



EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

**MARCO DE POLÍTICAS INTERNACIONALES Y NACIONALES
PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

MONOGRAFÍA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO

DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

CLAUDIA MONTSERRAT DENA ALFARO

ASESOR:

DR. ARTURO CRISTÓBAL ÁLVAREZ BALANDRA

CIUDAD DE MÉXICO, 4 DE FEBRERO DE 2025.



Ciudad de México, diciembre 09 de 2024

TURNO MATUTINO
F(07) S(40)

DESIGNACIÓN DE JURADO DE EXAMEN PROFESIONAL

La Coordinación del Área Académica Teoría Pedagógica y Formación Docente, tiene el agrado de comunicarle que a propuesta de la Comisión de Titulación ha sido designado **SINODAL** del Jurado del Examen Profesional de: **CLAUDIA MONTSERRAT DENA ALFARO**, pasante de esta Licenciatura, quien presenta la **MONOGRAFÍA**: titulada: **"MARCO DE POLÍTICAS INTERNACIONALES Y NACIONALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD"**, para obtener el título de Licenciada en Pedagogía.

Reciba un ejemplar de la misma para su revisión y **DICTAMINACIÓN**. Se le recuerda que con base en el Artículo 39 del Reglamento General de Titulación Profesional de Licenciatura, dispone de un plazo no mayor de 20 días hábiles, a partir de la fecha de recibido, para emitir el dictamen por escrito correspondiente.

JURADO	NOMBRE
Presidente (a)	PILAR CARDOZA MORALES
Secretaria (o)	ARTURO CRISTÓBAL ÁLVAREZ BALANDRA
Vocal	ANGÉLICA DE GUADALUPE TERRAZAS DOMÍNGUEZ
Suplente	DOLORES GUADALUPE MEJÍA RODRÍGUEZ

Atentamente

"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



JUAN PABLO ORTIZ DÁVILA
Presidente de la Comisión de Titulación
Programa Educativo: Licenciatura en Pedagogía

NOTA: Oficio revisado y aprobado por el Consejo de la Licenciatura en Pedagogía el 03/10/14 y por el Consejo Interno del Área Académica 5: Teoría Pedagógica y Formación Docente el 23/10/14 y entró en vigor el 05/11/14.
c.c.p.- Comisión de Titulación.

Alumnas.
ERP/JPOD/eco

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. POLÍTICAS INTERNACIONALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	4
1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	5
1.2. Organización de las Naciones Unidas (ONU)	13
1.3. Banco Mundial (BM)	21
1.4. Organización Mundial de la Salud (OMS)	23
CAPÍTULO 2. MARCO DE POLÍTICAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMÉRICA LATINA	28
2.1. Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe (PROMEDLAC)	29
2.2. Comisión Económica para América Latina (CEPAL)	31
CAPÍTULO 3. MARCO DE POLÍTICAS NACIONALES DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	41
3.1. Ley Federal del Trabajo	42
3.2. Programa Nacional de Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [PNDIPD] del 2013	45
3.3. Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]	48
3.4. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	50
3.5. Secretaría de Educación Pública (SEP) y Centros de Atención Múltiple	51
4 CONCLUSIONES	54
5 REFERENCIAS	56

ABREVIATURAS

IL	Inclusión Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CEACR	Comisión de Experto en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CPDP	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
EM	Estados Miembro
PM	Países Miembro
ONU	Organización de las Naciones Unidas
BM	Banco Mundial
OMS	Organización Mundial de la Salud
PROMEDLAC	Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe
CONADIS	Consejo Nacional de Discapacidades
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
ORELAC	Oficina Regional de Educación en América Latina
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
LFT	Ley Federal del Trabajo
SEP	Secretaría de Educación Pública
ANMEB	Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal
CAM	Centro de Atención Múltiple
EE	Educación Especial
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir Discriminación
PND	Plan Nacional de Desarrollo
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje

LGIPD

Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad

PNDIPD

Plan Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas
con Discapacidad

INTRODUCCIÓN

La Inclusión Laboral (IL) de personas con discapacidad es uno de los temas centrales en los marcos políticos internacionales y nacionales, producto del cambio de visión que se dio con el reconocimiento a la diversidad y la promoción de la IL promulgada a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos...(laboral), lo que se vio fortalecido y consolidado en el Foro Mundial Sobre la Educación celebrado en Dakar en el año 2000 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD): Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 y en vigor desde 2008, éste tratado internacional establece los derechos humanos de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo y a condiciones laborales justas y favorables. A lo largo de las últimas décadas, la comunidad internacional ha reconocido la necesidad de promover la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos humanos para todas las personas con discapacidad.

En este contexto, diversos convenios y acuerdos internacionales han surgido para garantizar la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Por ejemplo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptada en 2006, en donde se establece que las personas con discapacidad han de tener las mismas condiciones para desempeñar su trabajo, en condiciones laborales justas y favorables.

En Latinoamérica, varios países han avanzado en la promulgación de leyes y políticas destinadas a promover la IL de personas con discapacidad. Medidas que van desde la creación de empleo en el sector público y privado hasta incentivos fiscales para la contratación y capacitación de personas con discapacidad. Además, establecer las condiciones laborales que permitan contar con los requerimientos

para el desempeño de las actividades del trabajador con discapacidad (empleo protegido).

México no es la excepción, también ha tomado medidas significativas para abordar e impulsar la IL, por ejemplo, para el 2011 es promulgada la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en la que quedó establecido que se debe garantizar el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades laborales a las personas con esta condición en las instituciones privadas y públicas de todo el país.

Sin embargo, a pesar de estos avances, siguen existiendo desafíos importantes en la implementación efectiva de la IL. Claro ejemplo de ello, es: la falta de acceso a la educación y una formación profesional adecuada, la discriminación y los prejuicios arraigados en los contextos de trabajo, las barreras físicas y sociales en los contextos laborales; y algunos otros obstáculos que aún enfrentan las personas con discapacidad, en su búsqueda de lograr un empleo digno y productivo.

Esto implica la adopción de políticas integrales, la sensibilización y la capacitación, así como la eliminación de dichas barreras físicas y sociales que obstaculizan su inserción laboral. Solo a través de un enfoque colaborativo y comprometido, podemos construir sociedades verdaderamente inclusivas y equitativas para todos.

De eso trata el presente trabajo de una recuperación de las diferentes estrategias y acuerdos existentes en el mundo como en Latinoamérica y México, que se han generado en pro de la IL de las personas con discapacidad. Para ello, la presente monografía se divide en tres capítulos: un primero, sobre las políticas internacionales para la IL de personas con discapacidad; un segundo, en el que presentan los Marcos de políticas generadas en América Latina para la IL de personas con discapacidad; y un tercero y final, donde explicó el marco político y educativo que en México se ha promovido para la IL

Un trabajo integral en el que buscó presentar de manera ordenada diversos documentos, convenios y estrategias que se han venido dando en pro de la IL de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO 1

POLÍTICAS INTERNACIONALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La IL de personas con discapacidad es un tema prioritario en la agenda internacional, reflejada en acuerdos que derivan en políticas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos laborales para todas las personas, independientemente de sus características y condiciones físicas, mentales y sensoriales.

Uno de los hitos más importantes en este sentido es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, adoptada en el año de 2006. Convención con la que se reconoció el derecho fundamental de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones como los demás y en los casos que fuera necesario realizar las adecuaciones que lleven a lograr lo que se conoce como empleo protegido.

Además, de esta Convención de la ONU, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha adoptado numerosos convenios y recomendaciones que abordan específicamente esta cuestión, como la igualdad de oportunidades y de trato digno para los trabajadores, sobre todo cuando éstos tienen responsabilidades familiares.

En ese mismo sentido organizaciones como el Banco Mundial (BM) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), aportan información desde la perspectiva económica y sanitaria, sobre los logros y avances en IL de personas con discapacidad.

En resumen, la IL de personas con discapacidad es un imperativo ético y un compromiso internacional reflejado en una serie de políticas, acuerdos, leyes, convenios y estrategias a nivel global, regional y nacional. Sin embargo, a pesar de los avances logrados, aún existen desafíos importantes en la implementación e

institucionalización efectiva de éstas, para con ello eliminar las barreras físicas y sociales que lleven a un pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Para ello, en el presente capítulo explicó: cuáles son las diversas instituciones internacionales y su postura ante la IL de personas con discapacidad, para fortalecer y promover dicha IL de ese sector de la población; es decir, analizó lo propuesto por la OIT, ONU, BM y OMS.

1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT tuvo sus inicios en tiempos de la Primera Guerra Mundial en el año de 1919, condición que implicó que la vida contará con una instancia internacional y llevará a iniciar una revisión de las condiciones laborales y los derechos que se tienen que dar y respetar para lograr un trato igualitario para todo trabajador, al atender los siguientes temas:

- La injusticia en las condiciones de trabajo, así como privaciones y miseria para la mayoría de los seres humanos, el cual genera un notable descontento y pone en amenaza la paz y armonía universales.
- Asegurarse de que toda nación adopte un régimen de trabajo justo y mejorar la calidad laboral para que exista un beneficio mutuo (O'Really, 2007, p. 15).

Punto de partida en el que la OIT centró su trabajo, para lograr que todas las personas tuvieran un empleo digno, bien remunerado y con igualdad de oportunidades (incluidas las personas con discapacidad) (Pablo y Vázquez, 2017, p. 9). Búsqueda que se fundamentó en la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que a su vez se promovió una estructura organizativa tripartita entre: gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 países. Para ello, la OIT tenía como objetivos fundamentales:

1. Promover y velar por el cumplimiento de las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Generar más oportunidades para que las mujeres y hombres obtengan un trabajo y un ingreso decente.
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos.
4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social (O'Really, 2007, p. 15).

Objetivos orientados a “abordar la creación de políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y aumentar las oportunidades de empleo” (O'Really, 2007, p. 16).

Si bien para el año de 1925 se promulga el primer “instrumento internacional” con disposiciones para la IL de personas con discapacidad, año en el que la recomendación núm. 22, dejó establecido que se debería dar una indemnización por accidentes laborales y “la reeducación profesional de las víctimas de accidentes de trabajo debería estar garantizada por los medios que las legislaciones nacionales juzguen más apropiados” (OIT, 1925, párr. 20). Reeducación que comprometió a los Estados Miembros (EM) a lograr la apertura de instituciones que ofrecieran una rehabilitación y desarrollo profesional para la reincorporación de las personas con alguna discapacidad motriz al medio laboral. Fue así que, la Recomendación núm. 22 instó a los países participantes a generar legislaciones nacionales, que dieran garantías económicas a las personas que quedaban impedidos debido a una discapacidad ocasionada en el ámbito laboral.

Tras dicha Recomendación se empezaron a promover en los EM políticas y programas para la IL, en correspondencia con lo establecido por la OIT, lo que llevó a que también se diera un gran incremento de convenios que se iban estableciendo en cada uno de los países. Multiplicidad que llevó a que la OIT creará para el año de 1926, una instancia de control y administración denominada como Comisión Internacional del Trabajo (CIT) y, en ella, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), cuya función central fue “examinar el

creciente número de memorias de los gobiernos sobre convenios ratificados” (OIT, 2021, párr. 2).

Casi 20 años después, en 1944, la CIT elaboró mejoras a la Recomendación núm. 22, generando la Recomendación núm. 71, al precisar que “cualquiera que sea el origen [de invalidez de una persona...] deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil” (OIT, 2017, párr. 34). Mejora que no implicó a todo tipo de discapacidad, si bien, fue un aporte para la IL de las personas que quedaban con una discapacidad producto de un accidente laboral. Recomendación que se concentró en promover el trabajo decente e igualitario, generando oportunidades de desarrollo y reconstrucción de los servicios públicos de los EM, incluyendo la reeducación profesional a personas discapacitadas por un accidente laboral.

Un par de años más tarde, en 1946, se estableció una Recomendación núm. 79, orientada a promover el cuidado de la salud de los trabajadores con discapacidad de todo tipo para que ésta sea óptima, lo que requirió realizar que exámenes médicos a todos los trabajadores; lo que llevó a que “la autoridad competente en materia de orientación profesional y readaptación profesional adoptará las medidas apropiadas en relación con los menores discapacitados” (O’Really, 2007, p. 19).

Solo dos años después, para 1948, la CIT en el Convenio núm. 88 integra el tema de la IL, lo que a su vez se retomó en la Recomendación núm. 83, donde quedó establecido:

Tomar medidas especiales para satisfacer las necesidades de los trabajadores con discapacidades y se recomendaba que se efectuaran estudios generales o especiales en cuestiones de colocación de los trabajadores con discapacidad y que los servicios propios de empleo debían de abstenerse de aplicar a los solicitantes de empleo medidas discriminatorias basadas en diferencias de raza, color, sexo o credo (O’Really, 2007, p. 19).

Convenio y Recomendación en los que se señaló la importancia de establecer medidas especiales para satisfacer las necesidades laborales de los trabajadores con discapacidades e instaba a crear “estudios generales o especiales” en cuestiones de la colocación de éstos, además de no aplicar medidas discriminatorias a los candidatos al empleo; ya sea por su color, raza, credo o sexo. Todo ello con el:

[Fin...] de facilitar la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional encaminado a garantizar y mantener el pleno empleo y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción, debería efectuarse, tan pronto fuere factible, un cálculo anual, de carácter nacional, de las necesidades y de los recursos en mano de obra que forme parte de un estudio general de la situación económica (OIT, 1948, párr. 14).

En ese mismo año, la ONU promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que no se contemplaban la IL de personas con discapacidad intelectual o sensorial como categoría protegida, si bien en los artículos 22 y 23 hacen referencia al empleo y al derecho de tener un trabajo digno. De éstos sobresalen los:

artículo 22 acerca del derecho a la seguridad social y el núm. 23 fracción 1 sobre el derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, condiciones equitativas y satisfactorias y protección al desempleo y la fracción 2 sobre el derecho al salario igualitario (O'Really, 2007, p. 20).

Iniciada la segunda mitad del siglo XX, específicamente en el año de 1958, se promulgó el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), el que tomó como fundamento la Declaración Universal de los Derechos Humanos, planteando que la discriminación laboral constituye una violación de estos Derechos, ya que: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, discapacidad u origen social que afecte o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958, párr. 6). Fundamento universal que llevó a que en el contexto laboral los términos de

empleo y ocupación incluyen el acceso a medios de formación profesional, la admisión en el empleo para la población en general y en los diversos contextos laborales. Convenio que en su artículo núm. 2 dejó establecido que:

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (OIT, 1958, párr. 10).

De esta manera, todos los EM de la OIT, se comprometían a generar leyes nacionales que evitaran la discriminación en el ámbito laboral y posibilitaran el empleo de toda persona tenga o no discapacidad. Para ello, en su artículo 3ero. quedó establecido:

- a. Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores y otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de las políticas nacionales;
- b. Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esas políticas
- c. Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que no sean compatibles con esta política.
- d. Llevar a cabo dicha política en que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e. Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f. Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio de las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos (OIT, 1958, párrs. 12-17).

Dichas medidas llevaron a tener que implementar normas y leyes nacionales para lograr promover la IL y la no discriminatoria por parte de las empresas empleadoras públicas o privadas de personas con discapacidad; lo que se daría con el apoyo de

programas educativos que tomaran en cuenta sus habilidades físicas e intelectuales. (OIT, 1958, párr. 5)

Para el año de 1967, la OIT publicó el Convenio núm. 128 sobre las Prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes, en donde quedó establecido que los EM debería:

- a. Proporcionar servicios de readaptación profesional que, cuando sea posible, preparen a una persona incapacitada para reanudar sus actividades anteriores o en su caso que se readapte en la mayor medida posible a sus calificaciones y aptitudes:
- b. Tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de trabajadores incapacitados (OIT, 1967, p. 37).

Convenio que en su artículo 7 establece que los países miembros “deberán garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de invalidez” (OIT, 1967, párr. 27), ya sea por una discapacidad permanente o temporal. Lo que llevó a que los EM crearán estrategias que facilitarán la colocación de los trabajadores impedidos por diversos accidentes, enfermedades o condiciones de nacimiento mediante la “reeducación profesional”.

Iniciada la década de los 70, específicamente en el año de 1975, la OIT promulgó el Convenio núm. 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, en el que se insta a los EM a llevar a la práctica, estrategias con sistemas de orientación profesional estableciendo una conexión entre la formación profesional y el empleo en los servicios públicos. El objetivo central era lograr que las personas discapacitadas tuvieran acceso a los diferentes programas de orientación, de formación profesional y programas adaptados que les permita encontrar un trabajo correspondiente a sus habilidades y necesidades. Esto se enfatiza en su artículo 3^{ero}. donde quedó indicado que:

Todo [país] miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que

se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos (OIT, 1975, párr. 10).

Para ello, los EM tenían la responsabilidad de generar programas flexibles y complementarios para la enseñanza general y técnica profesional, además de crear una orientación tanto escolar como profesional, para lograr la IL en la oferta de trabajo de los empleadores. Esto llevó a que los EM iniciaran la elaboración de programas para la capacitación profesional de las personas con discapacidad, a través del cual se establecieran perfiles adecuados para las empresas empleadoras y desarrollar la readaptación profesional y laboral, apoyando a los discapacitados con una formación adecuada a sus habilidades físicas e intelectuales.

Para el año 1983 la OIT, establece el Convenio Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo, en el que se plantea la necesidad de realizar adaptación profesional para los inválidos y que se les permitiera obtener y conservar un empleo digno y adecuado para promover la integración social. Convenio que llevó a que: “se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados” (OIT, 1983, párr. 14). A la vez que los EM generaron políticas y legislaciones nacionales, con las que se comprometían a crear programas e instituciones de capacitación y reeducación profesional para personas discapacitadas y, con ello, lograr su IL en las empresas empleadoras.

Recomendaciones y Convenios con los que se esperaba un desarrollo significativo en los derechos laborales de las personas discapacitadas y su formación profesional para su adecuada IL en el sector público o privado. Iniciativa de la OIT que, en el nuevo milenio, se dio con la promulgación del Repertorio de Recomendaciones Prácticas Sobre la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo, con los objetivos de:

- . Asegurar y mejorar las condiciones de las personas con discapacidad y que gocen de igualdad de oportunidades en el trabajo,
- . Facilitar su contratación, reintegración profesional, conservar el puesto de trabajo y oportunidades laborales,
- . Promover un lugar de trabajo seguro, accesible y saludable,
- . Garantizar que los gastos que deben sufragar los empleadores en relación con la discapacidad de los asalariados se reduzcan al mínimo,
- . Maximizar las contribuciones que los trabajadores con discapacidades pueden realizar a la empresa (OIT, 2001, p. 1).

Objetivos orientados a beneficiar a los empleados con discapacidad de los EM, organizaciones de empleadores, y organizaciones representantes de trabajadores de personas con discapacidad, acompañado de una estrategia y un plan de apoyo para la protección y sustento del trabajo de las personas con discapacidad, lo que posteriormente sería evaluado por la CIT para ser publicado por los PM y, posteriormente, evaluar la implementación de dichas estrategias.

Ya para el año 2013, la OIT publicó un Estudio de Factores para la IL de las Personas con Discapacidad, texto de apoyo para que las empresas empleadoras tuvieran información sobre los beneficios e importancia social de contratar a personas con discapacidad; ya que esto permitía que las empresas comprendieran que “la diversidad hace que aumente cada vez más la demanda de conocimientos en relación con la discapacidad y las variables de productividad, seguridad y salud en el trabajo” (OIT, 2013, p. 5).

Tal estudio mostró datos estadísticos que permitieron diseñar estrategias para que los empleadores apoyen el desarrollo e inclusión de los trabajadores con discapacidades, el tipo de jornada laboral que se debe llevar a cabo y evaluaciones acerca de la experiencia de contratación de este sector de la población. En sí el estudio tuvo como objetivos:

1. Incrementar el nivel de conocimiento disponible sobre el mercado de trabajo y la situación laboral de las personas con discapacidad.

2. Contar con la información útil para la elaboración de estrategias de capacitación o educacionales adaptadas al aumento de la competitividad laboral de las personas con discapacidad.
3. Fundamentar estrategias de comunicación efectivas para una sensibilización conducente a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad (OIT, 2013, p. 7).

Aportaciones de la CIT, que dieron inicio a acuerdos que beneficiarán la empleabilidad de las personas con discapacidad en los EM de la OIT, favoreciendo las políticas nacionales e internacionales y evaluar las leyes y estrategias que cada uno de éstos adoptó para la IL.

Con ello, la OIT logró fomentar las oportunidades de un trabajo igualitario y decoroso, lo que se ha traducido en leyes internacionales sobre los derechos laborales. Algunas de éstas son: el Marco para el Desarrollo, los Programas de Trabajo Decente por País y el Plan de Acción para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Estas propuestas han apoyado a la defensa de la no discriminación contra las personas con discapacidad, junto con diversos acuerdos donde se prevén el pago de una pensión de invalidez conforme a los sistemas obligatorios de seguro; así como fomentar la igualdad de oportunidades, las cuales han sido actualizadas a lo largo de los años para fomentar el desarrollo de la IL de personas con discapacidad en los EM.

1.2. Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Al término de la Segunda Guerra Mundial, en 1945 se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), “que junta a los Estados Miembros [se organiza...] para discutir problemas comunes y encontrar soluciones compartidas que beneficien a toda la humanidad” (ONU, 2021, párr. 3).

Para el año de 1981 esta Organización empezó a tomar en cuenta la importancia de promover la IL de personas con discapacidad, cuando decreta éste como el *Año Internacional de los Impedidos* y establece como tema “Participación e Igualdad Plenas” por medio del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, en el que se dan claros aportes a la IL de las personas con discapacidad. Dicho programa se centró en “mejorar la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades [en una búsqueda por lograr...] la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional” (ONU, 1983 párr. 2); sin que fuera un impedimento el tipo de discapacidad (motriz, intelectual o sensorial), razón por lo que “mediante este programa se [buscó...] un desarrollo educativo, social y económico en la vida de las personas con discapacidad para que el sujeto [pudiera...] ser independiente desarrollando habilidades y destrezas para su supervivencia” (O’Reilly, 2007, p. 28).

Programa que consistió en la aplicación de estrategias para crear puestos que ofrecieran trabajo en las empresas públicas y privadas a las personas discapacitadas. Además de que las organizaciones no gubernamentales darían asistencia a los gobiernos proporcionando servicios complementarios, apoyos para atender necesidades y derechos humanos, sugiriendo soluciones adecuadas o proporcionando servicios complementarios; para contratar personas con discapacidad y así fortalecer la reeducación de personas discapacitadas y generar igualdad de oportunidades con la completa participación social de las personas con discapacidad.

Dicho Programa constituyó una evolución en lo que concierne a la manera de ver y considerar la IL, al tomar en cuenta sus condiciones de vida, las políticas nacionales y las estrategias que llevarían a cabo los EM para evitar la discriminación laboral. Lo que dejó establecido que: “debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo” (ONU, 1983, párr. 109). En dicho Programa (apartados 69 y 70) quedó de manifiesto que:

En muchos países [no se indican cuáles] se han establecido diversos programas y se han tomado medidas a fin de crear puestos de trabajo para impedidos. Esto incluye talleres protegidos y de producción, enclaves protegidos, contratación preferente, sistema de cuotas, subvenciones a los empleadores que capacitan y contratan a trabajadores con discapacidad (ONU, 2003, párr. 38).

Estos programas de rehabilitación profesional, asistencia social y educación fueron diseñados con el objetivo de conocer la educación y habilidades con las que cuentan las personas con discapacidad para que, se cree una reeducación profesional y que las personas discapacitadas se formen en profesiones acordes a sus aptitudes y conocimientos y sean capacitadas para el mercado laboral.

Una de las cosas que se cuestiona en dicho Programa, es que en un gran número de EM, cuando hay alguna crisis los primeros trabajadores en ser despedidos son las personas discapacitadas, a la vez que son las últimas en ser contratadas; razones por las que en él, se recomienda crear proyectos nacionales para la capacitación, reeducación y colocación de las personas con discapacidad a un empleo digno; tomando como punto de partida la realización de: “talleres protegidos y de producción, empleo protegido, contratación preferente, plan de cuotas, retribución a los empleadores que capacitan y contratan a trabajadores impedidos, cooperativas de impedidos, etc.” (ONU, 1982, párr. 32). Proyectos que permitirían “la adaptación a un costo reducido del lugar de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, y ayuda a aumentar las oportunidades de empleo para los impedidos” (ONU, 1982, párr. 32).

Más de 10 años después, para 1993, la ONU géneró las *Normas Uniformes Sobre Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad*, en una búsqueda por lograr que todos los EM las adopten. Normas que, si bien no son obligatorias, se constituyen en un instrumento normativo y que puedan ser retomadas y ejecutadas por estos países, para:

La creación de mecanismos nacionales para establecer una colaboración entre los Estados, los órganos del sistema de la ONU, órganos intergubernamentales y las organizaciones de personas con discapacidad; [como un...] mecanismo eficaz de supervisión del proceso por medio del cual los Estados tratan de lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (ONU, 1993, párrs. 50-51).

En estas normas, el tema del empleo se encuentra previsto en el artículo 7, con base en convenios y recomendaciones propuestos por la OIT, al establecer que “las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar [a...] las personas con discapacidad” (ONU, 1993, párr.103), a la vez que insta a los EM a asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad para poder obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado laboral reconociendo sus facultades y derechos. De esta manera los EM estarían en condiciones de crear estrategias que apoyen activamente la IL de personas con discapacidad, mediante su capacitación profesional, incentivos económicos, contratos de exclusividad, exenciones fiscales, préstamos para empresas pequeñas o algún otro tipo de asistencia técnica o financiera. Es decir, se deben incluir:

- a. Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;
- b. Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo;
- c. Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación (ONU, 1993, párrs. 106-108).

Medidas con las que se podrán crear:

instituciones públicas donde capaciten y apoyen a las personas con discapacidad en los empleos protegidos y reservados, donde la calidad de los programas desarrollados se vea reflejados y evaluados en la suficiencia y las oportunidades en el mercado laboral de las personas con discapacidad (ONU, 1993, párr. 112).

Medidas que se ratificaron durante la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos* realizada en Viena en el año 1993, donde quedó claro que todas las personas nacen igual y tienen los mismos derechos a recibir educación y oferta de trabajo para poder vivir de manera independiente, a la vez que tener una: “participación activa en todos los aspectos de la sociedad. Por tanto, cualquier discriminación directa u otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada es una violación a sus derechos” (ONU, 1993, párr. 63).

Derivado de lo antes acontecido, para finales del año de 1994, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU estableció que la discriminación hacia las personas con discapacidad: “ha sido particularmente grave en el aspecto educativo, laboral, de vivienda, transporte, espacios y servicios públicos; [y] se consideró que el empleo era uno de los factores en donde existía mayor discriminación a las personas con discapacidad” (O’Reilly, 2007, p. 42).

A pesar de lo acordado en dichos eventos en la ONU, en la mayoría de los EM la tasa de desempleo de personas con discapacidad es tres veces superior a la del resto de las personas “normales”; además de que éstas ocupan puestos poco remunerados con escasa seguridad social, jurídica y física generando desigualdad y discriminación, tanto en las instituciones públicas como las privadas. Esto a pesar de que la ONU reconoce el derecho de “tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido [requiere de condiciones de trabajo dignas y equitativas...]” (ONU, 2007, p. 10).

Dos años después, para el año de 1996, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, promulgó la *Carta Social Europea*, la que en su artículo 15 dejó establecido el derecho de las personas minusválidas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad; para garantizar la participación laboral de personas discapacitadas en empresas públicas y privadas, razón por la que los EM se comprometieron a:

1. Tomar las medidas adecuadas para procurar a las personas minusválidas orientación, educación y formación profesional en el marco del régimen general, o a través de instituciones especializadas
2. Promover su acceso al empleo mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a personas minusválidas en el entorno habitual de trabajo adaptándolo a las necesidades de los minusválidos
3. Promover su plena inclusión y participación social mediante la aplicación de medidas, incluidas ayuda técnica para superar barreras de comunicación y movilidad, así como, permitirles a acceder a transportes, vivienda y actividades culturales (ONU, 1996, p. 27).

Compromisos que serían tomados por los países europeos para crear una sociedad incluyente para las personas discapacitadas considerando las necesidades existentes en la sociedad como infraestructura, economía y comunicación.

Sólo tres años más tarde, en 1999, se dio inicio a la campaña de *Rehabilitación Internacional: Carta para el Tercer Milenio*, cuyo objetivo era contar con un instrumento jurídico con el que se promovió “el goce pleno de condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad” (ONU, 1999, párr. 2). Carta fue presentada por la ONU a los EM en septiembre del mismo año, como una campaña para difundir la *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, de manera que sirviera a éstos para establecer leyes y políticas que permitiera erradicar la exclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Esto llevó a que los EM reconocieran el derecho que tienen las personas con discapacidad a trabajar en empleos protegidos y poder ganarse la vida en un trabajo, ya sea administrativo o desempeñando algún oficio (carpintería, jardinería, agricultura, herrería, etcétera), de acuerdo a sus habilidades físicas y cognitivas en un ambiente inclusivo, accesible y abierto; para llevar a la práctica las medidas apropiadas para salvaguardar y promover el derecho al trabajo.

Para el año 2000, en la *Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, promovida por la ONU, quedó establecido que se debe impedir la discriminación directa e indirecta en cuestión laboral de las personas con discapacidad, a la vez que, ofrecer orientación y formación profesional a éstos para iniciar su vida laboral. Generando empleos donde se den salarios justos y completos, considerando que el empleador realice los ajustes razonables para que la persona con discapacidad pueda acceder a sus funciones laborales.

Solo dos años después, en 2002, la ONU organiza en Ginebra, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, en donde se realizó un análisis profundo sobre las necesidades laborales, económicas y educativas de las personas discapacitadas, lo que llevó a acordar que:

Los [EM...] deben promover el ejercicio del derecho al trabajo y adoptar medidas pertinentes, entre otras cosas, para promover el empleo en el sector privado y velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Los Estados Partes deben emplear a personas con discapacidad en el sector público (ONU, 2002, p. 4).

Acuerdos del año 2002 sobre la IL, que se actualizaron para el año 2009, al quedar establecido que se deben:

- Adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención.
- Tomar las medidas pertinentes para modificar y derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.
- Tener en cuenta en toda política y programa, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad (ONU, 2009, p. 22).

En el artículo 27 de dicha Convención, los EM se reconoció que son ellos los que deben elegir el trabajo que se adecue a sus conocimientos, características y

habilidades. De esta manera, los EM tenían la responsabilidad de promover la IL, adoptando las siguientes medidas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad respecto a cuestiones relativas a la forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, su continuidad, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables.
- [Promover la...] igualdad de condiciones con las demás, condiciones de trabajo justas y favorables, igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor
- [Establecer el...] acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional.
- Ejercer sus derechos laborales y sindicales, alentar oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral.
- Promover oportunidades empresariales por cuenta propia.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público y privado mediante políticas y medidas pertinentes.
- Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto (ONU, 2009, p. 23).

Promoción de la IL que llevó a que para el año 2020, la ONU promulgara la *Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad*, con el objetivo de promover políticas y mecanismos para que se diera la IL en los PM, a través de la capacitación y la aplicación de recursos financieros y de información sobre la IL de las personas con discapacidad.

Conjunto de aportaciones de la ONU, para que los EM promovieran políticas, programas y estrategias tanto nacionales como regionales para lograr una plena IL de personas con discapacidad, tanto en las instituciones públicas como en las empresas privadas. A la vez que informar y publicar los logros de los EM, en una búsqueda por dar continuidad a la IL de las personas con discapacidad.

1.3. Banco Mundial

Por su parte, el Banco Mundial (BM) como organización multinacional asiste a países en desarrollo y en transición para adecuarse al cambio financiero, ofreciéndoles préstamos y servicios de asesoría para sus necesidades económicas. De ahí que, desde su creación, en el año de 1944, su propósito ha sido “reducir la pobreza y brindar apoyos económicos a las naciones en desarrollo y generar asistencia e investigación colaborativas para apoyar la IL de personas con discapacidad” (BM, 2021, párr. 1). IL que de acuerdo con los proyectos financieros del BM se reconoce que:

las condiciones laborales poco seguras, entornos contaminados y la falta de oportunidades de empleo causan un aumento de pobreza en las personas con discapacidad debido a los salarios tan bajos y el mayor costo de vida que supone vivir con una discapacidad (2021, párr. 8).

Para el año 2016, el BM en colaboración con la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) promovió el desarrollo educativo, laboral y económico de las personas con discapacidad a través del *Memorando de Entendimiento* (MOU) pactado por ambas instituciones y que tenía como objetivo: “asegurar la plena participación de las personas con discapacidad en nuestras sociedades, eliminando barreras de acceso a la educación, al empleo y a sedes sociales” (BM, 2016, párr. 4). Las áreas a las que se dio énfasis fueron: “Intercambio de conocimientos, ideas y experiencias adquiridas. Planificación de actividades conjuntas en las áreas de interés común. Trabajo conjunto en seminarios, conferencias y talleres de formación” (BM, 2016, párr. 5).

Con ello, se buscaba apoyar y promover el desarrollo de la IL de personas con discapacidad, creando convenios con empresas privadas (en este caso de España) para el empleo de personas con discapacidad, lo que implicó ofrecerles la capacitación requerida para las actividades que se tuvieran que desempeñar.

Un par de años más tarde, en 2018 se realizó la *Cumbre Mundial sobre Discapacidad*, en la ciudad de Londres y organizada por el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido en colaboración con el Gobierno de Kenya, la Alianza Internacional de la Discapacidad y el BM. Cumbre que tuvo como objetivo “movilizar nuevos compromisos mundiales sobre el desarrollo de la inclusión social, laboral y económica de las personas con discapacidad” (BM, 2018, párr. 1). Con base en esto, el BM estableció 10 compromisos en favor de un desarrollo de la IL, comprometiéndose a “ayudar a países en desarrollo a invertir más recursos de manera eficaz en las personas con discapacidad y servicios accesibles” (BM, 2018 párr. 2). De esta manera, el BM buscaba garantizar “que todos los programas y proyectos de educación [y formación laboral] financiados [permitieran...] la formación educativa y fomenten la capacitación laboral de las personas con discapacidad” (BM, 2018, párr. 6), a la vez que permitiera incrementar la igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas y obtengan un empleo bien remunerado y, de ser posible, protegido.

Compromisos establecidos en la Cumbre, que llevaron a que el BM presentara el *Programa de Jóvenes Profesionales*, en el que estableció como objetivo “crear un lugar de trabajo más inclusivo para las personas con discapacidad procurando activamente la contratación y retención en planta de personal con discapacidades y mejorar la accesibilidad, servicios y la inclusión” (Yaa, 2019, párr. 1). Programa que abarca desde la difusión y contratación hasta la incorporación y la capacitación que permitan garantizar las mismas oportunidades de contratación, permanencia y progreso en el trabajo para las personas con discapacidad y jóvenes regulares. A la vez que reconocer que “la diversidad inclusiva promueve la innovación lo que genera un mayor impacto [en la sociedad] y los empleadores que dan prioridad a la inclusión de personas con discapacidad logran un desempeño superior al de los que no lo hacen” (Yaa, 2019, párr. 4).

El programa dio inicio en la ciudad de Washington D.C. a manera de prueba, para observar sus procesos de adaptación y condiciones de desarrollo; que permitieran

pensar los procesos de capacitación profesional que requerían los trabajadores discapacitados, a la vez de fortalecer la idea de llegar a ofrecer carreras profesionales.

Compromisos y programas promovidos por el BM, que han favorecido la IL de personas con discapacidad, sobre todo en los países en desarrollo que apoya dicha institución, reforzando los derechos de las personas con discapacidad.

1.4. Organización Mundial de la Salud

Una de las instituciones internacionales más interesadas en el tema de la IL de las personas con discapacidad ha sido y es la Organización Mundial de la Salud (OMS), la que, desde su creación, en el año de 1948, enfatizó la importancia que tiene la salud de los trabajadores en general, sobre todo si tienen alguna discapacidad. Uno de sus principales objetivos es:

Potenciar la autonomía de las personas con discapacidad para que mejoren su salud proporcionándoles información, capacitación y apoyo de otras personas en la misma situación. Promover la rehabilitación de ámbito comunitario para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios existentes (OMS, 2021, párr. 17).

Para ello, promueve el que se tome en cuenta la necesidad laboral de las personas con discapacidad, reconociendo que ha habido poca atención para su IL. En ese sentido la OMS ha buscado atender las necesidades sanitarias de este sector de la población, en una búsqueda por su desarrollo educativo, personal y laboral.

Para el año 2011, la OMS en cooperación con el BM, elaboraron el *Informe Mundial de la Discapacidad*, en el que se reunió la mayor información posible sobre las diferentes problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad, desde el punto de vista sanitario, económico, educativo y laboral; con el fin de apoyar a los EM, para que éstos pudieran establecer leyes y programas sociales en favor de la

IL (OMS, 2011, p. 7). Informe en el que se contemplan los diferentes tipos de discapacidad que se presentan a nivel mundial, para proponer:

medidas para todas las partes interesadas incluidos los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones de personas con discapacidad, para crear entornos favorables, promover la rehabilitación y los servicios de apoyo, asegurar una adecuada protección social, crear políticas y programas inclusivos, y aplicar normas y legislaciones, nuevas o existentes, en beneficio de las personas con discapacidad y la comunidad en general (OMS, 2011, p. 5).

Informe en el que además se identificaron obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad para su IL y que clasificaron en:

- Políticas y normas insuficientes. La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes.
- Actitudes negativas. Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social.
- Prestación de servicios insuficientes. Las personas con discapacidad son vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación, [la formación laboral], y la asistencia y apoyo social (OMS, 2011, p. 9).

Esto llevó a que los EM promulgarán leyes para la protección del trabajo de las personas con discapacidad, desde un punto de vista sanitario y económico. Leyes que además se apoyan de las propuestas hechas por la OIT y la ONU, donde quedo establecido la reducción de costos adicionales y la instauración de incentivos fiscales y financiación que permitan a las empresas hacer las adaptaciones en los centros laborales para la IL de personas con discapacidad (OMS, 2011, p. 11).

Legislaciones de los PM que exige a empleadores realizar adecuaciones laborales para facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptando el entorno de trabajo, los horarios laborales y el uso de tecnologías auxiliares.

En el seguimiento de las leyes generadas por los EM para la IL, tomadas de lo propuesto por la ONU, sobre los mecanismos de colocación de las personas con discapacidad, deben ser atendidas por empresas públicas y privadas; para promover la formación y las oportunidades de empleo, mediante la formación y capacitación laboral para personas con discapacidad. Lo que llevaría a generar empleos dignos y adecuados a las habilidades físicas e intelectuales de las personas con discapacidad. Para ello, de acuerdo con la OMS: “los programas convencionales de protección social [deberán...] incluir laboralmente a las personas con discapacidad, al mismo tiempo que promuevan su reincorporación al mundo laboral” (2011, p. 17).

Para el año 2021, en un artículo publicado por la OMS, se habla de las barreras físicas, sanitarias y laborales con las que viven los discapacitados el día a día; y donde se indica que: “muchos proveedores de servicios no entienden ni conocen los derechos y las necesidades de salud [y trabajo] de las personas con discapacidad y tienen una deficiente formación y experiencia profesional en la materia” (OMS, 2021, párr. 6); lo que se da acompañado de instalaciones inadecuadas para su buen desplazamiento, falta de apoyo económico para cubrir un servicio de salud adecuado, los medios de transporte necesario para acudir a su trabajo y las condiciones sanitarias no les son de fácil acceso. Factores que llevaron a que la OMS se comprometiera con los EM de la ONU a ver la manera de mejorar los servicios de salud para las personas con discapacidad, a la vez que:

- Facilitar la recopilación y divulgación de datos e información acerca de la discapacidad;
- Elaborar instrumentos normativos, en particular directrices para potenciar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios de atención;
- Promover estrategias que aseguren que las personas con discapacidad estén informadas sobre sus derechos y se proteja su dignidad;
- Contribuir a la Estrategia de la ONU para la inclusión de la Discapacidad con el fin de promover “un progreso sostenible y transformador hacia la inclusión de la

Discapacidad en todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas” (ONU, 2021, párr. 32).

Apoyo que la OMS brindó a la ONU y que ha permitido crear políticas de IL a los EM, dentro de las cuales figura: “separar el componente de subsidio de apoyo del componente destinado a compensar los costos adicionales que deben asumir las personas con discapacidad utilizando prestaciones de manera gratuita” (OMS, 2011, p. 19) y con ello, crear empleos bien remunerados y digno que apoye a generar ingresos económicos a las personas con discapacidad. A la par la OMS y el BM presentaron diversas recomendaciones para la IL, las cuales son:

- Para las personas que desarrollan una discapacidad en el trabajo mientras están empleadas, brindar tratamiento, adaptación del lugar de trabajo, reincorporación al trabajo con apoyo apropiado.
- Para personas con discapacidad (física, motriz o cognitiva) crear programas de empleo para facilitar el desarrollo de aptitudes y oportunidades de empleo.
- Los programas pueden incluir adiestramiento para el empleo, formación laboral especializada y supervisión adaptada.
- Promover el empleo de las personas con discapacidad por cuenta propia y facilitar el acceso a microcréditos con mayor divulgación y mejorar las condiciones crediticias personalizadas.
- Incluir a las personas con discapacidad y promover su reincorporación al mundo laboral (OMS, 2011, p. 18).

Recomendaciones que implican un cambio político-laboral de los PM con la creación de leyes que beneficien y promuevan la IL de las personas discapacitadas, lo que debe estar acompañado de: un plan de acción nacional con programas educativos para la capacitación laboral, servicios de apoyo social, creación de empleos protegidos que favorezcan el desarrollo económico, autónomo y productivo de las personas con discapacidad.

Tal proyecto de acción nacional requiere que los EM de la ONU ajusten las recomendaciones a sus contextos y condiciones, ya que son diversos los factores

que deben ser asumidos de diferente manera y como intervención prioritaria, destinar los recursos necesarios, para la asistencia técnica y cooperación internacional en el tema de la IL de personas con discapacidad.

CAPÍTULO 2

MARCO DE POLÍTICAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMÉRICA LATINA

A lo largo de las últimas décadas, en Latinoamérica se han realizado avances significativos en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad; así como en las políticas y programas destinados a garantizar su plena participación en el mercado laboral.

En este contexto, se han establecido diversas políticas y acciones, para promover su IL en los diferentes países de este amplio territorio. Estas políticas y marcos de acción abarcan una amplia gama de áreas, la promoción del empleo protegido, la capacitación y el acceso a la educación y la formación profesional; así como, la sensibilización y la promoción de una cultura inclusiva en el lugar de trabajo.

En el tema de América Latina está el Comité Regional Intergubernamental del Principal Proyecto de Educación en América Latina y el Caribe (PROMEDLAC), que publicó el desarrollo de estrategias y acuerdos para aceptar e incluir a las personas con discapacidad en los entornos laborales y sociales. Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ha contribuido significativamente a la promoción de la IL de personas con discapacidad a través de investigaciones¹, recomendaciones para promover políticas, mecanismos de capacitación y asistencia técnica a los países de la región. Labor a la que da seguimiento PROMEDLAC a través de la revisión de los logros que reportan los países de la zona.

Además de los marcos normativos regionales, varios países de América Latina han promulgado leyes y políticas específicas para promover la IL de personas con discapacidad, las que van desde la reserva de cupos de empleo en el sector público

¹ Investigaciones

y privado hasta la implementación de programas de apoyo y capacitación para facilitar su inserción laboral.

De esta manera, la IL de personas con discapacidad en América Latina y el Caribe requiere un compromiso continuo por parte de los gobiernos, los empleadores, la sociedad civil y la comunidad internacional. Solo a través de un enfoque integral, incluyente y coordinado, se puede garantizar que todas las personas, independientemente de su condición, tengan la oportunidad de contribuir y prosperar en el ámbito laboral en la región.

2.1. Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe (PROMEDLAC)

Para el año de 1993 se consideró de gran importancia el desarrollo educativo y laboral de personas con discapacidad, por parte de la Oficina Regional de Educación en América Latina (OREALC), ya que este Comité Regional ha iniciado la propuesta a los países Latino Americanos, reconociendo que el punto de partida de IL está dada en el ingreso a la educación básica regular de niños y adolescentes con discapacidad que se encuentran en instituciones especiales, para generar independencia, reconocimiento y respeto para este sector de la población en contextos regulares y así crear consciencia sobre el valor que tiene el acceso al trabajo para toda persona, tenga o no discapacidad.

Este tema de la IL, fue abordado en el Congreso Pedagogía 93, celebrado en la ciudad de La Habana del 1 al 5 de febrero de 1993, en donde se discutió la problemática que se genera en esta región dadas las condiciones de los países que lo integran y el desarrollo industrial para promover la IL de las personas con discapacidad, al reconocer que “lo más que se logra es la actividad laboral en talleres protegidos por instituciones especiales que se dedican a producciones mal

remuneradas, no existiendo suficientes proyectos institucionales para favorecerlos” (OREALC, 1993, p. 46).

Producto de lo debatido en el Congreso Pedagogía 93, el gobierno chileno reconoció que “la sociedad no debe adaptarse a las insuficiencias o discapacidades, sino que estas personas deben educarse para enfrentarse a la sociedad tal cual es” (OREALC, 1993, p. 46). Lo que permitió que se reconociera la necesidad latente de formar personas discapacitadas con capacidad de resolver problemas por sí solos y ser tratados por igual en la sociedad.

Para el año de 2001 en la VII reunión de PROMEDLAC de la UNESCO, se abordó el tema de la IL de personas con discapacidad, al establecer en la llamada Declaración de Cochabamba, al reconocer que Latinoamérica es: “un contexto de pocas oportunidades de empleo [para personas discapacitadas, lo que...] demanda propiciar una adecuada formación para el trabajo, superando barreras [de discriminación a personas con discapacidad] para realizar una transición eficaz entre el sistema escolar y el mundo laboral [de las personas con discapacidad]” (UNESCO, 2001, p. 7).

Declaración en la que se hacen recomendaciones para tratar el tema educativo y laboral de las personas con discapacidad, como lo muestra en la recomendación número 11, donde se indica que es necesario:

Fortalecer los procesos de integración a la escuela común de los niños y jóvenes [y adultos] con necesidades educativas especiales, salvaguardando su dignidad, evitando cualquier tipo de discriminación y proporcionándoles las ayudas especializadas necesarias a fin que construyan aprendizajes [y habilidades para el empleo] (UNESCO-PROMEDLAC, 2001, p. 13).

Recomendación que debe ser asumida por los países miembros en Latinoamérica y el Caribe, para reducir la discriminación de las personas con discapacidad en el tema educativo y laboral, en una búsqueda por alfabetizarlos y capacitarlos para

lograr su independencia personal y laboral; lo que se debe realizar dando un adecuado seguimiento a su capacitación e IL, en trabajos formales (protegidos o no) bien remunerados.

La PROMEDLAC al centrarse en mejorar la calidad y equidad en la educación en el territorio Latinoamericano y del Caribe, tiene un impacto significativo en la IL de personas con discapacidad; ya que, permite promover políticas y prácticas educativas para garantizar oportunidades equitativas e incluyentes. Como resultado de mejorar la calidad de la educación, PROMEDLAC contribuye a que las personas con discapacidad desarrollen habilidades y competencias importantes para el acceso al empleo, a la vez que busca fortalecer los programas de formación profesional y técnica en donde se atiendan las necesidades específicas de aprendizaje de las personas con discapacidad.

Otro factor importante de los acuerdos de PROMEDLAC en la Declaración de Cochabamba, fue la necesidad de sensibilizar a la sociedad como a las empresas e instituciones públicas de la importancia de la IL de personas con discapacidad. Para ello, se hace necesario realizar campañas de sensibilización. En el sentido político, la PROMEDLAC se encuentra facultada para interceder en los países Latino Americanos y el Caribe, para la contratación de personas con discapacidad, recomendando a los gobiernos establecer incentivos económicos y hacendarios en función de cuotas de empleo reservadas para personas con discapacidad y medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

2.2. Comisión Económica para América Latina (CEPAL)

En el caso de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), como parte esencial de los mecanismos de financiamiento para apoyar el diseño de estrategias y programas de IL, ha recuperado estrategias internacionales; a la vez que ha realizado diversas investigaciones sobre la Inclusión social y laboral en América

Latina y el Caribe, tales como: *Inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Políticas y buenas prácticas*, *El trabajo decente y la inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Desafíos y políticas*, *La igualdad de género en el mercado laboral: Un análisis para América Latina y el Caribe*, lo que ha fortalecido con el reconocimiento jurídico a la desigualdad y la necesidad de eliminar las Barreras para el Aprendizaje y la Participación (BAP²). A la vez que ha recopilado una gran cantidad de información en favor de los derechos laborales de personas con discapacidad, en este contexto regional.

Para el año 2015, el CEPAL publicó el documento titulado *Desarrollo Social Inclusivo*, donde se incluye una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe. Documento en el que se expone la discriminación y marginación que se da hacia las personas con discapacidad en el sector educativo y laboral, así como la falta de atención y cuidados oportunos a las personas con esta condición. Asimismo, se indica que las barreras laborales, tienen una escasa atención en las entidades encargadas de ofrecer alguna solución (p. 12).

Situación que está dada por la falta de infraestructura adecuada para las personas discapacidad, creando así una cadena de discriminación y barreras que impiden la inclusión y permanencia de las personas con discapacidad; lo que conlleva a que este sector de la población no pueda tener una estabilidad económica, con riesgo de dependencia y pobreza.

A su vez el CEPAL, estableció que el rechazo social hacia las personas con discapacidad, generan conflictos económicos que se pueden resolver poniendo el énfasis en el desarrollo de instituciones educativas y laborales inclusivas, ya que:

² Las BAP son aquellas que los contextos escolares, familiares y sociales le imponen a un sujeto con discapacidad para su plena inclusión escolar, social y laboral. En todo contexto lo que se debe busca es identificarlas y buscar como minimizarlas o eliminarlas. No olvidemos, como dicen Booth, Ainscow que: "Las barreras, al igual que los recursos para reducirlas se pueden encontrar en todos los aspectos y estructuras del sistema: dentro de los centros educativos [y laborales], en la comunidad en las políticas locales y nacionales" (2000, p. 22).

Las escuelas [y empresas] inclusivas y accesibles, y los programas de sensibilización y de capacitación para los maestros y el personal de la escuela [y empleados] son condiciones esenciales para promover la inclusión social, la aceptación, la igualdad y las oportunidades educativas [y laborales] para los niños, niñas [y adultos] con discapacidad. (CEPAL, 2015, p. 34).

Sólo cuatro años después, para el 2019, el CEPAL elaboró documento titulado *Doble Inclusión (Social y Laboral) en América Latina un Ejercicio de Medición*, documento que describe de manera cuantitativa y cualitativa, las características necesarias para lograr esta doble inclusión. En específico el CEPAL menciona:

- La política pública debe fomentar de manera eficaz la IL.
- [Ésta debe promover...] mejoras en el bienestar de la población, que incluyan tanto el acceso a servicios sociales de calidad y a la infraestructura básica, como al trabajo remunerado en condiciones dignas, con trabajos decentes que otorguen acceso a la protección social y permitan salir de la pobreza. (CEPAL, 2019, p. 3).

Una clara muestra de las razones por las que la IL no ha consolidado en los países de Latinoamérica y el Caribe, son los “bajos ingresos, altos niveles de desprotección [que...] son considerados temas centrales para la inclusión social y la creación de políticas sociales que protejan y apoyen a la inclusión educativa, laboral y social” (CEPAL, 2015, p. 34).

De esta manera el CEPAL aporta ejemplos de acciones que se han desarrollado en diversos países para la IL, por ejemplo: Argentina, Ecuador, Uruguay, Brasil, Nicaragua, El Salvador y Colombia.

Además de que existen instituciones nacionales que apoyan y fomentan la IL de personas con discapacidad, algunos de los países de América Latina y el Caribe también cuenta con Fundaciones Sociales que capacitan y orientan a las personas con discapacidad para encontrar un empleo acorde a sus habilidades físicas y cognitivas y que sea bien remunerado. Por ejemplo, en Chile se encuentra la

Fundación Descúbreme la que se centra en la IL de personas con discapacidad cognitiva, a la vez de fortalecer su desarrollo social.

En el caso de Argentina, Ecuador, Guatemala y República Dominicana la institución encargada de desarrollar y proteger los derechos de las personas con discapacidad es el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), en Colombia el Consejo Nacional de Discapacidad, en Chile el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), en Uruguay la Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado (CNHD).(CEPAL, 2020. p. 35).

En Colombia se creó el programa “Plan Nacional de Intervención en Discapacidad” (Plan de Acción 2005- 2007), el cual se centró en promover la IL de personas con discapacidad, teniendo como objetivo principal el prevenir “la incidencia de la discapacidad y mejorar la calidad de vida, las habilidades y competencias de las personas con discapacidad a través de programas de formación y capacitación, impulsar políticas de contratación a las empresas incluyendo beneficios fiscales y subvenciones” (ONU, 2005, p. 2). Objetivo en el que se promovían como metas:

- Capacitar para el empleo a 19.000 con discapacidad
- Crear 15 unidades productivas (empresas, negocios, asociaciones) de personas con discapacidad y sus familias.
- Reglamentar y difundir estímulos a empresarios que contraten PconD (Política Pública de Discapacidad) (ONU,2005, p. 36).

Una vez establecidas las metas específicas en dicho Plan de Acción, se presentaron las instituciones del país responsables de promoverlas para IL. Para ello, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) debería diseñar e implementar información, programas de capacitación y actualización para la población de personas con discapacidad. Servicios que consistían en:

1. Información para el empleo: Orientación Ocupacional, Capacitación, Información Laboral.

2. Capacitación Técnica: Cursos largos y cortos en las modalidades de Comercios y Servicios, Industria y Sector Agropecuario.
3. Emprendimiento y Empresarismo: Constituir, consolidar y fortalecer unidades productivas (ONU, 2005, págs. 45- 46).

Plan de Acción con el que se buscó transformar la realidad laboral de las personas con discapacidad en Colombia, estableciendo un camino hacia una mayor equidad y oportunidades para las personas con discapacidad.

Por su parte, para el año 2006, Guatemala como parte de sus políticas nacionales presentó la llamada *Política Nacional en Discapacidad*, con el objetivo de promover la inclusión y el respeto de los derechos de las personas con esta condición en el país. Al igual que lo promovido en Colombia, esta política busca promover y proteger los derechos humanos, fomentar la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, laboral y social.

El objetivo central de esta política era: “promover el acceso al empleo en el sector público y privado para las personas con discapacidad” (CONADI, 2006, p.26). Para ello, se abrieron programas de capacitación y formación profesional para mejorar las habilidades de las personas con discapacidad; además de diseñar campañas de sensibilización para fomentar una cultura laboral inclusiva.

En el caso de Perú, se diseñó el *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018*, con la finalidad de promover la IL de este sector de la población, lo que se dio acompañado de la promoción y capacitación de las empresas para la IL; asimismo se darían subvenciones y bonificaciones fiscales, de acuerdo con el número de personas incluidas laboralmente. Plan en el que además se apoyaban a las personas con discapacidad para encontrar oportunidades de empleo adecuadas a sus competencias, de autoempleo a través de asesoramiento para la creación de negocios.

Otro ejemplo a resaltar es el de Ecuador, donde se creó el programa “Ecuador sin Barreras”, el que está destinado a apoyar “la inserción o reinserción laboral de las personas con discapacidad” (CEPAL, 2011, p. 58). Programa en el que se elaboraron “guías para implementar normas básicas de accesibilidad, eliminación de barreras físicas, el registro laboral de personas con discapacidad, mecanismos de atención sanitaria [para empleadores públicos y privados de personas discapacitadas]” (Camacho, 2013, p. 99). Además, de elaborar el programa de “Empleo sin Barrera”, que está orientado a atender las necesidades de las personas con discapacidad; ya sea con asesoramiento y patrocinio legal para defender sus derechos laborales, así como brindar oportunidades de empleo protegido en empresas públicas y privadas.

Dicho programa inició con acciones para atender la falta de atención social, tales acciones incluyeron guías que implementan normas básicas de accesibilidad como el registro de personas con discapacidad a empleos adecuados según sus capacidades y habilidades, es por ello que en 2012 se había incluido a un total de 55000 personas al ámbito laboral (Camacho, 2013, p. 100).

La estrategia principal del programa es que las personas con discapacidad lleven una formación educativa y laboral adecuada a sus habilidades y capacidades físicas, motoras y cognitivas. Para ello, el gobierno de Ecuador brindó a las instituciones de educación especial, equipos de cómputo para brindar conocimientos tecnológicos a las personas con discapacidad. A la vez que, ofreció apoyos a las empresas privadas que empleaba a personas con discapacidad, beneficios fiscales en el pago de sus impuestos. Empresas empleadoras que llevan un proceso de selección y capacitación para el desempeño de su actividad laboral, adecuando el espacio de trabajo. Programa en el que se promueve una cultura de inclusión con todos sus trabajadores, en pro de una comunidad de respeto y solidaridad para el desarrollo profesional de todo trabajador.

Tal fue el éxito de este programa, que la ONU decidió apoyarlo promoviéndolo a nivel mundial, como estrategia para la IL de personas discapacidad; además de intercambiar información, experiencias y tecnología.

Para el año 2018, en Chile se publicó la Ley No. 21015, en la que quedó establecido que las empresas recibirían beneficios fiscales al contratar personas con discapacidad, estableciendo que ésta debía ser del 1% cuando la empresa tuviera más de 100 trabajadores. En dicha ley se estableció que toda persona con discapacidad, debe tener las mismas oportunidades que el resto de los trabajadores: en la jornada laboral, contrato de trabajo y remuneración; a la vez de ofrecer la capacitación adecuada para las actividades laborales que tenga que realizar. En ésta quedó establecido:

Si la empresa no puede cumplir con la ley de inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad, existe la posibilidad de cumplimiento mediante las medidas alternativas, como lo son los contratos de prestación de servicios y las donaciones en dinero, para optar por este cumplimiento se consideran dos razones fundadas:

1. La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, o
2. La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión o invalidez interesadas en las ofertas de trabajo formuladas por el empleador (SENADIS, 2018, párrs. 10-12).

Ley con la que se buscó que las empresas del sector público y privado de Chile fomentaran la IL de personas con discapacidad.

Como parte de los productos para la promoción de la IL en la región, para el año 2011 el CEPAL publicó el libro titulado *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Libro en el que muestra lo alejados que se encuentran los países de América Latina y el Caribe, para lograr la plena IL de las personas con discapacidad.

Al respecto, en dicho libro, el CEPAL dejó establecido que siguen existiendo, en los países de América Latina y el Caribe barreras para la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; además de que “los ingresos de aquellos que logran emplearse, [...] son muy bajos o incluso en muchos casos se trabaja sin remuneración” (CEPAL, 2011, p. 19). En dicho documento además se establece la necesidad de ofrecer: mayor atención médica, de rehabilitación, servicios de apoyo, el desarrollo de la igualdad de participación en la educación y el empleo en familia. Al respecto el CEPAL dejó establecido que:

Se alienta a los EM de la ONU a apoyar la IL de personas con discapacidad mediante diversas medidas, como la capacitación profesional y las exenciones fiscales para las empresas, así como estimular a los empleadores a realizar ajustes razonables en las vacantes que presentan a las personas discapacitadas (CEPAL, 2011, p. 26).

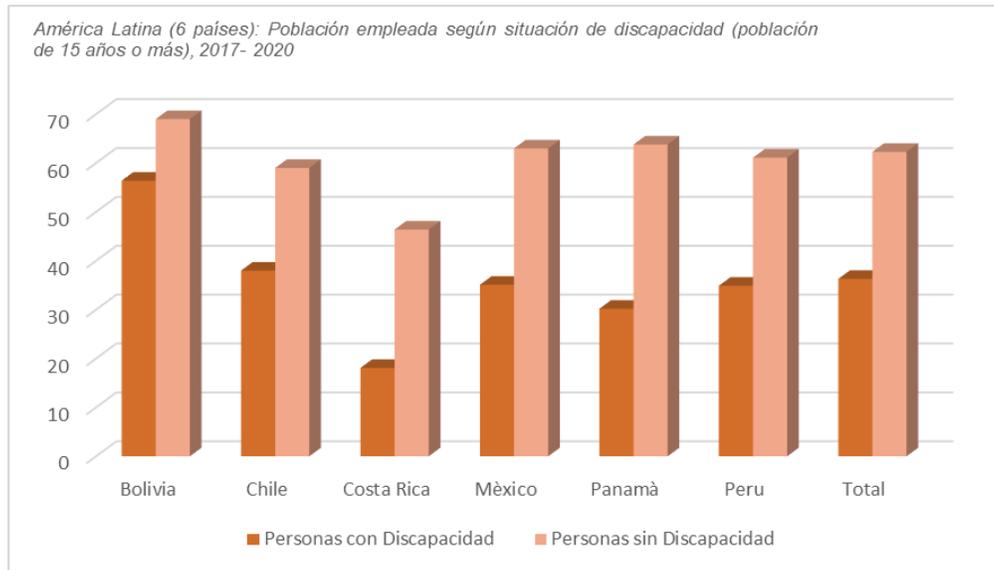
Si bien, se puede reconocer acciones por parte de alguno de los países para promover la IL, por ejemplo: el Plan de Acción 2005-2007 de Colombia, el Programa de Rehabilitación Integral de Ecuador titulado: “Ecuador sin Barreras”, la Política Nacional de Discapacidad de Guatemala, el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018 de Perú.

Dichas medidas eran promovidas por el CEPAL para que los organismos gubernamentales de cada país de Latinoamérica y el Caribe, dieran continuidad a sus políticas y programas de IL, en una búsqueda por potenciar la participación de las empresas públicas y privadas. Además de que los países fueran desarrollando nuevas propuestas educativas, de capacitación y de promoción para la autonomía laboral.

En este sentido el CEPAL como instancia dependiente de la ONU, orientará las acciones y recabará información de los aportes escritos y prácticos de cada uno de los países de Latinoamérica y el Caribe para informar sobre los avances de la IL de personas con discapacidad. De esta manera, para el año 2020, el CEPAL publicó **el informe *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el***

Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social, el cual presenta diversas problemáticas de IL en Latino América y el Caribe. A la vez que de manera gráfica el porcentaje de personas con discapacidad empleadas en empresas públicas y privadas, entre 2017 y 2020. Información que en la actualidad prevalece en las actividades promovidas por el CEPAL para la IL.

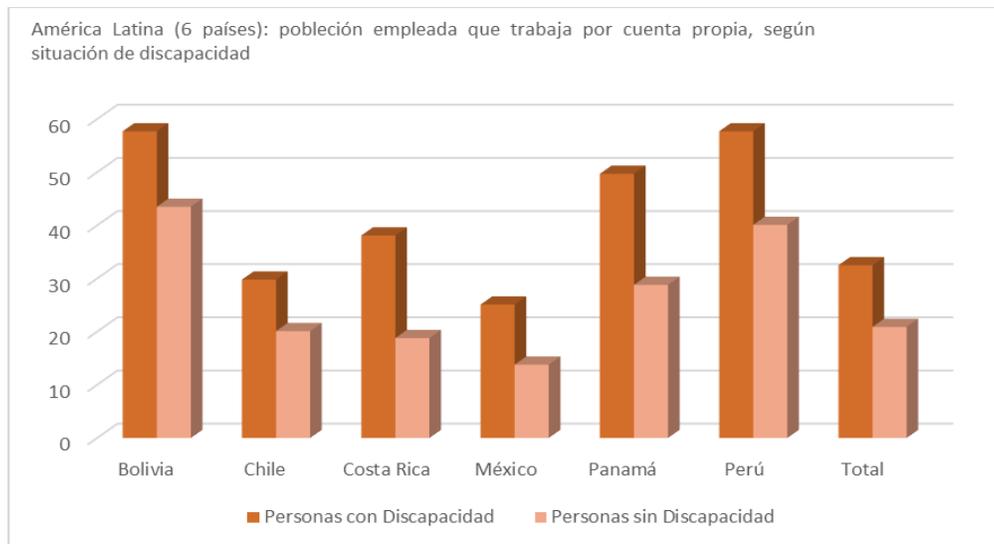
Figura 1



Nota: El gráfico representa la tasa de población empleada en 6 países de América Latina de 2017 a 2020. Tomado de *Personas con Discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe*.

(Bietti, 2020, p. 28)

Figura 2



Nota: El gráfico representa la tasa en porcentaje de 6 países de América Latina donde el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia es alto. Tomado de *Personas con Discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe*. (p.29).

(Bietti. 2020. p. 29)

CAPÍTULO 3.

MARCO DE POLÍTICAS NACIONALES DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En México se ha establecido un marco de políticas para la IL de personas con discapacidad, en el que se implican un conjunto de leyes y acciones gubernamentales diseñadas para promover la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo para este sector de la población del país. Éstas se fundamentan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; así como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como garantes del derecho que todos tienen para trabajar, sin discriminación por motivos de discapacidad.

En este sentido, ha sido crucial considerar aspectos como la accesibilidad física y tecnológica en los lugares de trabajo, la sensibilización y capacitación de empleadores y trabajadores, la promoción de entornos laborales inclusivos; así como el diseño de programas de apoyo y asistencia técnica para facilitar la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad.

De eso trata este capítulo, de explicar en un primer momento los antecedentes históricos de la IL de personas con discapacidad en México, la legislación actual de trabajo, el Plan Nacional de Desarrollo (PND), la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), los aportes de la Secretaría de Educación Pública (SEP), la función de los Centros de Atención Múltiple (CAM); y de manera más detallada el marco de políticas nacionales de IL, analizando tanto los avances logrados como los desafíos pendientes, y destacando el papel de los diferentes actores involucrados, (incluyendo gobierno, sector privado, sociedad civil y las personas con discapacidad).

Para ello, el capítulo se divide en seis apartados: un primero, sobre la Ley Federal del Trabajo; un segundo sobre el PND de 2013- 2018, un tercero sobre la CNDH, un cuarto tema sobre el CONAPRED, un quinto apartado sobre la SEP y los CAM.

3.1. Ley Federal del Trabajo

Los Convenios y Normas presentadas por las instituciones internacionales como la OIT, la ONU, la OMS, la UNESCO, se han vuelto una base en la promoción de la IL de personas con discapacidad, formando interés educativo, laboral y social para que estas personas tengan un lugar en la sociedad. Según el INEGI “En México el 4.9% de la población tiene alguna discapacidad” (2020, párr. 2), dato que de manera significativa ha sido tomada en cuenta, desde tiempo atrás, pues desde la década de los ochenta se han generado Leyes y Normas en favor de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Normas y leyes que desde tiempo atrás, a partir del año 1931, con la incorporación de México como EM de la OIT, se desarrolla la Primera Ley Federal del Trabajo (LFT) brindando condiciones laborales dignas y favorables para los trabajadores tanto regulares como con discapacidad. Ésta en su artículo 133 establece:

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio (LFT, 2015, pp. 30-31).

Ley con la que se buscó promover de manera eficaz y positiva la IL de las personas con discapacidad, ya sea en empresas públicas y privadas.

Años más adelante, para 1986, se presenta la Ley Sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, donde se analiza la promulgación de reformas que dieran sustento jurídico a la IL de personas con discapacidad. En ésta se indica que tienen

derecho a la asistencia social los individuos que, por sus condiciones físicas, mentales, jurídicas, económicas o sociales, requieran de servicios especializados para su protección y su plena integración al bienestar [laboral] (LAS, 1986, p. 1).

Ley con la que quedo establecido, como antes indica, el derecho laboral de las personas con discapacidad, en correspondencia con los planteamientos de la OIT y la ONU; además de promover acciones de orientación y capacitación mediante las instituciones de asistencia social del Estado, en la LFT se establece en los siguientes términos:

En la prestación de servicios y en la realización de acciones, el Organismo actuará en coordinación con las dependencias y entidades del Gobierno federal, estatal y municipales, según la competencia que a éstas otorgan las Leyes. En coordinación con las entidades federales, promoverá el establecimiento de centros y servicios de rehabilitación somática, psicológica, social y ocupacional, para las personas que sufran cualquier tipo de invalidez. El Organismo observará una vinculación sistemática entre los servicios de rehabilitación y asistencia social que preste y los que proporcionen otros establecimientos del sector salud y de los sectores social y privado (1986, p. 5).

Para el año 1993 se modifican los artículos 1, 4, y 8 de la Ley Sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social. Así mismo, se promulgan la Ley General de Educación, la que en su artículo 41 dejó establecido que:

Tratándose de personas con discapacidad se favorecerá su atención en los planteles de educación básica, sin que esto cancele su posibilidad de acceder a las diversas modalidades de educación especial atendiendo sus necesidades.

[Por ello] se realizarán ajustes razonables y se aplicarán métodos, técnicas, materiales específicos y las medidas de apoyo necesarias para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de los alumnos y el máximo desarrollo de su potencial para la autónoma integración a la vida social y productiva (SEP, 1993, p. 3).

Estas leyes sirvieron de plataforma para que las empresas empleadoras (públicas y privadas) ofrecieran capacitación a las personas con discapacidad, de acuerdo

con ciertos perfiles, en función del puesto que tendrían que cubrir, además de seguir ofreciéndoles acciones de seguimiento para su permanencia laboral.

Más de una década después, para el 2004, fue publicada la Ley de Asistencia Social, con la que se promueve la incorporación laboral de personas con discapacidad, así como los beneficios sociales de ley, al igual que el resto de los trabajadores. En ésta se indica:

...el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan el desarrollo integral del individuo, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, indefensión desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva (LFT, 2004, p.1).

Siguiendo las Leyes y Normas escritas con anterioridad, la Cámara de Diputados elaboró en 2011 la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad (LGIPD), la que en su artículo 11 establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: "...será la institución encargada de promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad respecto a la igualdad de oportunidades y equidad, otorgándoles certeza y autonomía en su desarrollo personal, social y laboral" (Cámara de Diputados, 2011, p. 9).

Para lograr lo antes planteado en la LGIPD, se propusieron las siguientes acciones:

- I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en cuestiones de selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, promoción laboral y asegurar condiciones seguras y saludables.
- II. Promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad que protejan la capacitación, contratación y derechos sindicales.
- III. Elaborar y ejecutar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad con diversos estatutos como: capacitación, contratación, asistencia técnica, acceso a bolsas de trabajo públicas y privadas.
- IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado que así lo soliciten.

- V. Revisar Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos en la presente Ley y demás disposiciones aplicables;
- VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;
- VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad, y
- VIII. Las demás que dispongan otros ordenamientos (LGIPD, 2011, p. 9).

Acciones que se orientan a asegurar el apoyo legal para que las personas con discapacidad accedan a un trabajo digno, remunerado y con previsión social; sin menoscabo de su condición.

3.2. Programa Nacional de Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [PNDIPD] del 2013

Dos años después de la promulgación de la LGIPD, en el año de 2013, en el PNDIPD del gobierno de Enrique Peña Nieto, impulsó el ejercicio democrático tomando en cuenta los actores gubernamentales, no gubernamentales y de la sociedad civil con el fin de generar una visión y propuesta para integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades. De manera textual en éste se indica que: “La prioridad será integrar a una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades. Un México incluyente [en el que se] busca consolidar plataformas de movilidad social que contribuyan a cerrar las brechas existentes entre diferentes grupos sociales y regiones del país” (PND, 2013, p. 53).

Para ello, se planteó la necesidad de desarrollar estrategias de acción como:

- Reducir la informalidad y generar empleos mejor remunerados, a través de políticas de seguridad social que disminuyan los costos que enfrentan las empresas al contratar a trabajadores formales.

- Incorporar la participación social desde el diseño y ejecución hasta la evaluación y retroalimentación de los programas sociales (PNDIPD, 2013, p. 134).

Estrategias de acción, cuyo fin fue ofrecer beneficios fiscales a las empresas públicas y privadas que incorporarán a personas con discapacidad a laborar, además ofrecer capacitación a los trabajadores que convivían con las personas ellos.

Sexenio que llevó a que, en el año 2014, en el Diario Oficial de la Federación se publicara el PNDIPD. Marco normativo que se orientó a atender las disposiciones internacionales en lo concerniente a los derechos humanos de las personas con discapacidad. Dicho programa se basó en los siguientes acuerdos:

- Fomentar la participación activa de las personas con discapacidad en la vida pública y en la toma de decisiones que les afectan.
- Implementar campañas de sensibilización y programas de capacitación para la sociedad en general, así como para servidores públicos.
- Promover políticas públicas que integren las necesidades y derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.
- Crear y fortalecer instituciones que trabajen en pro de la inclusión y el desarrollo de las personas con discapacidad.
- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar la efectividad de las políticas y programas implementados (PNDIPD, 2014, pp. 31-32).

PNDIPD que en su artículo 4º dejó establecido el que “se obliga a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad” (2014, párr. 3), a la vez que se centró en elaborar y aplicar políticas laborales en favor de las personas con discapacidad.

PNDIPD de este sexenio en el que se establecieron como principios: la equidad, la justicia, la igualdad de oportunidades, el respeto, la autonomía, la libertad y la no

discriminación; haciendo participantes a las entidades federativas en la distribución de recursos económicos.

En términos laborales en este programa, se reconoció que hay diversas necesidades por adecuar respecto de: la jornada laboral, las prestaciones, los ingresos; lo que se buscó atender a través de éste, buscando desarrollar programas sectoriales a la vez que las dependencias y entidades federales se desarrollen acciones y programas, con el fin de que las personas con discapacidad cuenten con oportunidades, apoyos y servicios que mejoren su calidad de vida. Programa que tenía como objetivos:

- Cumplir con el principio de transversalidad entendiéndose como el proceso mediante el cual se instrumentan las políticas, programas y acciones, desarrollados por las dependencias y entidades de la administración pública que proveen bienes y servicios a la población con discapacidad.
- Promover e implementar el diseño universal y realizar ajustes para inclusión social (PNDIPD, 2014, párr. 67).

A la vez que desarrollar líneas de acción orientadas a:

- Promover que las bolsas de trabajo públicas y privadas, abran espacios laborales para personas con discapacidad.
- Proporcionar asesoría, capacitación e innovación a los sectores productivos que les permitan generar mayores oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad.
- Apoyar la profesionalización de los CAM-L, para que sus egresados adquieran un perfil competitivo e impulsar su inclusión laboral.
- Reconocer a los sectores público y privado, con el otorgamiento de distintivos y la certificación de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Promover la capacitación, formación y oferta laboral, de ortesistas, protesistas y asistentes familiares y de salud, entre la juventud y los jóvenes con discapacidad (PNDIPD, 2014, párrs. 69- 78).

PNDIPD que fue implementado por las entidades de gobierno como el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) Secretaría de Salud (SSA), la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y gobiernos estatales y municipales, que facilitó la IL de las personas con discapacidad, de manera autónoma y en función de sus condiciones y habilidades.

3.3. Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]

En el tema de los derechos de las personas con discapacidad, la CNDH apoya y defiende la IL de las personas con discapacidad, manteniendo el vínculo con el trabajador con discapacidad, quienes “encuentran sustento en la dignidad humana [reafirmando...] la idea del ser humano visto como un fin en sí mismo, no mediatizado” (Bermont, 2017, pp. 16 y 21). Relación e interacción entre los seres humanos, buscando el reconocimiento de la sociedad sin menos cabo de sus condiciones físicas y mentales. Idea de IL en la que:

se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Bermont, 2017, p. 24).

Al respecto la CNDH ha publicado diversos documentos que hacen referencia al desarrollo y protección de los derechos de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Uno de estos es la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de 2017 que en su artículo 1º menciona que: “[Se...] reconoce a las

personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio” (CNDH, 2018, p. 1).

A su vez, en el artículo 4º sobre las medidas contra la discriminación plantea que quedan prohibidas todas las “conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona...” (CNDH, 2018, p. 5).

Finalmente, en su artículo 11º de dicha Ley, sobre el ámbito laboral ha de promover el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y con equidad para las personas con discapacidad. Éste establece las siguientes acciones:

- I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;
- II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;
- III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad que comprenda capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, talleres asistencia técnica, formación vocacional o profesional a través de convenios con los sectores públicos y privados;
- IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;
- V. Revisar Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;
- VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;
- VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad (CNDH, 2018, p. 9).

De esta manera la CNDH aporta elementos para la normativa de la IL de las personas con discapacidad.

3.4. Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

En el caso del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) retoma las leyes y documentos que han sido presentados por la LFT, la SEP y la CNDH para crear una política de IL para personas con discapacidad, teniendo como objetivo: “incrementar la inclusión productiva de las personas con discapacidad, que con pleno respeto de sus derechos humanos y laborales promueva el trabajo digno y decente de ese grupo de población” (CONAPRED, 2015, p. 3). Con los objetivos de:

1. Establecer criterios y procedimientos que favorezcan la contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad sin discriminación y con igualdad a través de un entorno incluyente y accesible que fomente su desarrollo económico, autonomía y participación social,
2. Adoptar un modelo de trabajo con acompañamiento en el centro laboral, con el fin de brindar asistencia a las personas con discapacidad, en los casos que lo requiera durante el proceso de incorporación inicial al trabajo.
3. Garantizar un porcentaje de la plantilla laboral para las personas con discapacidad.
4. Asegurar la accesibilidad en el entorno laboral de las personas con discapacidad en el espacio físico, de las comunicaciones y la información, así como en el de los sistemas y tecnologías de la información y la comunicación considerando la eliminación de barreras en los entornos ya existentes.
5. Otorgar capacitación a las personas con discapacidad que les permita fortalecer sus conocimientos, para mejor desempeño laboral (CONAPRED, 2015, p. 3-4).

Para ello, ha establecido criterios y procedimientos para el empleo incluyente, con cláusulas antidiscriminatorias apoyándose de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, orientados a:

1. Encaminar o diseñar los procesos de contratación, como entrevistas, procesos de selección y vacantes incluyentes.
2. Examinar los procesos de selección para eliminar la discriminación indirecta que coloca a las personas con discapacidad en situación de desventaja.
3. Sensibilizar a las personas que intervengan en el proceso de selección y contratación sobre la problemática de inclusión laboral que viven las personas con discapacidad.
4. Respetar y cumplir las condiciones de accesibilidad en el trabajo y la adopción de los ajustes razonables y acciones afirmativas que se requieran.
5. Garantizar la adecuada remuneración y asignación de las horas de trabajo y el disfrute de vacaciones.
6. Asegurar que las personas con discapacidad que trabajan tengan las mismas oportunidades de ascenso y participen con las mismas igualdades.
7. Atender los casos de victimización, discriminación, acoso laboral y hostigamiento. Asimismo, proporcionar la información concierne a los procedimientos de denuncia y atención de forma accesible (CONAPRED, 2015, p. 7-8).

Criterios y procedimientos que sirvan de guía para la IL de las empresas que contraten de personas con discapacidad, a la vez de ofrecer capacitación a este sector de los trabajadores, así como apoyo a la persona con discapacidad trabajadora, la publicación de vacantes, su contratación y desarrollo laboral para la permanencia de la persona con discapacidad. Información que el CONAPRED ofrecía sin costo alguno como apoyo a la IL, la que actualizará en la medida de los cambios que se vayan dando en la IL.

3.5. Secretaría de Educación Pública (SEP) y Centros de Atención Múltiple (CAM)

Por su parte, la Secretaría de Educación Pública (SEP), para 1992 la SEP en colaboración con la ANMEB estableció que todas las instituciones de Educación Especial pasaran a ser Centros de Atención Múltiple (CAM), los cuales son espacios educativos para promover la IL de personas con discapacidad que ofrecen capacitación laboral a través de diversos talleres “utilizando adecuaciones

pertinentes a los planes y programas de estudio generales, y la formación para el trabajo, organizando grupos en función de la edad de la población, lo cual congrego alumnos con diversas discapacidades en un mismo grupo” (SEP, 2006, págs. 8-9).

Dentro de la estructura de los CAM, se encuentran los CAM laboral (CAM-L) el cual fue creado para ser una escuela de Educación Especial (EE) diseñado para la atención a alumnos con alguna discapacidad severa o múltiple, donde puedan aprender algún oficio según sus habilidades físicas y cognitivas.

De acuerdo con Pablo y Vázquez los CAM se han constituido “en los centros encargados de atender y ofrecer servicios educativos para garantizar una educación de calidad para los niños y jóvenes con discapacidad. Además, en algunos casos, son centros de capacitación que apoyan la IL de dicha población” (2017, p. 36).

CAM que están diseñados para atender a estudiantes con una variedad de discapacidades: intelectual, psicomotriz y sensorial; ofreciendo evaluaciones y diagnósticos para identificar sus NEE y con ello establecer qué tipo de capacitación laboral es la más adecuada a estas necesidades. Capacitación centrada en la enseñanza de oficios como:

- Costura, confección y bordado
- Estilismo y bienestar personal
- Preparación de alimentos y bebidas
- Fabricación de muebles de madera y manufactura de productos metálicos y de madera
- Prestación de servicios de limpieza
- Panadería y repostería
- Serigrafía
- Apoyo al servicio de comensales
- Servicios de jardinería, cultivo de frutos y plantas comestibles
- Servicios de apoyo a labores de oficina (SEGOB, 2024, párrs. 8-17).

Al encontrarse en la misma zona diversos CAM, en el año 2013 se llegó a la decisión de fusionar el CAM 91 y el CAM-L 31 para aumentar la matrícula de jóvenes capacitados en diversos oficios para su inserción en el ambiente laboral creando competencias laborales acordes con el conocimiento, las habilidades y actitudes de la persona.

En la actualidad, en México existen 546 CAM Laborales a lo largo de todo el territorio nacional. Éstos se ofrecen capacitación laboral a jóvenes de 15 a 22 años que presenten alguna discapacidad, apoyando su desarrollo personal para lograr su autonomía y generar proyectos de vida. La atención brindada en estos centros se da en colaboración con los padres de familia, además de que se establecen vínculos con organizaciones gubernamentales y privadas que favorezcan la IL de los estudiantes atendidos en los CAM. De ahí que el objetivo central de los servicios de los CAM Laboral es: “brindar apoyo integral a personas con discapacidad para su inclusión laboral, promoviendo su desarrollo de habilidades y capacidades que les permitan acceder a oportunidades de empleo digno” (CAM, 2017, p. 7).

4 CONCLUSIONES

Es de reconocer que con la IL se ha venido gestando un cambio sustancial en tal manera de promover ésta, lo que refleja un progreso significativo hacia la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos. Claro está que la manera como se ha concebido y promovido en términos de legislación, de políticas y programas varían considerablemente de un país a otro, a pesar de su promoción a nivel mundial.

Al respecto, algunos países han adoptado medidas específicas y cuotas obligatorias, mientras que otros se basan en incentivos fiscales y apoyo financiero para promover dicha IL. En ello se hace presente y necesario marcos legales sólidos que garantice y proteja los derechos laborales de las personas con discapacidad. De ahí el valor de las leyes que prohíben la discriminación laboral y establecen medidas para promover la inclusión, un primer paso crucial hacia una mayor igualdad de oportunidades.

Sin embargo, es importante reconocer que, en la actualidad, aún hay grandes desafíos, sobre todo en función de las políticas neoliberales de producción, en donde las personas con discapacidad se ven como un problema o una carga. Problemas como los estigmas sociales, barreras físicas y de accesibilidad, falta de capacitación adecuada, discriminación en el lugar de trabajo y la formación de comunidades inclusivas.

Una posible solución ante ellos es diseñar estrategias de evaluación y seguimiento, para que los países valoren regularmente la efectividad de sus políticas y programas de IL, realizando los ajustes que sean necesarios. Una evaluación en la que se revisen indicadores clave como: las tasas de empleo y los niveles de satisfacción laboral, para con ello identificar áreas de mejora y apoyo para lograr un progreso continuo.

En sí, los marcos políticos de la IL, son de utilidad, pero desde mi punto de vista insuficiente, pues como se plantea en el INDEX de Booth y Ainscow es necesario genera en las comunidades laborales, políticas específicas y una cultura de inclusión en donde se reconozca al otro y se valore por su trabajo y no por su condición. De ahí que aún quede mucho por hacer para garantizar que todas las personas, independientemente de sus características y condiciones, tengan acceso a un empleo digno y bien remunerado y en donde se ofrezca los apoyos necesarios para explotar todo su potencial en el lugar de trabajo.

En cuanto a los marcos políticos relacionados con la IL de personas con discapacidad en América Latina se han logrado avances significativos en el reconocimiento de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Sin embargo, es importante considerar diversos temas que requieren de atención como: el reconocer que los marcos legales no son suficientes, se requiere de una implementación efectiva y de generación de recursos suficientes, adecuados y estratégicos para garantizar que esas políticas se traduzcan en acciones concretas. En ello, la colaboración con el sector privado es fundamental, sobre todo en la apertura y creación de entornos laborales incluyentes, con lo que se conoce como empleos protegidos, eliminando las barreras arquitectónica e infraestructura para la IL de personas con discapacidad. De igual manera, la sensibilización y la educación son clave para cambiar actitudes y eliminar estigmas en torno a las personas con discapacidad. Se trata de poder consolidar una cultura de respeto, de reconocimiento e inclusión de la diversidad en todos los ámbitos laborales y de la misma sociedad.

De hecho, se puede afirmar que los marcos políticos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina continúan en construcción, sin embargo, se requiere un compromiso continuo por parte de los gobiernos, el sector privado y la sociedad en su conjunto, para superar los desafíos y garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En el caso de México, los marcos políticos de la IL de personas con discapacidad, reflejan un compromiso gubernamental por garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos laborales para este grupo vulnerable. Sobre todo a través de la promulgación de leyes, políticas y programas específicos, se está promoviendo la inserción laboral de las personas con discapacidad. En ello, el papel de los Centros de Atención Múltiple (CAM), resulta significativa, pero no suficiente, ya que su intervención en este proceso resulta limitada y, diría yo que, sesgadas a contextos laborales muy limitados. Ello no niega la labor que éstos cumplen, se ha constituido en espacios de formación y capacitación para promover dicha IL.

En sí la reflexión que deriva de esta monografía se constituye en un aporte para presentar sobre las políticas, leyes y acuerdos que se ha venido impulsando a nivel mundial, de Latino América y en México sobre IL.

5 REFERENCIAS

- Belmont J. (2017). *Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales*. CNDH.
- BM (7 de junio de 2016). *Banco Mundial se alía con Fundación ONCE para promover inclusión de personas con discapacidades*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2016/06/07/world-bank-partners-with-once-foundation-to-advance-inclusion-of-persons-with-disabilities>
- BM (24 de julio de 2018). *El Grupo Banco Mundial anuncia nuevos compromisos en favor de la inclusión de la discapacidad*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/07/24/world-bank-group-announces-new-commitments-on-disability-inclusion>
- BM (3 de abril de 2023). *Discapacidad*. BM. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- BM (2021). *Historia*. BM. Recuperado el 22 de junio de 2022. <https://www.bancomundial.org/es/about/history>
- Booth T. y Ainscow M. (2000). *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Camacho, Á., Fraga, G., Jácome, F. y Albán, D. (2013). *Política de atención a personas con discapacidad en el Ecuador: Hacia un modelo de exportación*. Línea Sur 6. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/70F424D8CE43CB5505257F11007460B5/\\$FILE/politica_de_atencion_a_personas_con_discapacidad_ecuador.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/70F424D8CE43CB5505257F11007460B5/$FILE/politica_de_atencion_a_personas_con_discapacidad_ecuador.pdf)

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2 de septiembre de 2004). *Ley de asistencia social* Art. 3, Secretaría General. Recuperada el 20 de mayo de 2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LASoc.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1 de abril de 1970). *Ley Federal del Trabajo* Art. 133, Secretaría General. Recuperado el 20 de mayo de 2023. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (30 de mayo de 2011). *Ley General para la Inclusión de las personas con discapacidad* Art. 11, Secretaría General. Recuperado el 23 de junio de 2023. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_inclusion_personas_discapacidad.pdf

SEDUC (Julio de 2017). *Manual de Apoyo a la Educación Inclusiva*. SEDUC-CAM <https://educacionespecial.sep.gob.mx/storage/recursos/2023/05/u6DX8SLZXi-CAMP-MANUAL-CAM.pdf>

CEPAL (2 a 4 de noviembre de 2015). *Desarrollo Social Inclusivo una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39100/S1600099_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

CEPAL (29 de mayo de 2019). *Doble inclusión (social y laboral) en América Latina un ejercicio de medición*. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190529_5_simone_cecchini.pdf

CEPAL (2020). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 16 de mayo de 2024 de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>

- CEPAL (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe*. CEPAL. Recuperado el 16 de mayo de 2024 de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) (2018). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su Reglamento*. CNDH.
- Gobierno de México (2010). *Centro de Atención Múltiple Laboral Atención Educativa para adolescentes y jóvenes con discapacidad*. Gobierno Federal. https://www.aefcm.gob.mx/que_hacemos/especial.html
- Gobierno de México (2024). *Educación Especial*. Gobierno Federal. https://www.aefcm.gob.mx/que_hacemos/especial.html
- Gobierno de la República (20 de mayo de 2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. DOF 20-05-2013. conamer.gob.mx
- INEGI (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. INEGI. <http://www.cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P>
- Martínez, A., (2016). *Habilidades Sociales para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual*. [Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco]. <http://rixplora.upn.mx/jspui/handle/RIUPN/65343>
- O'Really, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
- OIT (5 de junio de 1925). *Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (núm. 19)*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312164:NO

OIT (20 de abril de 1944). *Recomendación sobre la organización del empleo* (núm. 71). OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R071:NO

OIT (4 de junio de 1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* (núm. 111). OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

OIT (7 de junio de 1967). *Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes* (núm. 128). OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C128

OIT (4 de junio de 1975). *Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos* (núm. 142). OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C142

OIT (1 de junio de 1983). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo* (núm. 159). OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159

OIT (1987). *La Rehabilitación Profesional de los Impedidos*. OIT.

OIT (octubre de 2001). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. OIT.

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tm emdw-2.pdf>

OIT (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. OIT.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_Estudio Factores.pdf

- OIT (5 de junio de 2017). *Recomendación sobre la organización del empleo (núm. 205)*. OIT.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:6396632268311:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:
- OMS (7 de marzo de 2023). *Discapacidad y Salud*. OMS.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- OMS/BM (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. OMS. World Report on Disability (oas.org)
- ONU (1996). *Carta Social Europea*. ONU. <https://rm.coe.int/168047e013>
- ONU (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. ONU. Microsoft Word - 0722666S.doc (un.org)
- ONU (septiembre de 2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. ONU.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- ONU (23 de septiembre de 2013). *Reunión de Alto Nivel de la Asamblea General sobre Discapacidad y Desarrollo*. ONU.
<https://www.un.org/es/ga/68/meetings/disability/>
- ONU (2020). *Inclusión de la Discapacidad en el Sistema de las Naciones Unidas*. ONU. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sp-un_disability_inclusion_strategy_report_01.pdf
- Pablo, N. y Vázquez, W. (2017). *Las prácticas escolares para la inclusión laboral en el CAM-L 31: Un estudio de caso*. México. [Tesis para obtener el grado de Licenciadas en Pedagogía]. México: UPN-Ajusco. Recuperado el 1 de marzo de 2020 de: <http://200.23.113.51/pdf/33215.pdf>
- Secretaría de Gobernación (2015). *Política Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. SEGOB-CNPD. <http://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/04/Politica-Interna-de-Inclusion-Laboral-para-Personas-con-Discapacidad-del-CONAPRED.pdf>

- Secretaría de Gobierno, (2014) *Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018*. SEGOB. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343100&fecha=30/04/2014
- Secretaría de Educación Pública, (2002) *Programa Nacional de fortalecimiento de la educación especial y de la integración educativa*. SEP
- Secretaría de Educación Pública, (2006) *Orientaciones generales para el funcionamiento de los servicios de educación especial*. SEP.
- Secretaría de Educación Pública, (2010) *CAM- USAER. Orientaciones para la Planeación Didáctica en los Servicios de Educación Especial en el marco de la Reforma Integral de la Educación Básica*. SEP.
- Secretaría de Educación Pública, (2011) *USAER. Orientaciones para la Intervención Educativa de la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER) en las escuelas de Educación Básica*. SEP.
- Secretaría de Educación Pública, (2014) *UDEEI. Unidad de Educación Especial y Educación Inclusiva*. SEP.
- Secretaría de Educación Pública, (2017) *Estrategia Nacional de Educación Inclusiva*. SEP.
- SENADIS (1 de febrero de 2018). Nueva Ley de Inclusión Laboral, el trabajo un derecho de todos. SENADIS. https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral#:~:text=La%20Ley%20N%C2%BA%2021.015%20de,p%C3%BAblico%20como%20en%20el%20privado
- Stang, M. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/1/S1100074_es.pdf
- UNESCO (1960). *Conferencia General*. UNESCO. https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/internacional/pdf/conv_discri_ensenanza_unesco.pdf

UNESCO (1993). *Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe*. UNESCO.

https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000095252_spa&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_7b8bed38-96d3-4be5-be9e-9a7230b27b88%3F_%3D095252spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/pf0000095252_spa/PDF/095252spa.pdf#%5B%7B%22num%22%3A41%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C-142%2C660%2C0%5D

UNESCO (2001). *Declaración de Cochabamba y Recomendaciones sobre Políticas Educativas al inicio del siglo XXI*. UNESCO.

UNESCO (2018). *III Plan de Acción Nacional de Personas con Discapacidad 2006-2010*. UNESCO. (ACTUALIZADO EN 2018). [plan_personas_con_discapacidad.pdf \(unesco.org\)](#)

Yaa, M. (3 de diciembre de 2019). *Promover nuestros compromisos de inclusión de la discapacidad a través del Programa de Jóvenes Profesionales*. BM. <https://blogs.worldbank.org/es/voces/avanzar-en-la-inclusion-de-la-discapacidad-Programa-de-Jovenes-Profesionales>