preste a confusión y a eliminar los conceptos que sugieren menosprecio o imponen estigmas a las personas

con alguna limitación física o mental, por esa razón considero el termino de discapacidad como el mas adecuado.

2.3.2. El Teletrabajo.- El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo en la que éste se realiza, con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado del que ocupa la organización o la persona para la que se realiza el trabajo. El teletrabajo implica, por tanto, el uso de métodos de procesamiento electrónico de la información y de algún medio de telecomunicación para el contacto con la empresa o los clientes.⁹⁴

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial.

La actividad profesional en el teletrabajo, implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.⁹⁵

94



⁹⁵ <http://www.trabajos.com/informacion/index>.

CAPITULO 3

ANALISIS AL DESEMPEÑO DEL TRABAJO EN MEXICO.

3.1. Introductorio.- El trabajo no es solo un derecho, sino una obligación social y de su realización depende la obtención de un nivel digno de vida. Pero sobre todo, el tener un empleo y progresar en el es un medio idóneo para la realización de cualquier ser humano.

Sin duda alguna el derecho que más reclaman las personas con discapacidad es el derecho al trabajo. Son el grupo social con mayor desempleo de acuerdo con los resultados de la encuesta sobre discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI) en el año 2000, de un total de 19,848,319 hogares mexicanos (100%); 1,915,137 (9.65%) tiene al menos un miembro integrante con alguna discapacidad, es decir aproximadamente 10 millones de personas.

Debemos tomar en cuenta que en base a dicho censo solamente el 24% del total de personas con discapacidad cuentan con algún empleo o ingreso; el 76% restante es considerado población inactiva.

Es pertinente mencionar que las personas con discapacidad que no tiene empleo, el 52% no lo tienen debido a su condición, en el entendido de que el mercado de trabajo y la sociedad no los considera aptos para emplearlos. Un 30% de estos realmente están imposibilitados para trabajar, ya sea por problemas crónicos de salud avanzada, edad avanzada o incapacidad total; igualmente que un 18% de las personas que obtiene algún tipo de ingreso vive de sus rentas, al amparo de

pensiones o jubilaciones, y el resto de la población con discapacidad depende parcial o totalmente de sus familiares o amigos e incluso de la caridad y la limosna.

El proceso de integración de las personas con discapacidad al mercado de trabajo en algunos países del mundo se ha hecho por ley o por políticas internas, y en otros por conciencia propia.

En México, las empresas públicas y privadas están abriendo sus puertas y contratan a personas con diferentes discapacidades. Sin embargo, el esfuerzo que se realiza por la integración laboral no es nada fácil y mucho menos si consideramos que en muchos lugares de trabajo aún no cuentan con instalaciones adecuadas para el libre desplazamiento, que en las escuelas públicas e incluso privadas, desde primaria hasta profesional no tienen los medios apropiados para que una persona con discapacidad reciba la educación que le permitiera ascender profesionalmente y por si fuera poco quienes pudieran colocarse en un puesto en alguna empresa puede resultarles muy complicado la forma de trasladarse en los transportes públicos, ya que éstos no cuentan con las condiciones adecuadas para que una persona con alguna discapacidad ir de un lugar a otro con facilidad.

Muchas personas se conforman con tan solo colocarse, pero otras no, desean seguir superándose profesional y económicamente, y si tienen capacidad para ello el hecho de tener alguna diferencia física no justifica que se le prive de nuevas oportunidades.

El que las personas con discapacidad cuenten con un empleo que satisfaga básicamente sus necesidades de alimentación, salud, educación, vivienda y cultura, así como a una seguridad para su vejez

no solo los beneficia a ellos y a sus familiares sino, también a la sociedad y a la economía nacional al aprovecharse óptimamente los recursos humanos con los que cuentan nuestro país, logrando una mayor equidad y el acceso a los servicios sociales con mayor rapidez e incluso disminuir la delincuencia ya que a falta de oportunidades de empleo muchas personas con discapacidad se ha visto en la participación de diversos delitos, afectando también a sus familiares.

Al legislar en esta materia no se debe tratar de crear leyes que otorguen ventajas y consideraciones a las personas con discapacidad, sino igualdad de oportunidades, lo cual significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia.

En las sociedades subdesarrolladas lamentablemente la discapacidad es vista aún como un grave problema social, en cierto modo porque esas sociedades no han logrado superar los viejos mitos ancestrales que todavía hacen ver a las discapacidades como seres imposibilitados.

Así pues, las causas para analizar el desempleo en las personas con capacidades diferentes son:

- 1.- La discriminación.
- 2.- La escasa instrucción escolar.
- 3.- El acceso y deterioro de la salud.
- 4.- Las barreras arquitectónicas y de comunicación.
- 5.- La falta de transporte público adecuado.

3.2. La Discriminación.

En un país como el nuestro, la discriminación hacia las personas con discapacidad comienza desde el momento en que se ignora la magnitud del fenómeno.

La discriminación puede describirse como la clasificación o distinción entre individuos, cuando se trata a una persona con mayor o menor preferencia.⁹⁶

La exclusión ocurre cuando una persona con discapacidad es tratada menos favorablemente que otra, por una razón no justificada con su discapacidad, deficiencia o minusvalía. En este sentido se generan dos formas: discriminación ex-ante y en un sentido ex-post.⁹⁷

La discriminación ex-ante se genera porque evita la incorporación de los discriminados al sistema productivo.

La problemática del ingreso al empleo es uno de los asuntos más difíciles para las personas con discapacidad. La discriminación que sufren en materia de oportunidades de trabajo es uno de los factores fundamentales de las condiciones de desventaja y exclusión en que viven a diario.

En nuestro país no existe aún una cultura en la que se acepte plenamente a las personas con discapacidad, por lo que su integración pasa por un rechazo social constante.

⁹⁶ Citado en el libro "La Discriminación en México para una nueva cultura de la igualdad" del Sr. Rincón Gallardo

⁹⁷ Citado en el libro "¿La discriminación genera pobreza?" de Cordera, Campos Rolando y Palacios, Escobar Ángeles.

En la mayoría de los casos, los discapacitados son excluidos más por un prejuicio social que por algún motivo plenamente fundamentado en sus limitaciones.

Una persona discapacitada es mal vista por los posibles patrones, quienes los menosprecian y los ven como personas enfermas cuando solamente son personas que tienen grandes habilidades, las cuales se desaprovechan al negárseles un empleo por considerárseles torpes o lentos o incapaces de llevar a cabo una tarea productiva.

Las leyes laborales de nuestra nación protegen esencialmente los derechos de las personas que ya tienen un empleo, pero no existen mecanismos eficientes que protejan a los que se les niega un trabajo por discriminación.

La discriminación ex-post ocurre cuando los discriminados logran ingresar al sistema productivo, pero lo hacen en condiciones desventajosas, que comprende generalmente en actividades de baja productividad, escasa protección social, bajos ingresos, jornadas laborales excesivas, así como muy pocas posibilidades de ascender en los mercados competitivos. Lo que se traduce en el subempleo y explotación a personas quienes por adquirir un ingreso se someten a dichos tratos denigrantes, aún cuando su instrucción y potencial puede dar más.

Y por último este es el prejuicio de la sociedad que cree que existen actividades exclusivas para discapacitados, sin tomar en cuenta nuevamente, que todas las personas deben ser tomadas para un perfil de trabajo en base a sus conocimientos, habilidades, dedicación, ambición, eficiencia y la experiencia que da la práctica.

Considerar a alguien inferior por el hecho de presentar algún tipo de discapacidad, y por eso no ser acreedor a un trato igualitario, es una de las muestras más evidentes de los efectos que causa una clasificación social que, además de ser éticamente inaceptable, es política, cultural y económicamente nociva.

Hasta la fecha, y a pesar de algunos esfuerzos loables, el trato a las personas con discapacidad no ha sido distinto en su totalidad, ya que una gran parte de la población los sigue viendo como inferiores. Hacen falta servicios adecuados de orientación vocacional y de formación profesional. Por lo regular, las personas con discapacidad sufren maltratos y abusos laborales, jornadas y trabajos mas pesados que incluso pueden poner su vida en peligro, así como violencia verbal.

En caso de que una persona sufra algún maltrato en una dependencia Pública o se le niegue un servicio, puede denunciar el hecho ante la misma dependencia donde ocurrió el hecho, ante la Secretaría de Contraloría Interna de la entidad,⁹⁸ la Comisión Estatal de Derechos Humanos⁹⁹s y/o el Comité de Derechos Humanos de la ONU, según sea la gravedad. Tratándose de lesiones deberá denunciar los hechos ante Agencias del Ministerio Público.

⁹⁸ Cuya autoridad competente es LA SECODAM

⁹⁹ En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos puede hacerse personalmente o por correo. Debe proporcionar su nombre, domicilio, teléfono y firmar la denuncia. Debe detallar los hechos e identificar la autoridad que cometió la falta, Se cuenta desde un año o desde que ocurre la falta.

El procedimiento ante la Comisión de Derechos Humanos culmina con la recomendación pública, dándole difusión a través de los medios de comunicación social.

Las sanciones que se imponen al servidor público que se compruebe que ha cometido un maltrato a una persona con discapacidad pueden ir desde el simple apercibimiento, amonestación pública o en privado, suspensión, destitución del puesto, sanción económica e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.¹⁰⁰

Aún con el impacto político provocado por la lucha de las personas con discapacidad expresadas en iniciativas del Poder Legislativo así como en políticas del Poder Ejecutivo, el proceso de creación de las acciones que propicien la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad sigue siendo lento y con escasos resultados en relación con la urgencia de las necesidades actuales.

3.3.- La Escasa Instrucción Escolar

Íntimamente vinculada con el desempleo se encuentra la falta de instrucción escolar en las personas con discapacidad y la ineficiencia de la SEP para integrar a esta población en el sistema educativo.

Muchos padres prefieren retirar a sus hijos de las escuelas porque no se les da la atención debida, acorde a sus necesidades, lo que

¹⁰⁰ Art. 53 de la Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos

conlleva atraso y falta del aprendizaje para adquirir un empleo donde se pueda desarrollar sus conocimientos.

De acuerdo al resultado del primer registro nacional de menores con discapacidad en 1995, se llegó al acuerdo de apoyar los centros escolares existentes para que los menores no desertaran, proponiéndose adecuar los servicios de educación especial en ambientes de educación regular, contándose con la creación de Centros de Atención Múltiple (CAM) y el apoyo de las Unidades de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER).

En los CAM se ofrece educación preescolar y primaria para niños con discapacidades. Es de carácter transitorio ya que pretende la integración a la educación regular. En los CAM los niños reciben atención especializada en grupos pequeños, siguiendo el plan de estudios regular mediante las habilidades y recursos individuales de los alumnos.

Se pretende que en los centros de atención múltiple el personal comparta los propósitos y técnicas del centro, trabajando con respeto y colaboración hacia los alumnos y se fomente la participación de padre de familia, maestros, compañeros, y directores de la escuela en el proceso educativo.

Las unidades de apoyo a la educación regular (USAER) tiene un espacio en centro escolar, su objetivo es la integración total del niño a estas unidades, eliminando etiquetas que podrían perjudicar su desarrollo, vigilando el rendimiento del alumno, el ambiente escolar, apoyando al maestro y a los padres de familia.

Aún cuando en teoría se han elaborado planes para integrar a los menores con diferentes discapacidades en las escuelas de educación especial y sobre todo en las escuelas de educación regular para que estos no se conviertan en desertores por falta de recursos didácticos, no ha habido la capacitación adecuada a los maestros, está la falta de apoyos y la ausencia de recursos para la construcción y sostenimiento de escuelas especiales pues se considera que la discapacidad no es redituable.

En éste horizonte, no puede eludirse el hecho de que las personas con discapacidad mental no tengan derecho al acceso y al abuso de los espacios educativos regulares.

La falta de condiciones físicas adecuadas y del material didáctico necesario propicia su rezago y su aislamiento progresivo.

En el caso específico de las personas con discapacidad intelectual la situación es patética, pues no se permite el ingreso de los niños con discapacidad intelectual en las escuelas y guarderías del DIF, del IMSS y del ISSSTE.

Por último, reflexionando que se considera como la ecuación básica la primaria y la secundaria, las personas con alguna discapacidad que deseen estudiar la preparatoria o la universidad se ven en desamparo por no contar con escuelas especiales o regulares accesibles en cuanto a personal, capital, recursos y sobre todo condiciones arquitectónicas adecuadas.

Quienes han decidido estudiar mas allá de la educación básica y que por alguna limitación física no pueden asistir a una escuela de

educación regular de secundaria, preparatoria e incluso profesional y postgrado, existen opciones en algunas partes del país, programas como el de la telesecundaria, Sistemas de Educación Abierta y el programa Supérate de la Universidad del Noroeste en esta localidad.

Cursar la secundaria en el programa “telesecundaria” se efectúa a través de guías de aprendizaje¹⁰¹ donde los alumnos resuelven ejercicios, recibiendo una clase a través de un canal de televisión y asesora personalizada en caso de que subsistan las dudas.

Las evaluaciones son en base a exámenes (que pueden ser orales o escritos), participaciones y cuestionarios.

Recientemente este sistema se han incorporado el programa USAER, con asesores capacitados para instruir distintos tipos de discapacidades, lográndose beneficiar algunos jóvenes; la mayoría de los profesores que imparten esta enseñanza han tenido que costearse sus propios cursos de capacitación por carecer de apoyo de la SEP e incluso ellos mismo realizan su material didáctico.

El sistema de educación abierta abarca desde la educación primaria hasta la universidad. Los alumnos siguen un plan de materias trazadas, contando con materiales impresos y con asesorías eventuales para apoyar el aprendizaje. Las evaluaciones consisten en exámenes escritos de opción múltiple y en caso del sistema de educación abierta en la UNAM los criterios de evaluación se establecen entre el asesor y los estudiantes, pudiendo ser evaluados a través de trabajos de investigación, debates, cuadros sinópticos o exámenes.

¹⁰¹ Son libros en calidad de préstamo que proporciona la SEP para los alumnos

El programa supérate de la Universidad del Noroeste permite cursar una carrera en un horario flexible de doce horas por semana, instalaciones y planes de estudio adecuados a las necesidades del alumno.

Sin embargo, en estas opciones quedan al margen las personas con discapacidades auditivas, visuales y mentales, que por sus necesidades especiales no son favorecidas en estas opciones, y por si fuera poco los costos de la última opción son muy elevados, siendo incosteables para la gran mayoría de Las personas con discapacidad.

3.4.- El Acceso Y Deterioro A La Salud.

La vulnerabilidad de éste grupo poblacional se incrementa notablemente cuando a la discriminación laboral y educativa se le añade la relacionada con el acceso a la salud y el deterioro de la misma.

El gozar de buena salud es elemental para todo ser humano. Una persona enferma no asiste a una escuela, a trabajar, a practicar deportes o a recrearse. Discapacidad no es sinónimo de enfermedad, aunque puedan ellos, como cualquier otra persona enfermar, pero con la atención debida a su salud logran recuperarse, pero para quienes por circunstancias económicas o laborales no tienen acceso a los servicios de salud resulta muy complejo mantenerse saludable para la obtención y conservación de su empleo.

Aún cuando son derechohabientes del sistema de salud, los malos tratos que sufren en los hospitales de la Secretaría de Salud, del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) Y DEL Instituto de Salud y

Seguridad Social para los trabajadores del Estado (ISSSTE) son frecuentes. En ellos se les hace esperar y con frecuencia se les atiende en el último lugar, o simplemente no se les atiende; se les niega el derecho a la información y a la rehabilitación. Sin contar, que en los hospitales psiquiátricos, en muchas ocasiones, se les da un trato inhumano a estas personas con discapacidades.

Los trámites en el IMSS para conseguir a los 18 años un comprobante de "incapaz" son extraordinariamente lentos y complicados, lo cual hace casi imposible su obtención. En los casos en que se persevera, el trámite puede durar hasta más de 3 años.

Además de que a todas las personas con deficiencia mental se les declara incapaces, lo cual es grave para quienes tienen niveles altos de inteligencia, un sentido mayor de responsabilidad y que si son capaces de conocer las consecuencias de sus actos.

Hay que citar un problema sumamente delicado, y es que no existe una política institucional que permita el acceso a las ayudas técnicas que requieran las personas con alguna discapacidad; política que es necesaria debido a los altos costos de dichos aparatos y la problemática de la gente que no cuenta con los recursos económicos necesarios para adquirirlos.

3.5.- Barreras Arquitectónicas Y De Comunicación.

Las barreras arquitectónicas y de comunicación limitan el acceso y el uso de los espacios necesarios para el desempeño de las actividades de un número de personas con discapacidad, pues al existir obstáculos físicos y peligrosos en los lugares necesarios para desarrollar su vida

cotidiana como lo es un centro de trabajo e incluso el hogar, donde se entorpece su participación productiva y se lesiona la dignidad, vulnerándose el derecho al libre tránsito y de acceso.

Contamos con leyes, reglamentos y normas oficiales que establecen los requisitos arquitectónicos para facilitar el acceso, el tránsito y la permanencia de los discapacitados en los establecimientos de atención médica, en las oficinas públicas, escuelas y terminales. Las normas señalan de manera detallada especificaciones en relación con entradas, puertas, rampas, escaleras, elevadores, pasillos, sanitarios, vestidores, estacionamientos, letreros y gráficos visuales y letreros táctiles.

Sin embargo, todavía existen muchas empresas que no cuentan con dichos requisitos con el argumento de que no contratan a personas discapacitadas por que sus instalaciones no son las adecuadas para ellos, convirtiéndose en un círculo vicioso que es urgente romper.

Actualmente, por ejemplo, las personas invidentes se enfrentan constantemente a barreras físicas que pueden causarles algún accidente como la hazaña de cruzar una calle por sí solos, las refrigeraciones o aires acondicionados en las ventanas de las casas que dan a las banquetas; no hay señalamiento en Braille en casi ningún espacio público ni se producen suficiente audio libros.

Por su parte, quienes padecen discapacidad auditiva enfrentan la carencia de políticas que fomenten subtítulos en la programación de televisión y tampoco cuentan con señalamiento luminosos en los edificios públicos, ni con intérpretes en hospitales, oficinas o escuelas. Es irrelevante que una persona con discapacidad conozca el sistema

braille o lenguaje de signos si le es imposible comunicarse con otra persona ya que la inmensa población de nuestro país lo desconoce.

Quienes cuentan con discapacidad locomotora se enfrentan a la ausencia de rampas, elevadores, puertas amplias, estacionamientos y baños.

La falta de respeto a la cultura de la discapacidad se ve reflejada cuando los espacios reservados para personas con discapacidad tales como cajones y asientos son ocupados por personas que no los requieren, inclusive impidiendo el tránsito por las pocas rampas que existen.

Es menester de la Federación, los estados y los municipios fomentarán la construcción y adecuación de las instalaciones que requiera la población con discapacidad.

Los asentamientos humanos y los centros de población actuales y futuros de la población urbana y rural deben construirse y modificarse, a fin de garantizar la seguridad, libre tránsito y accesibilidad que requieren las personas con discapacidad.

3.6.- La Falta De Transporte Público Adaptado.

La necesidad de trasladarse de un lugar a otro, es un asunto tortuoso cuando los medios de transporte no están adaptados para hacerlo. Resultando imposible asistir a un trabajo, a la escuela o a cualquier lugar a donde se desee llegar.

Los camiones de pasajeros, trolebuses, sistema metropolitano, tren ligero y taxis son los medios de transporte con los que cuenta nuestro país; siendo el primero el medio más utilizado por existir en la mayoría de los estados de la república y por su costo.

El transporte público es la opción más factible cuando se carece de medios económicos para trasladarse en automóvil propio o por medio de amistades.

Desde hace varios años se han expedido leyes,¹⁰² reglamentos y reformas que regulan lo relativo al transporte de personas discapacitadas en la nación.

¹⁰² Como por ejemplo la Ley de de Integración para las personas con discapacidad en el Estado de Sonora.
Arts. 105-108

En el Distrito Federal ha sido adecuado el sistema metropolitano para las personas invidentes, se encuentran camiones con rampas hidráulicas para ascender y descender en sillas de ruedas, con todo de implemento ortésico y protésico. A diferencia del resto de la república donde dichas leyes son solo presunciones ya que los camiones de servicio público además de que no cuentan con rampas, ni señalamientos en braille, los dos asientos reservados para discapacitados que puedan abordarlos son utilizados por otras personas que no los ocupan, haciéndose inaccesibles para una gran cantidad de personas con discapacidad.

Se agravan estos problemas en las ciudades donde por razón de la ecología o por agilización del tráfico se restringe un día o dos de circulación a los vehículos, donde se incluye a los que transportan personas con discapacidad.

En nuestra ciudad la Dirección General de Transporte del Estado en coordinación con el Consejo Estatal para la Integración de las personas con discapacidad en el estado de Sonora formularon un acuerdo para poner en circulación dos unidades de transporte exclusivas para las personas con discapacidad, pero estas resultan insuficientes, así como la ruta que plantean, incluso se está previendo suspender este servicio por resultar incosteable.

Se debe respetar y hacer cumplir las leyes en el país y al contrario aumentar el número de unidades de transporte especiales para trasladar a las personas discapacitadas, adaptar los medios de transporte ya existentes y en general, adecuarlos para que sean utilizados por cualquier persona que desee trasladarse de un lugar a otro.

3.7.- Programas De Fomento Al Empleo.

Cuando el trabajador en el transcurso de la vida sufre una discapacidad y obtiene una desventaja profesional deberá cambiar de empleo o reubicarlo en su empresa mediante un examen minucioso de las condiciones que exige el trabajo y las aptitudes del trabajador.

El desafío social que aparece cuando no es factible de reubicar en su antiguo puesto de trabajo o en otro diferente, asimismo cuando la persona nunca ha trabajado y carece de algún oficio o arte tiene varias alternativas para obtener ingresos.

3.7.1.- Empresa Incluyente.

Es un programa de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social a través de la Delegación General de Equidad y Género que estimula la contratación de personas con discapacidad en las empresas de la iniciativa privada dándoles beneficios como lo es: la promoción de la empresa, sus productos y/o servicios en el extranjero, el usote emblema de la discapacidad, apoyo de capacitación a los empleados discapacitados o no y premios a la calidad. Es un proyecto reciente que espera tenga mucho interés en los empresarios.

3.7.2.-Talleres Protegidos.

Son talleres de producción de bienes y/o servicios integrados por trabajadores con discapacidad física y/o mental y que están preparados y entrenados para el trabajo que se realiza, contando con la edad necesaria para trabajar.

Los trabajadores de talleres protegidos tendrán las mismas vacaciones, horas de trabajo, días de descanso que los demás trabajadores pero no trabajarán mas de 8 horas diarias ni menos de 4 horas. Nunca se podrán hacer horas extras salvo para la reparación de siniestros. No podrán realizar tareas en áreas insalubres o riesgosas. Podrán ausentarse de trabajar para concurrir a tratamientos médicos-funcionales y participar en las acciones de readaptación profesional con derecho de remuneración siempre que no excedan de 20 días por año.

En este proyecto seria conveniente que se contemplaran planes de financiamiento y programas de asesoría profesional para quienes deseen hacer crecer su negocio, exportar sus mercancías a diferentes países y adquirir tecnología de punta.

3.8.- El Autoempleo.

Cosiste en cursos de capacitación por parte de los Servicios Estatales del Empleo para que las personas discapacitadas formen una empresa o negocio propio. Dichos cursos se llevan a cabo en empresas relacionadas con los intereses, las aptitudes y la experiencia que se busque obtener. La dependencia les da una beca económica por tres meses y una vez concluido el curso, previa solicitud y estudio socioeconómico se le apoya con una cierta cantidad de dinero para que ponga en marcha su negocio.

Desafortunadamente en la duración de los cursos no cuentan los becarios con seguro médico. Al instalar su negocio para tener servicios de salud deben afiliarse al IMSS en el régimen voluntario. Los trámites

para obtener apoyo económico son largos y en el estudio económico obligatorio se debe acreditar acciones tendientes a la creación de la empresa como el tener un local, materiales, herramientas, etcétera.

3.9.- Trabajo A Domicilio.

Se ofrecen cursos de capacitación técnicos coordinados entre los Servicios Estatales del Empleo en coordinación con la escuela CONASEP, para que las personas con discapacidad trabajen en su domicilio. Se busca el trabajo en labores de computación, panadería, cocina, pintura, corte y confección, belleza, reparación de aparatos electrodomésticos, música entre otras actividades por medio de una beca económica.

Al terminar el curso se les entrega una constancia que acredita que han adquirido los conocimientos suficientes para desempeñar la actividad aprendida y en su domicilio producir bienes o servicios, Esta es la opción mas utilizada en nuestro país por las personas con discapacidad, ya que establecen su propio horario de trabajo, no necesitan salir e su hogar para trabajar y no tienen patronos. Pero también existe el inconveniente de carecer de servicios de salud y por lo general son actividades de pocos ingresos, a veces insuficientes para el sostenimiento de una familia.

3.10.- Anteproyectos Productivos.

Cuando una persona con alguna discapacidad cuenta con un oficio y desea desarrollarlo, en los Consejos Estatales de integración se apoya a la persona con una cantidad económica para que instale su taller.

Los requisitos que se exigen son acreditar con un certificado médico la condición de discapacidad y afiliarse en los DIF municipales; se somete a un estudio socioeconómico y necesita acreditar sus habilidades. Al calificar, se le proporciona ayuda para instalar un comercio.

CAPITULO 4

EL TELETRABAJO Y LOS DISCAPACITADOS

4.1.- Introducción.- El desarrollo de la tecnología ha traído consigo una serie de cambios en las estructuras de los sistemas económicos a nivel mundial, provocando que la base jurídica en la que sustentan dichas estructuras sociales, se vean rebasadas por la realidad que provoca la incidencia de estos cambios. Una de las áreas en donde se ha reflejado las anteriores mutaciones sociales, es en el Derecho del Trabajo, ya que la implementación de las nuevas tecnologías han transformado las relaciones laborales, al punto de que se tenga que buscar la adaptación de los nuevos supuestos en figuras jurídico laborales ya existentes, lo que genera que diversos aspectos de las nuevas disciplinas de relaciones laborales no sean contempladas en las mencionadas figuras preexistentes, produciéndose, por lo tanto, una laguna en la Ley.

Una disciplina que ha surgido en el marco de este nuevo contexto mundial, es el Teletrabajo; esta nueva modalidad en las relaciones laborales, pone de manifiesto que la tecnología, es un factor que incide para el surgimiento de nuevos planteamientos en las relaciones laborales, mismos que por la rapidez de la aparición de las mismas, no se le puede contextualizar en un marco referencial jurídico concreto. El Teletrabajo es una disciplina que para sus efectos regulatorios puede encuadrarse como parte del Trabajo a domicilio, aseveración no del todo completa, toda vez, que el trabajo no solo se da en el entorno del hogar del Teletrabajador, sino que este puede desarrollarse en Telecentros, e inclusive en la calle

El teletrabajo sí aporta a la sociedad una posibilidad clara e inmediata: las nuevas tecnologías permiten la inserción de los discapacitados físicos en el mercado de trabajo. En un entorno donde ya no existen diferencias con el resto de la población, porque se eliminan las barreras físicas, y en el que las empresas se ahorran los costes adicionales de adaptar el centro de trabajo a las limitaciones de los minusválidos. No hace falta así que instalen ascensores anchos, baños especiales o rampas de acceso. El teletrabajo, del que ya existen exitosas muestras en España, salva estas diferencias y permite al discapacitado equipararse laboralmente con el resto de la población activa.

Sin embargo, a pesar de la ventajas que podría ofrecer para los discapacitados en México, en la legislación laboral mexicana no se contempla regulada la figura del teletrabajo, aunque existen empresas que contratan trabajadores para la prestación del trabajo a distancia; el teletrabajo rompe el esquema de la subordinación?, característica esencial del Derecho del Trabajo en nuestro país; ¿el teletrabajo menoscabará el poder de mando por parte del patrón y el deber de obediencia por parte del trabajador en lo que al trabajo contratado se refiere?; el teletrabajo se presta o puede prestarse en un lugar diverso al del domicilio del patrón, ¿esta circunstancia rompe el esquema de la supervisión directa del trabajo?. Nuestro trabajo tratará de contestar las mencionadas interrogantes en congruencia a lo establecido para dichos efectos en el Marco Jurídico vigente.

4.2.- Tipología del Teletrabajo.- Para adentrarnos al análisis de los cuestionamientos hechos, es menester que inicialmente se tenga claro el concepto de Teletrabajo, así, como las diferentes hipótesis en que se puede actualizar dicho concepto, aunque no exista una definición

legal de la misma, es por ello, que a continuación analizaremos el concepto de Teletrabajo; para Thibault, el Teletrabajo puede definirse: *"como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación "*¹⁰³. La Asociación Catalana de Teletrabajo, la define como: *"Una forma flexible de organización de Trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y pueden realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el Teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa..."*¹⁰⁴. Y de nuestra perspectiva el teletrabajo es una nueva modalidad de las relaciones laborales, en donde se utilizan medios electrónicos de telecomunicaciones para la realización del mismo desde un lugar fuera de la empresa, ya sea casa particular o un centro especializado para sus efectos; puede realizarse por cuenta propio o ajena.

La característica principal del Teletrabajo es la implementación de las tecnologías para la realización de la prestación de trabajo. Es por ello que se presentan diversos supuestos de clasificación, principalmente los que se mencionan a continuación¹⁰⁵:

¹⁰³ JAVIER THIBAUT ARANDA. "El Teletrabajo ". Editorial Consejo Económico y Social; Primera Edición Mayo del 2000, Pág. 32.

¹⁰⁴ En [www. telecat.net](http://www.telecat.net)

¹⁰⁵ Carolina Gala Duran. Op Cit. Pág. 120 - 122. la clasificación que se menciona en nuestro trabajo es tomada de lo planteado por la autora citada, pero realizando un análisis de las perspectivas de los diferentes autores

a) En cuanto al lugar en el que se prestan servicios:

1.- Teletrabajo a Domicilio.- Es en el que el Teletrabajador presta servicios en su propio domicilio, se trata de la fórmula más común y presenta diversas especialidades, formas de administración y vínculos con la empresa suministradora de trabajo.

2.- Trabajos en Telecentros.- Esto es en centros que ponen a disposición de los usuarios-empresas o teletrabajadores- los medios e infraestructuras necesarios para el teletrabajo¹⁰⁶.

3.- Centros Satélites.- Que constituyen centros de trabajo de una empresa que tiene como finalidad aproximarse a los centros potenciales o al propio personal, y desde donde se desarrollan una parte diferencial de la actividad productiva de la empresa.

4.- Teletrabajo Móvil o Nómada.- Desarrollado por teletrabajadores dotados de medios informáticos, que por ser portátiles y estar dotados de Software y Hardware adecuados les permiten teletrabajar en cualquier lugar, estar localizables en todo momento y poder acceder a cualquier información de la oficina central, recibirla e incluso transmitirla.

5.- Teletrabajo Off Shore o Transnacional: Es el que se presta desde un país distinto al que se encuentra la matriz de la empresa.

b) En cuanto a la forma de realizar la transmisión de orden, información y resultados:

¹⁰⁶ SELLAS BENVINGUT, R., En Carolina Gala Durán. Op. Cit

1.- Teletrabajo On Line, caracterizado por el hecho de que el trabajo se lleva a cabo mediante conexión telemática, esto es, las órdenes, el desarrollo y el producto final se reciben y se envían a través de las redes de comunicaciones. En este caso el teletrabajador opera a través de un videoterminal inserto en una red informática que permite una relación interactiva con el ordenador central, resultando posibles, controles e instrucciones en tiempo real por parte del empresario.

2.- Teletrabajo One Way Line, en el que el trabajador desarrolla su actividad a través de un equipo informático conectado con el ordenador central de la empresa, al que transmite información pero sin posibilidad de control directo por parte de aquél.

3.- Two Way Line, o interactivo, es la forma más típica. El teletrabajador trabaja con un Terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa se lleve a cabo en tiempo real.¹⁰⁷

4.- Teletrabajo Off Line, en el que no existe conexión telemática y, por tanto, la transmisión de datos se canaliza bien por a través de disquetes, CD-ROM, etc., bien a través de correo ordinario o a través de transmisión telefónica o correo electrónico.

c) En función a la forma de organización de trabajo:

1.- Individual, Colectivo, o Cooperativo.

¹⁰⁷ JAVIER THIBAUT ARANDA. Op. Cit. Pág. 39. Aunque el Doctor Thibault lo ubica dentro de una clasificación a la cual él le llama criterio comunicativo consideramos que bien cabe dentro de la subclasificación de la Profesora Gala Duran dentro del criterio regido por la forma de realizar la transmisión de ordenes

2.- Teletrabajo a Tiempo Completo o Mixto, a Tiempo Parcial o Telependular.

3.- En Función de la relación contractual, por cuenta propia o por cuenta ajena.

Una vez establecido el concepto y las diferentes modalidades en que se puede prestar el Teletrabajo, pasaremos a realizar el análisis de su observancia y regulación por parte de la Ley General de Seguridad Social Española, ya que es la parte central de nuestro análisis al cual no podíamos adentrarnos sin tener claro la percepción que la doctrina tiene de esta modalidad de trabajo.

4.3.- Teletrabajo, la esperanza laboral de los discapacitados.

4.3.1. Rentabilidad.- En Europa, la idea es lo suficientemente buena como para ser avalada por la Fundación ONCE, que, a través del Grupo Fundosa, participa en TAE con el 20% del capital. Pero como el altruismo no es la base de las relaciones empresariales, TAE utiliza las ventajas económicas que la contratación de minusválidos ofrece, al tiempo que rentabiliza la empresa con una importante reducción de costos.

Manuel Álvarez, consejero delegado de TAE, tiene claras las ventajas de la contratación de discapacitados y la indiferencia que entraña el que lo sean o no para realizar las encuestas telefónicas desde el hogar, porque el trabajo se apoya en un soporte informático. Con ello han conseguido dos importantes innovaciones respecto a sus competidores: control de calidad y ahorro de costes, además de la labor social.

El software que utilizan permite la grabación sonora de todas las encuestas, que se entregan posteriormente al cliente en un CD-ROM que le permite estudiar el número de respuestas, su aceptación e, incluyen o, el acierto o no del encuestador a la hora de llevarlas a cabo.

Por supuesto, este control de calidad permite garantizar que se ha realizado el número de encuestas telefónicas contestadas. Algo muy importante en un sector en el que el control de calidad es el caballo de batalla. Porque, como reconoce el consejero delegado de TAE, la encuestación está algo desprestigiada en España por "la existencia de algún que otro 'pirata' que falsea la cantidad de encuestas realizadas". Por eso, la innovación de entregar el trabajo grabado en un CD-Rom le parece una importantísima aportación.

4.3.2.- Más barato.- La segunda gran innovación de este sistema específico de TAE es el abaratamiento de costos, gracias a su peculiar organización del trabajo. En lugar de centralizar las encuestas en una sede, los teletrabajadores, desde su domicilio, se reparten por todas las capitales de provincia. De esta forma, las encuestas telefónicas se realizan mediante llamadas locales, en lugar de interurbanas, y se ahorra dinero. "Nos planteamos que teniendo una sede en cada provincia, el ahorro del coste telefónico sería muy importante. Y si, además, estas sedes no son tales, sino puestos de trabajo domiciliario, el ahorro se encuentra también en la adecuación de oficinas y locales"¹⁰⁸, dice Manuel Álvarez.

El sistema es sencillo: se instala en casa del trabajador un ordenador y una línea telefónica, con lo que se comunican vía fax/módem con la central de Madrid. Toda la información se hace, en

¹⁰⁸ ALVAREZ, Manuel. Citado por Margarita Jiménez. "La Esperanza de los Discapacitados. Semanario Su Dinero. 22 de diciembre de 1996.

ambos sentidos, a través del teléfono y de Internet. Con este sistema se da trabajo a minusválidos que no pueden desplazarse al centro de trabajo, o que les resulta más difícil hacerlo que a otras personas. "Con lo cual, además del control de calidad que permite nuestro software, realizamos también una labor social: dar trabajo a personas que no tienen nada fácil el acceso al mercado laboral"¹⁰⁹, añade Álvarez.

TAE empezó a operar a mediados de noviembre con nueve trabajadores minusválidos y tiene previsto ampliar su plantilla a razón de tres personas por mes. Dentro de un año, serán 67 los trabajadores fijos. Un teleencuestador en cada capital de provincia, más otros necesarios en las grandes capitales con mayor población: Madrid, Sevilla, Valencia, Barcelona y Bilbao. TAE es la primera empresa que utiliza este sistema de teletrabajo desde el hogar, localizado en las ciudades y sin sede central. La empresa da respuesta inmediata al cliente gracias a un sistema informático específico, sobre todo en el sector de servicios.

4.3.3.-Burocracia.- Pero ser el primero tiene también sus problemas. No existe legislación que contemple el teletrabajo estable e indefinido, desarrollado desde el propio domicilio. Y esto crea situaciones tan paradójicas como la obligatoriedad de darse de alta en el Impuesto de Actividades Empresariales en cada capital de provincia donde haya un teletrabajador. Cada empresa debe llevar también en cada una de sus 'delegaciones' un libro de visitas y de matriculaciones. En fin, toda la burocracia impuesta a la sede de cualquier negocio, multiplicada por todas aquellas ciudades en las que se haya contratado a un teletrabajador.

¹⁰⁹ Ibídem. Misma Página.

Además, como el domicilio del trabajador es, en teoría, también la sede de la empresa, las dificultades aumentan en lo que se refiere a las cotizaciones a la Seguridad Social, porque nunca se ha dado una situación similar en la legislación española. TAE intenta 'rellenar' tales lagunas legales a base de consultas directas y personales con los responsables de la Administración. De alguna manera, mientras esperan respuestas o soluciones a sus consultas, se alegran de que al menos sean vinculantes y sienten jurisprudencia que resuelva esos problemas de cara al futuro.

Pero no sólo existe este vacío legal en España. Manuel Álvarez reconoce que están 'buceando' desesperadamente en la legislación comunitaria y de otros países europeos para ver si pueden utilizar elementos comparativos. "La UE elabora directrices muy genéricas que se han de desarrollar en cada país dentro de su propia legislación. Por eso no nos sirve nada como referente", explica el responsable de TAE.

4.3.4.-Productividad.- Otro de los problemas que plantea el incipiente teletrabajo es el control de productividad de los empleados en su domicilio. Pero TAE lo tiene resuelto gracias al ordenador. La máquina registra todos los movimientos del trabajador: a qué hora empieza, cuándo termina, cuántas llamadas hace y su duración, cuántos le han colgado, y el comportamiento en general de los telencuestadores. El ordenador controla todos los pasos, hasta los 'tiempos muertos' cuando el trabajador descansa. "Y, además, graba también su voz, con lo que está más controlado que si se desplazara a una oficina"¹¹⁰, explica Álvarez.

¹¹⁰ Ibídem Misma Página.

Ese 'gran hermano' orwelliano no tiene por qué ser "el enemigo en casa", aseguran en TAE. Simplemente, el ordenador se utiliza como 'medidor' de ratios comparativos con los teletrabajadores que operan físicamente en la sede central de las tres empresas del Grupo Gallup. "No voy a exigirle más al que está en casa que al que hace el trabajo en la oficina"¹¹¹, indica Manuel Álvarez.

El trabajo es fácil gracias a la formación que aporta la empresa y al software aplicado. Pero no todos sirven para hacer encuestas telefónicas. Por eso, TAE se plantea una serie de incentivos añadidos a la retribución fija a partir de un determinado nivel de productividad.

4.3.5.-Telemarketing especial.- Otra forma de teletrabajo para discapacitados que ya lleva tiempo implantada en España es el telemarketing realizado por empresas como DV Telemarketing. Pero no por el cometido que cumplen, sino por la forma en que se ha creado esta empresa.

DV Telemarketing es un centro especial de empleo, creado a través de una asociación del colectivo de discapacitados, integrada hoy en la Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados Físicos (Predif). Este centro especial tiene la obligación de emplear a minusválidos. Para ello cuenta con el apoyo económico de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Tiene 30 empleados con contrato indefinido, todos ellos con diferentes grados de discapacidad. Sus herramientas de trabajo son las mismas que en TAE: un teléfono y un ordenador, fundamentalmente.

¹¹¹ Ibídem Misma Página.

El teletrabajo es el futuro más accesible para los discapacitados físicos. El lugar en el que se rompen todas las barreras y las diferencias. Los centros especiales de empleo están obligados a crear puestos de trabajo fijos para discapacitados. A cambio, se reducen considerablemente los gastos de Seguridad Social y se impone que el proyecto de actividad que se quiera acoger a esta modalidad sea viable económicamente.

Existe otra modalidad, en la que, por la variedad de contrato fijada en el Real Decreto 1451/1983 para personas con discapacidad, también se tienen exenciones fiscales. Los centros especiales de empleo solicitan al INEM los perfiles adecuados para sus puestos de trabajo. Y si el organismo público no encuentra la persona idónea entre los discapacitados registrados, se permite el contrato a cualquier trabajador. DV Telemarketing está gerenciada por Pilar Ramiro, minusválida en silla de ruedas. La empresa nació hace cinco años y, como centro especial de empleo, lucha en el competitivo mundo de las ventas por teléfono, en el denominado 'telemarketing', tan implantado ya en España.

4.3.6.-Selección compleja.- En la práctica, a la hora de contratar a un minusválido para cualquier tipo de teletrabajo -desde el hogar, como TAE, o desde una sede adaptada, como DV Telemarketing- el problema es el mismo que con cualquier otro trabajador. Se trata de encontrar la persona que mejor se adecue al puesto de trabajo.

Donde hay que poner más el acento es en la complejidad de la selección y formación del empleado. La razón es que el discapacitado debe ser una persona con buena movilidad de miembros superiores, buena locución y visión adecuada para la pantalla del ordenador. Y no es

tan fácil encontrar una persona con ese perfil como en principio pudiera parecer.

En lo que tanto Manuel Alvarez como Pilar Ramiro están de acuerdo, es en que la productividad de estos trabajadores es mayor que la media. Están mucho más motivados y sienten un mayor temor a perder su oportunidad de trabajar.

4.4.- El Teletrabajo en nuestro país.- El teletrabajo es hoy una realidad en nuestras vidas, la mayoría de nosotros conocemos a personas que trabajan a distancia y que desempeñan sus actividades con la misma eficiencia, que las personas que trabajan dentro de una oficina.

El teletrabajo o teleconmutación es una tendencia mundial que está creciendo de manera acelerada gracias al desarrollo de la tecnología, ya que ésta ha permitido realizar tareas de una forma que antes no estaba contemplada; el desarrollo de la Internet, entre otros factores, ha sido un motor clave para "inventar" nuevas formas de interacción y de trabajo.

Que representa el teletrabajo: el teletrabajo es realizar las mismas actividades que realizaríamos en una oficina, pero a distancia, ya sea en el hogar o en el lugar que hayamos elegido. En el teletrabajo hay una relación laboral en donde se reportan resultados y avances a un jefe, la mayoría del trabajo se realiza mediante una computadora, puede existir flexibilidad de horarios o se puede trabajar de forma sincrónica, teniendo derecho a salario y prestaciones.

Como podemos observar, el teletrabajo ofrece muchas más ventajas que desventajas, tanto para el trabajador como para la

empresa, la pregunta aquí radica en descubrir si el teletrabajo es una opción para cualquier empleado... el teletrabajador requiere de un perfil determinado para poder llevar a cabo su labor, ya que debe tener un gran sentido de compromiso y responsabilidad para llevar a cabo de forma eficiente su trabajo.

4.4.1.- Perfil del teletrabajador.- Resulta interesante reflexionar sobre el perfil del teletrabajador, especialmente dentro de la cultura mexicana, donde muchas personas requieren de una supervisión estrecha para realizar sus actividades, ya que no cuentan con la disciplina y la motivación suficientes para realizarlas por sí mismas. El teletrabajador debe tener características muy definidas para que la empresa pueda encomendarle tareas a distancia. Como comenta la Revista Expansión en su edición de marzo del 2005: "Un buen teletrabajador puede ser aquella persona que en la oficina es ordenada, eficiente y tiene sentido de la responsabilidad".

4.4.2.- Flexibilidad Laboral.- Al hablar de flexibilidad laboral nos vienen a la mente varias ideas sobre horarios flexibles, ausentismo programado, etc.

Sin embargo, esta flexibilidad se basa principalmente en una cultura laboral dispuesta a aceptar el reto del teletrabajo. Los cuestionamientos que deben hacerse son los siguientes:
Empleado: ¿Soy un buen candidato para el teletrabajo?
Supervisor o Jefe: ¿Estoy preparado para manejar flexibilidad en mis empleados?; *Recursos Humanos:* ¿Estoy preparado para fungir como mediador y desarrollar sistemas apropiados que hagan del trabajo flexible una opción exitosa?

Para que la flexibilidad laboral pueda implementarse en una compañía de forma exitosa, se requiere un compromiso de parte de los involucrados que son la compañía, el jefe/supervisor y el empleado.

4.4.3.- La subordinación a distancia.- La naturaleza del teletrabajo puede llegar a confundir a las partes involucradas con respecto a si el empleado que trabaja a distancia tiene un vínculo de dependencia con la empresa o trabaja de forma independiente, es decir, si es un externo o un interno de la empresa. La línea entre uno y otro es muy delgada. El teletrabajo no está legislado, por lo que en muchas ocasiones el trabajador a distancia no cuenta con las mismas prestaciones con las que cuenta un empleado de oficina y esto lo hace estar desprotegido y en desventaja con sus compañeros.

De acuerdo con el autor Raso Delgue (2005), determinar la subordinación de un teletrabajo es un factor clave para efectos de contrato.

4.4.4.-La realidad del teletrabajo en México y el Mundo. El teletrabajo como concepto es una idea interesante e innovadora, pero ¿Cuál es la realidad de este esquema en el mundo? Dejemos que las estadísticas hablen por sí mismas.

4.4.4.1.- El teletrabajo en el mundo.- Países como Estados Unidos, Inglaterra y Suiza fueron los pioneros en introducir el trabajo a distancia, poco a poco, otros países han ido adoptando esta modalidad, que se ha implementado con gran éxito en muchas empresas. (Becerra, 2005)

Un estudio realizado por la Asociación de Teletrabajo de Japón reportó que cerca de 2.8 millones de japoneses trabajan desde sus casas, lo que equivale a que el 5 % de los empleados trabajan fuera de una oficina central. Se espera que esa cifra se duplique para el 2007. (Cardona, 2003)

De acuerdo con las cifras presentadas por la Internacional Data Corporation, en América Latina existen cerca de 17.4 millones de teletrabajadores, lo cual llega a ser muy bajo si lo comparamos con los 28 millones que hay en Estados Unidos. (Becerra, 2005)

Se estima que para el 2010 al menos un 40 % de los trabajadores del mundo podrían laborar en un esquema de teletrabajo, lo que permitiría a las empresas reducir costos y a los empleados mejorar su nivel de vida (El Asesor, 2004)

4.4.4.2.- El teletrabajo en México.- De acuerdo con la maestra Esperanza Navarro Chapa investigadora de la Universidad Autónoma de Coahuila, el teletrabajo está siendo estudiado como una modalidad para ser adoptada por las empresas mexicanas, aunque es muy importante considerar la cultura.

En una investigación presentada por la Revista América Economía, el 27% de las empresas mexicanas no comprende el significado del teletrabajo, y en este mismo reporte se encontró que los argentinos y los brasileños son quienes tienen la visión más favorable para esta modalidad. (Noviembre, 2005)

En México, las empresas que han implementado el teletrabajo con gran éxito son General Motors, Daimler Chrysler, HP, Oracle y Nortel.

4.4.5.- Los principales retos del teletrabajo en México. El dotar a un empleado con equipo para poder trabajar a distancia, requiere de confianza por parte de la empresa y responsabilidad por parte del empleado. Si la persona se maneja por objetivos y resultados no existe problema, mientras estos sean cumplidos.

Aunque el teletrabajo es una de las tendencias mundiales, la cultura mexicana no se encuentra del todo lista para adoptarlo, aunque se conocen casos muy exitosos de empresas que han implementado el teletrabajo dentro de México.

Tal vez, más que una cuestión cultural del país, se trate de una cuestión de cultura organizacional, y de acuerdo con esto, habrá empresas que puedan adoptar el esquema sin mayores problemas, y habrá otras para quienes esta opción no tiene viabilidad.

4.5.- El Teletrabajo como una opción laboral para los Discapacitados en México.- Se estima que en el año 2000 habrá más de un millón de personas que desarrollarán su actividad laboral en alguna de las múltiples posibilidades que ofrece el teletrabajo en Europa.

Se habla mucho de las ventajas de trabajar desde casa, conectados con la sede central gracias a las nuevas tecnologías. Un cómodo método que además ahorra costos empresariales. Pero el teletrabajo está aún en sus albores. Al menos en el entorno europeo. De hecho, hay que desempolvar muchas bibliotecas para hallar en la

legislación española y europea algún tipo de regulación aplicable a esta nueva forma de relación laboral.

Es el caso de la empresa Técnicas Avanzadas de Encuestación (TAE), del Grupo Gallup, especializada en encuestas telefónicas. TAE acaba de nacer y tiene un objetivo claro: **formar la plantilla de encuestadores sólo con discapacitados que trabajen desde sus hogares**. Les ofrece a cambio un contrato indefinido, con un sueldo fijo más incentivos. Y les aporta, además de la oportuna formación, el hardware y el software necesarios para desarrollarlo desde su casa.

“El teletrabajo ofrece nuevas oportunidades de trabajo. Puede ser utilizado para retener empleados valiosos que no estarían disponibles de otra forma. Puede fomentar el desarrollo de nuevos trabajos en áreas aisladas. Puede alentar el atraer y desarrollar trabajo en áreas rurales y se ha demostrado efectivo en la provisión de trabajo para discapacitados” ¹¹²

En nuestro país, el Instituto Virtual de Estudios de México (IVEM), auspiciado por la Secretaría de la Presidencia de la República ofrece a maestros desempleados y discapacitados que no pueden salir de su casa o padres de discapacitados, que no pueden dejarlos solos, que recibirán ingresos si preparan el material, bajo las normas del IVEM.

En ese sentido el Teletrabajo puede constituir en nuestro país una alternativa viable para resolver la problemática laboral de los discapacitados, como lo ha sido para Carmen Gloria Avendaño, quien todas las mañanas, a las 8 en punto, se levanta, se arregla, camina cinco pasos y ya está instalada en su escritorio. Hace tres semanas, su

¹¹² <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo>.

empresa la "trasladó" a su propio hogar para que, desde allí, cumpla las mismas funciones que en los últimos años. Adiós a los viajes en micro o en taxi, y al ascensor para llegar al piso 12. Para ella el cambio es relevante, pues sufre discapacidad en las cuatro extremidades y, producto de una caída en el trabajo, perdió visión en un ojo. Si bien el teletrabajo aún no ha cobrado fuerza en el país, sí se está presentando como una gran oportunidad para incorporar a los discapacitados al mundo laboral. Empresas de telemarketing o servicios de atención telefónica al cliente han probado que estas personas pueden lograr altos niveles de productividad. "Quien tiene limitaciones para moverse sabe que ésta es su gran opción para obtener trabajo; por lo tanto, se lo toma muy en serio", afirma Mauricio Díaz, del Programa de Integración Laboral de Teletón. El subgerente de atención al cliente de VTR, Enrique Peralta, fue quien gestó el traslado de Carmen Gloria Avendaño hacia una oficina en su propio hogar, en Recoleta. Allí le instalaron desde Internet hasta la decoración que caracteriza a la compañía.¹¹³

En ese sentido el teletrabajo debe aportar a la sociedad mexicana una posibilidad clara e inmediata: las nuevas tecnologías permiten la inserción de los discapacitados físicos en el mercado de trabajo. En un entorno donde ya no existen diferencias con el resto de la población, porque se eliminan las barreras físicas, y en el que las empresas se ahorran los costos adicionales de adaptar el centro de trabajo a las limitaciones de los minusválidos. No hará falta así que instalen ascensores anchos, baños especiales o rampas de acceso. En nuestro país, como la legislación española, debe obligar a las empresas con más de 50 empleados a reservar el 2% de su plantilla a los minusválidos.

¹¹³ El Mercurio, 6 de septiembre de 2003

En México, entre los minusválidos en edad de trabajar, el desempleo alcanza casi el 52%. Un porcentaje que sitúa a este colectivo en una clara posición de indefensión y segregación frente al resto de los ciudadanos. El teletrabajo, salva estas diferencias y permite al discapacitado equipararse laboralmente con el resto de la población activa.

Ya el teletrabajo es una tendencia mundiales, y se ha adoptado exitosamente en otros países, con excepción del marco jurídico, por lo que debe adaptarse cultura mexicana para adoptarlo, por que como ya se refirió anteriormente, más que una cuestión cultural del país, se trate de una cuestión de cultura organizacional, y de acuerdo con esto, habrá empresas que puedan adoptar el esquema sin mayores problemas, y habrá otras para quienes esta opción no tiene viabilidad.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

5.1.- Conclusiones.-

1.- Las palabras minusvalía, incapacidad, deficiencia e invalidez, representan comúnmente un cierto grado de confusión e imprecisión en su interpretación y uso entre la población general, motivo por el cual considero oportuno describir con precisión su significado. Deficiencia.- La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Minusvalía.- Es una situación desventajosa de un individuo determinado, por consecuencia de una deficiencia o una incapacidad, que limita o impide el desempeño de un papel que es normal en su caso (en función de la edad, el sexo y los factores sociales y culturales) constituyendo la situación de desigualdad. Invalidez.- Es la limitación en la capacidad de la persona para realizar por si misma actividades necesarias para el desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o social. Incapacidad.- Existen varios conceptos. Apara la OMS es cualquier restricción o el impedimento del funcionamiento de una actividad ocasionada o deficiencia.

2.- El término Discapacidad se resume como el gran número de diferentes limitaciones funcionales de carácter temporal o permanente, que puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, un dolencia que requiera atención médica o una enfermedad

mental. Se define como toda restricción o ausencia permanente o transitoria de la capacidad motora, mental o sensorial que afecten la realización de las principales actividades del humano, lo que no significa que no puedan desempeñar tareas o tener responsabilidades de cualquier tipo.

3.- Se reconocen varios tipos de discapacidad: Discapacidad mental o intelectual: Cuando un sujeto presenta una disminución significativa en el proceso cognoscitivo acompañado de alteraciones en la conducta adaptativa, ejemplo la esquizofrenia, el autismo y los efectos del síndrome de Down. Discapacidad motora: Falta de movilidad en alguna parte del cuerpo, ya sea que por una enfermedad en la médula espinal, amputación de un brazo o pierna. Discapacidad de la comunicación: Se refieren a las limitaciones que padece una persona para comunicarse a través de la voz y los problemas auditivos por ejemplo la sordera y deficiencia de lenguaje. Ceguera y debilidad visual: Se refiere a la pérdida gradual o tal de la vista ya sea por nacimiento, enfermedad o por nacimiento.

4.- Sin duda alguna el derecho que más reclaman las personas con discapacidad es el derecho al trabajo. Son el grupo social con mayor desempleo de acuerdo con los resultados de la encuesta sobre discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI) en el año 2000, de un total de 19,848,319 hogares mexicanos (100%); 1,915,137 (9.65%) tiene al menos un miembro integrante con alguna discapacidad, es decir aproximadamente 10 millones de personas.

Debemos tomar en cuenta que en base a dicho censo solamente el 24% del total de personas con discapacidad cuentan con algún empleo o ingreso; el 76% restante es considerado población inactiva.

5.- Las personas con discapacidad que no tiene empleo, el 52% no lo tienen debido a su condición, en el entendido de que el mercado de trabajo y la sociedad no los considera aptos para emplearlos. Un 30% de estos realmente están imposibilitados para trabajar, ya sea por problemas crónicos de salud avanzada, edad avanzada o incapacidad total; igualmente que un 18% de las personas que obtiene algún tipo de ingreso vive de sus rentas, al amparo de pensiones o jubilaciones, y el resto de la población con discapacidad depende parcial o totalmente de sus familiares o amigos e incluso de la caridad y la limosna.

6.- El Teletrabajo puede definirse: *"como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación"*. La Asociación Catalana de Teletrabajo, la define como: *"Una forma flexible de organización de Trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y pueden realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el Teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa."*

7.- El teletrabajo o teleconmutación es una tendencia mundial que está creciendo de manera acelerada gracias al desarrollo de la tecnología, ya que ésta ha permitido realizar tareas de una forma que antes no estaba contemplada; el desarrollo de la Internet, entre otros factores, ha sido un motor clave para “inventar” nuevas formas de interacción y de trabajo. Que representa el teletrabajo: el teletrabajo es realizar las mismas actividades que realizaríamos en una oficina, pero a distancia, ya sea en el hogar o en el lugar que hayamos elegido. En el teletrabajo hay una relación laboral en donde se reportan resultados y avances a un jefe, la mayoría del trabajo se realiza mediante una computadora, puede existir flexibilidad de horarios o se puede trabajar de forma sincrónica, teniendo derecho a salario y prestaciones.

8.- En ese sentido el Teletrabajo puede constituir en nuestro país una alternativa viable para resolver la problemática laboral de los discapacitados. El teletrabajo es una tendencia mundiales, y se ha adoptado exitosamente en otros países, con excepción del marco jurídico, por lo que debe adaptarse cultura mexicana para adoptarlo, por que como ya se refirió anteriormente, más que una cuestión cultural del país, se trate de una cuestión de cultura organizacional, y de acuerdo con esto, habrá empresas que puedan adoptar el esquema sin mayores problemas, y habrá otras para quienes esta opción no tiene viabilidad.

5.2.-Propuestas.-

5.2.1.- Discriminación.- En la lucha contra la discriminación se deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidades, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución.

A fin de superar los prejuicios por mala información, sería muy útil capacitar a las personas dedicadas a la orientación profesional, los encargados de colocación de trabajadores, cámaras empresariales sobre la discapacidad sus efectos limitativos, pero sobre todo sus capacidades a través de pláticas, conferencias, panfletos y foros.

Un acierto muy atinado ha sido la distribución de los trípticos que elaboro el Consejo para las personas con discapacidad del Estado de Sonora donde de forma clara y simple se informa a los niños en las escuelas algunos aspectos sobre la discapacidad, lo que considero es una acción muy útil para la sensibilización temprana y la eliminación de prejuicios, por medio de la información y educación.

Las autoridades competentes deben distribuir información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para las personas con discapacidad, sus familias, los profesionales que trabajen en esta esfera y el público en general. La información para las personas con discapacidad debe presentarse en forma accesible en cada caso.

Deben los medios de comunicación presentar imágenes positivas de las personas con discapacidad, lo que conducirá a una mayor conciencia de la sociedad, pudiendo aprovecharse los espacios oficiales a fin de difundir el mensaje que dichas personas son ciudadanos con los mismos derechos y la mismas obligaciones que los demás y justificar las medidas encaminadas a eliminar todos los obstáculos que se opongan a su plena participación.

Se debe iniciar y promover programas encaminados a hacer que las personas con discapacidad conozcan sus derechos y posibilidades, ya

que la mayor autonomía y la participación plena permitirán que aprovechen todas las oportunidades a su alcance.

Es necesario que se sancione a los establecimientos de servicios públicos donde se les niegue algún servicio, aún cuando reúnan los requisitos para tal, y se indemnice a las personas afectadas. Puede ofrecerse también un incentivo a los servicios públicos que se distingan por su amabilidad a fin de motivar a la calidad de servicio.

La ayuda del Gobierno a través de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como Federales y las Agencias del Ministerio Público para eliminar las posibilidades de explotación que surgen en los medios laborales y sancionar las existencias.

Elaborar encuestas temáticas que permitan el conocimiento de la percepción que tienen las personas con discapacidad sobre temas específicos, así como las soluciones que proponen.

5.2.2.- Educación.

La formación laboral en las personas se inicia desde los primeros años de escolaridad, por lo que el aprendizaje es básico en los programas formativos, de tal forma que al llegar a la juventud, tengan establecidos hábitos, aptitudes, tanto profesionales como sociales, así como la realización personal, a sabiendas que requerirá tiempo, esfuerzo y mucha perseverancia.

Iniciando en las instituciones de seguridad social (IMSS, ISSSTE, y DIF) que deberán aceptar a todos los niños con todo tipo de discapacidad, con el personal debidamente capacitado.

Es indispensable capacitar al magistrado, a los padres de familia y fomentar su vinculación.

Debe reconocerse el principio de igualdad de educación en los niveles primario, secundario y superior para los niños, jóvenes y adultos con discapacidad en entornos integrados y velar por que la educación de las personas con discapacidades constituya una parte integrante en el sistema de enseñanza.

Se debe invitar a las personas con discapacidad y sus familiares así como organizaciones interesadas a participar en la elaboración de programas de educación pública a las cuestiones relacionadas con la discapacidad.

Replantear las funciones de las USAER'S y establecer un vínculo real entre la educación especial y la regular.

En las escuelas regulares requieren la prestación de servicios de interpretación y otros servicios de apoyo apropiado, Deben facilitarse condiciones adecuadas de acceso y servicios de apoyo concebidos en función de las necesidades de personas con diversas discapacidades.

Para la integración de personas discapacitadas en el sistema de enseñanza general se debe contar con planes de estudio flexible y adaptables, y si fueran necesario utilizar diferentes métodos de

enseñanza, materiales didácticos de calidad y apoyos para la adquisición de estos.

El objetivo de enseñanza especial es preparar a los estudiantes para que se incorporen al sistema de enseñanza general. La calidad de esta educación debe guiarse por las mismas normas y aspiraciones que las aplicables a la enseñanza en general y vincularse estrechamente con esta, debiéndose asignar el mismo porcentaje de recursos para la instrucción especial que el que asigna para la educación regular.

Debido a las necesidades particulares de comunicación de la persona con problemas graves auditivos aunados a la ceguera, tal vez sea pertinente que se les impartan clases en escuelas para personas con esos problemas, o en algunas de las secciones especiales de las escuelas de educación regular, tomando en consideración las diferencias pedagógica a fin de lograr la comunicación real y autónoma.

Se puede realizar adaptaciones académicas sencillas, como tutores que hablen el lenguaje de señas, facilitarles fotocopias de apuntes, regletas o materiales en Braille.

El gobierno federal debería otorgar recursos humanos y económicos a personas de educación especial y de integración a escuelas regulares.

Que destinase el porcentaje del total de becas a personas con discapacidad con promedios sobresalientes a fin de lograr su formación profesional.

Que se fomente la reproducción de audio libros y su adquisición por las personas con discapacidad y que se abran más bibliotecas.

Fomentar la enseñanza y aprendizaje del lenguaje de señas y el braille tanto en sordos e invidentes como en la población en general.

5.2.3.- Salud.-

En relación a la prestación de atención médica se debe vigilar que todas las personas con discapacidad reciban atención de igual calidad que los demás miembros de la sociedad, promoviendo la cultura de la prevención.

Es necesario que el personal médico y para médico este debidamente capacitado y equipado para prestar asistencia médica y tenga acceso a tecnologías y métodos de tratamiento pertinentes.

Debe haber un trato digno a los internos en las instituciones públicas y privadas y que haya sancione para los médicos y enfermeras que abusan de la discapacidad o enfermedad de la persona y sean castigados los profesionales de la salud que no traen con respeto a las personas discapacitadas, o ya sea también que los hagan esperar demasiado tiempo para brindarle el servicio o tratamiento requerido por ellos.

Es indispensable que se agilicen los trámites del IMSS y del ISSSTE para obtener el certificado de incapacidad.

Conviene promover tratamientos, medicamentos y equipo para aumentar la capacidad funcional de las personas discapacitadas.

Que haya para los padres de personas con discapacidades, orientación psicológica y familiar, en el caso en particular del nacimiento de niños cuya discapacidad sea evidente al momento del parto, a fin de no limitar la capacidad de sus hijos y basarse en la información mas reciente que se disponga, debiendo ser estos gratuitos.

Debe de contarse en todos los hospitales con intérpretes del lenguaje de señas y braile y contar con la información necesaria para su debida atención.

Para las mujeres con discapacidad es necesario que se les brinde información y atención relacionada con la planificación familiar, consejo genético, maternidad y sexualidad.

Crear un Banco Nacional para la Investigación, desarrollo y adquisición de tecnología, ayudas técnicas de prótesis y Órtesis. Incluso las personas con discapacidad podrían participar en la fabricación de dichos artículos.

Tomando en cuenta que la mayoría de las personas con discapacidad que necesitan una ayuda auxiliar son sumamente pobres, debería el gobierno facilitarles gratuitamente o subsidiarlos a un precio accesible para que ellos o sus familiares puedan adquirirlos.

A fin de que la adquisición de prótesis, Órtesis o ayudas de procedencia social o extranjera seria recomendable que se señalara que estos bienes tuvieran una tasa del 0% del Impuesto Del Valor Agregado (IVA). Resultando también conveniente otorgar estímulos fiscales y subsidios, reducciones de predial, de nominas o sobre adquisición de

inmuebles a los productores de tales bienes; estableciéndose un arancel de 0% para las personas físicas que importen ayudas técnicas.

5.2.4.- Barreras Arquitectónicas Y De Comunicación.

Para que las personas con discapacidad tengan libertad de acceso a cualquier entorno físico es necesario eliminar los obstáculos o barreras arquitectónicas, promulgar reglamentos a las leyes de integración que contempla estos aspectos y respetar los ya existentes.

Fomentar que las autoridades federales, estatales y municipales participen en las convenciones internacionales sobre urbanización, construcción y adecuación de lugares, edificios y ciudades para ser usadas por las personas con discapacidad.

Los arquitectos, ingenieros y todos los técnicos de la construcción y diseño de viviendas deben recibir información adecuada sobre la política en materia de discapacidad y las medidas encaminadas a asegurar el acceso que va desde los propios hogares hasta los posibles centros de trabajo, oficinas públicas y escuelas.

A las empresas de construcción se les debe informar los requisitos para facilitar el uso y acceso de los inmuebles y que cuente con ofertas en adecuaciones a las viviendas.

Para estimular la adecuación de los inmuebles ya existentes, sería recomendable otorgar incentivos fiscales a las empresas que demuestren que han eliminado barreras físicas, rediseñado sus áreas de trabajo, haciéndolas mas accesibles para las personas con discapacidad.

Que se sancione a los propietarios de viviendas que instalen barreras físicas en banquetas tales como coolers, aires acondicionados, árboles, alcantarillas, drenajes o escombros y se les obligue a retirarlas.

Es pertinente capacitar constantemente a los Agentes de Tránsito Municipales a fin de que tomen conciencia de la importancia de la discapacidad y apliquen correctamente los reglamentos y leyes de tránsito. Estos deben hacer respetar los espacios reservados y las rampas esenciales para el libre desplazamiento, al igual que su ayuda para el paso en intersecciones viales es muy necesaria.

Que los servicios públicos de información y documentación se proporcionen en sistema braille, grabaciones en cinta, tipos de imprenta grandes y otras tecnologías apropiadas como los subtítulos, pantallas luminosas para personas con deficiencia auditiva o dificultades de comprensión.

Que en todos los edificios públicos se instalen señalamientos en braille e interpretes en atención al público.

Se debe estimular a los medios de comunicación en especial a la televisión, radio y periódicos para que hagan accesible su servicio.

5.2.5.- Transporte.

Se deben fomentar la implementación de medios de transporte adecuados para que las personas con discapacidad puedan trasladarse de un lugar a otro.

Ya sea que se adapten los medios de transporte público existentes, incorporando rampas hidráulicas para ascender u descender en sillas de ruedas, andaderas y bastones, se eliminen los obstáculos para su desplazamiento, que se reserve un asiento de cada diez para ser utilizados por ellos, ofreciendo la señalización adecuada y que en las capacitaciones a choferes de rutas se les informe de la importancia de otorgar facilidades para transportarse las personas con discapacidad.

En las ciudades de la República donde por las características propias de los medios de transporte no pueden agregar rampas hidráulicas se requiere de la ayuda gubernamental para implementar transportes adaptados al menos 3 unidades por cada ruta haciendo uso de estos exclusivamente la persona discapacitada y acompañante cuidador en caso de que lo requiera.

Es necesario que el servicio de transporte para personas con discapacidad se otorguen gafetes que identifiquen a los usuarios, lo mismo que al familiar que probablemente lo acompañe para que el chofer reconozca que tiene derecho a este servicio.

Que previa solicitud y autorización los vehículos en que se transportan las éstas personas no se incorporen a programas de restricción a la circulación.

5.2.6.- Trabajo.

Entre las medidas encaminadas a crear oportunidades de trabajo incluye horario flexible para quien de momento o tal vez nunca pudiera ocupar un empleo de tiempo completo, jornada parcial, la posibilidad de compartir el puesto y alentar a los empleadores a través del

otorgamiento de incentivos fiscales cuando contraten a personas discapacitadas.

Los subsidios de apoyo deben mantenerse mientras subsistan las condiciones de contratación de personal discapacitado así como el mantenimiento de las condiciones urbanísticas.

Promover el autoempleo mediante la apertura de líneas de crédito de la Banca de Fomento.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía básica y de consulta:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil para el Distrito Federal

LATAPI, de Escobar Ana. Las personas con deficiencia mental. CONFE. I.A.P. México D.F.

SSA, Reglamento de Prevención de Invalidez y Rehabilitación del Inválido. Secretaria de Salubridad 1976.

Ley de Integración Social para personas con Discapacidad de Estado de Sonora.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General de Salud.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos Sonora. "Derechos Humanos de las personas con discapacidad".

DIF, "Acuerdo para el Programa Nacional para el Bienestar y la incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. México 1995.

DIF, Estatuto Orgánico del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

GAMIO, Ríos Amalia "La discapacidad u enfoque integral a los aspectos discriminatorios". Programa Nacional de Discapacidad IMSS.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Discapacidad y Trabajo en España".

Estudio de los Progresos de Inclusión y exclusión Social de las personas con Discapacidad., Madrid 1998.

Presidencia de la Republica, Internet, Red Internacional de Comunicación. www.presidencia.gob.mx

Reglamento de las Delegaciones del ISSSTE.

Reglamento Interior de la SEP.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

Reglamento de Afiliación de la Ley del IMSS.

Reglamento de Seguros Médicos del IMSS.

Reglamento de Servicios médicos del ISSSTE.

Reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo.

SEP, Reglamento Interior de la Secretaria de Educación Pública.

SEP, "La Educación Especial". Internet. Red Internacional de Comunicación. www.sep.gob.mx.

Bando de Policía y Buen Gobierno para el Municipio de Hermosillo.
Dirección de Seguridad Pública Municipal.

Ley del ISSSTE.

Ley del IMSS.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley General de Educación.

Ley del Sistema Nacional de Asistencia Social.

Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos.

OIT, Conferencia Internacional de Trabajo, Octogésima Sexta reunión
Ginebra, Suiza. Junio de 1998, Informe III Parte IB. Tercer Informe del
día, Recomendación 168.

OIT, Convenio III. "La Discriminación", 1958, Ginebra, Suiza.

OIT, Convenio 159, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de
personas Invalidas, 1985, Ginebra, Suiza.

ONU, Convención de los Derechos del Niño.

ONU, Declaración de los Derechos de los Impedidos. Diciembre de 1975.

ONU, Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General
de las Naciones Unidas. Resolución 34/169. año 1948.