



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
*DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES.*

Tesis

***LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL
MUNICIPIO DE MORELIA, MICHOACÁN***

Lic. Hilda Solís Castro

Para obtener el grado de Maestra en Derecho con opción en Procesal
Constitucional

Asesora: Doctora Ma. Ovidia Rojas Castro

Morelia Michoacán febrero de 2017

DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo, por su comprensión, y por impulsarme para ser mejor, les estoy y estaré por siempre muy agradecida. Los Amo!!!

A mis hermanos y hermanas, por su cariño y apoyo los cuales me han ayudado a terminar este proyecto.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesora de tesis la Dra. Ma. Ovidia Rojas Castro, por su apoyo y orientación a lo largo de la investigación.

Al mis revisores de tesis el Maestro Cuauhtémoc Manuel De Dienheim Barrigete, y la Dra. Perla Araceli Barbosa Muñoz por compartir conmigo sus conocimientos y su valioso tiempo.

Al doctor Miguel Revenga Sánchez, por su orientación y apoyo durante la estancia de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
Índice.....	III
Abreviaturas.....	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VI
Introducción.....	VII

Capítulo I

Aspectos generales de la discriminación, discapacidad, e igualdad

1.1 Concepto de discriminación.....	01
1.2 Concepto de discapacidad dado por la Organización Mundial de la Salud y la normativa internacional	09
1.2.1 Tipos de discapacidad.....	17
1.2.2 Los modelos del tratamiento de la discapacidad.....	18
1.3 Concepto de discriminación por discapacidad.....	25
1.4 Tipos de discriminación.....	27
1.5 La igualdad y no discriminación.....	32

Capítulo II

Protección contra la discriminación por discapacidad en el Sistema Universal y en los Sistemas Regionales: Interamericano y Europeo

2.1 Sistema Universal de protección de los Derechos Humanos.....	34
2.1.1 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	41
2.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	47
2.3 Instrumentos declarativos en materia de discapacidad.....	51
2.4 Sistemas Regionales de protección de los Derechos Humanos.....	57
2.4.1 Sistema Interamericano.....	57
2.4.2 Sistema Europeo.....	61

Capítulo III

El derecho a la no discriminación por discapacidad en México y España

3.1 Marco normativo nacional de México en materia de discriminación y discapacidad.....	64
3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos.....	65
3.1.2 Ley Federal del Trabajo.	68

3.2 Marco conceptual y normativo de España en relación con la discriminación y discapacidad.....	69
3.2.1 Constitución Española.	69
3.2.2 Estatuto de trabajadores.....	73
3.3 Medidas normativas para la eliminación de la discriminación por discapacidad en México.....	74
3.4 Medidas vigentes para la eliminación de la discriminación por discapacidad en España.....	84

Capítulo IV

La discriminación por discapacidad en el municipio de Morelia Michoacán

4.1 Normativa del Estado de Michoacán en materia de discriminación y discapacidad.....	96
4.1.1 Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo.....	96
4.1.2 Ley para Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo	98
4.1.3 Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo	100
4.1.4 Ley para la inclusión de las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo.....	103
4.1.5 Ley de Asistencia Social del Estado de Michoacán de Ocampo.....	109
4.2 Perspectiva de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el ámbito municipal.....	110
4.3 La discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia.....	113
4.3.1 Medidas para erradicar la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia	116
4.4 Causas de la discriminación por discapacidad en el municipio de Morelia...	126
4.5 Efectos de la discriminación por discapacidad en el municipio de Morelia....	129
Conclusiones.....	131
Propuestas	134
Fuentes de información.....	135
Anexos.....	145

ABREVIATURAS

C.C.D Centro de Atención Integral para la Cultura de la Discapacidad

CDPD Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

CE Constitución Española

CIF Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud

CONAPRED Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación

CPEUM Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

OIT Organización Internacional del Trabajo

RESUMEN

La prohibición de la discriminación por discapacidad se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte. México firmo y ratifico la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad obligándose a promover, respetar y proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad, este trabajo desarrolla los aspectos generales de la discriminación por discapacidad, recopila las leyes que la prohíben y los instrumentos internacionales que protegen la igualdad y no discriminación.

Palabras clave: discriminación, discapacidad, derechos humanos, tratados internacionales, Convención Sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.

ABSTRACT

The prohibition of discrimination by disability is found in the Political Constitution of the United Mexican States and in the international treaties of which the Mexican state is a party. Mexico signed and ratified the Convention on the Rights of Persons with Disabilities by obliging themselves to promote, respect and protect the human rights of persons with disabilities, this work develops the general aspects of disability discrimination, collects laws that prohibit it and International instruments that protect equality and non-discrimination.

Keywords: discrimination, disability, human rights, international treaties, Convention on the Human Rights of Persons with Disabilities.

INTRODUCCIÓN

El Estado Mexicano introdujo en el año 2001 la cláusula antidiscriminatoria en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), destacando aquellas causas que tradicional e históricamente han sido origen de distinción de manera injustificada, tales como origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones y estado civil.¹

Como resultado de la reforma del 10 de junio de 2011, el artículo 1 de la CPEUM contiene cinco párrafos, y el primero de ellos señala que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse salvo en los casos y bajo las condiciones que la propia Constitución establezca”.²

Aunado a lo anterior, en el tercer párrafo del artículo en comento se estipula que “todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”.³

De conformidad con lo anteriormente señalado, las autoridades de todos los niveles no solamente deben respetar los derechos mediante conductas de

¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio*, México, 2013, Tomo I, p.177.

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consultado el 7 de enero de 2016 en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>, artículo 1.

³ Ídem.

abstención, sino que deben hacer todo lo que esté a su alcance para lograr la eficacia plena de los derechos reconocidos tanto por la CPEUM y los tratados internacionales de los que México sea parte.⁴

Por lo que respecta a la cláusula antidiscriminatoria, contenida en el artículo 1 último párrafo, se ha reglamentado en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, dando como consecuencia que diversos Estados de la República mexicana, entre ellos el Estado de Michoacán de Ocampo hayan incorporado la cláusula antidiscriminatoria en sus Constituciones estatales creando además leyes en materia de igualdad y no discriminación.

Ahora bien, la presente investigación centra su estudio en la interrogante ¿se generó discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia Michoacán en el 2015? .El objetivo principal de la investigación consiste en indagar acerca de los aspectos generales de la discriminación por discapacidad, recopilar los instrumentos internacionales, la normativa federal y la del Estado de Michoacán que protegen los derechos humanos de las personas con discapacidad con la finalidad de conocer si se generó discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia durante el 2015.

Resulta de especial trascendencia el estudio de la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral puesto que constituye día a día una vulneración a los derechos humanos de las personas con discapacidad reconocidos por la CPEUM y por los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte.

Por ello, la presente investigación está conformada por cuatro capítulos, donde se utilizó el método deductivo. En el capítulo I titulado “aspectos generales de la discriminación, discapacidad, e igualdad” se desarrollan los conceptos de discriminación dados por diversos autores, tomando como base al autor Jesús Rodríguez Zepeda pues consideramos que el problema de la discriminación es

⁴ Carbonell Miguel y Pedro Salazar, *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, 3ed., México, Porrúa, 2013, p. 89.

altamente cultural, el cual se genera dentro de la sociedad provocando estereotipos en contra de determinadas personas o grupos de personas lo cual conlleva a conductas que generan un menoscabo en los derechos fundamentales.

Por lo que se refiere al estudio de la discapacidad, el cual es muy amplio y multidisciplinar, se expone el concepto de discapacidad proporcionado por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, en la que se reconocen los factores ambientales y personales que pueden generar efectos positivos o negativos en la persona con discapacidad.

Tomando en cuenta que existe distintos tipos de discapacidad y formas de adquirirla, es preciso señalar que nuestro estudio se basará en la discapacidad motriz o física, no obstante, a lo largo de nuestro trabajo se maneja el término *persona con discapacidad*, ya que de acuerdo con la CDPD dentro de dicho término se incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo.⁵

Siguiendo el tema de la discapacidad, donde se desarrollan los principales modelos que se han presentado a lo largo de la historia en el tratamiento de la discapacidad, iniciando desde el modelo tradicional al modelo social o integrador, ya que estos modelos han servido de fundamento para el rechazo o aceptación de las personas con discapacidad.

De igual forma se aborda el concepto de discriminación por motivo de discapacidad, tomando como base lo estipulado en la CDPD, señalando además las formas en las que se puede presentar la discriminación tomando como referencia al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Este capítulo

⁵Asamblea General, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 2006, artículo 1, <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

tiene la finalidad de dar un panorama general de los conceptos básicos de discriminación y discapacidad.

En el segundo capítulo, denominado “protección contra la discriminación por discapacidad en el Sistema Universal y en los Sistemas Regionales: Interamericano y Europeo” se hace un breve recuento de los ordenamientos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, que reconocen los derechos de todas las personas sin discriminación alguna, por ello se mencionan la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y el instrumento más reciente, la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad (CDPD).

Además, en este segundo capítulo se señalan los instrumentos declarativos en materia de discapacidad, los cuales han contribuido al reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. Dentro de estos instrumentos sobresalen las *normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad* pues en ellas se señalan las áreas y las medidas necesarias para que los Estados garanticen el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Si bien es cierto que los instrumentos declarativos no son jurídicamente vinculatorios para los países, cierto es también que representan un compromiso moral y político para los Estados en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad. Dentro de los sistemas regionales se abordan de manera general el interamericano y el europeo.

Asimismo, en este capítulo se abordan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo creados con la finalidad de erradicar la discriminación por discapacidad en las relaciones laborales. Destacándose el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) los cuales se encuentran

vigentes en México. Este capítulo tiene como objetivo recopilar los principales instrumentos internacionales enfocados a la protección y reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad creados por el Sistema Universal de Derechos Humanos y los sistemas regionales interamericano y europeo

En el tercer capítulo “La protección de la discriminación por discapacidad en México y España” se recopila la normativa en materia de discapacidad en México y España para crear el marco normativo y conceptual de ambos países. El objetivo de este capítulo es establecer un acercamiento al marco antidiscriminatorio por discapacidad de México y España, pues ambos países firmaron y ratificaron la CDPD quedando obligados a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.

Es preciso mencionar que gracias a la oportunidad que tuve de realizar una estancia en España, pude percatarme de que existe una gran diferencia en la aplicación de la normativa enfocada a la integración de las personas con alguna discapacidad, pues España mantiene un compromiso real para la verdadera aplicación tanto de su Constitución como de sus leyes en materia de discapacidad. Debo mencionar que encontré una gran bibliografía sobre el tema de la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral, en la cual se identifican los posibles factores de exclusión de las personas con discapacidad.

Otra diferencia de México y España es el transporte público, pues en España se encuentra totalmente adaptado para cualquier persona con alguna discapacidad, cosa que en México aún estamos lejos de lograr. No obstante, no debemos olvidar que el problema de la discriminación es altamente cultural y considero que España tiene una visión de la discriminación por discapacidad dentro del modelo social e integrador adoptado por la CDPD.

En cambio, en México aún nos encontramos en el modelo médico o rehabilitador, pues a pesar de la diversa normativa donde se reconocen y se protegen los derechos humanos de las personas con discapacidad, creemos que son las personas con discapacidad quienes se deben de acoplar a la sociedad, sin reconocer que es la sociedad quien debe de estar adaptada a cualquier tipo de persona.⁶

Finalmente en el cuarto capítulo nombrado “la discriminación por discapacidad en el municipio de Morelia Michoacán” se hace un análisis sobre la normativa del Estado de Michoacán de Ocampo, para concluir con el análisis de la discriminación en el municipio de Morelia durante el año 2015, señalando además las medidas que se han implementado para erradicar la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral.

Es importante señalar que se obtuvo poca información respecto a encuestas, pues desgraciadamente las dos encuestas realizadas por el CONAPRED abordan el tema de la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral de manera superficial y desde una perspectiva nacional y estatal. Por lo que respecta a las encuestas estatales realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía no se encuentra una cifra específica de las personas con discapacidad que laboren tanto en empresas privadas y públicas, sólo se aborda el tema de la discapacidad desde una perspectiva médica. Respecto al municipio Morelia, el centro municipal de información pública no nos proporcionó información completa respecto a las medidas que se han implementado para erradicar la discriminación en el ámbito laboral en el municipio de Morelia.

⁶ Campoy Cervera, Ignacio (coord.), *los derechos de las personas con discapacidad. Perspectivas sociales, políticas, jurídicas, y filosóficas*, Madrid, 2004, colección Debates del Instituto Bartolomé de las Casas, núm. 2, p. 10.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA DISCRIMINACIÓN Y DISCAPACIDAD

1.1 Concepto de discriminación

El Diccionario de la Lengua Española, ofrece dos definiciones del verbo discriminar: 1) Seleccionar excluyendo; 2) dar un trato desigual a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos etc.⁷ Por lo que se extrae que discriminar es la inferioridad que se genera contra una persona o un determinado grupo de personas por tener diferencias relacionadas con la condición personal, social y económica.

Aunado a lo anterior, el autor Rodríguez Zepeda, afirma:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.⁸

De acuerdo con este autor el fenómeno de la discriminación se puede ir desarrollando contra una persona o un grupo de personas provocando un efecto negativo en el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Por otra parte, los autores Rodrigo Gutiérrez y Pedro Salazar consideran que “desde el punto de vista jurídico, discriminar a una persona es colocarla en una situación de inferioridad con base en la descalificación de un rasgo o una característica prohibida por la ley”. Aunado a lo anterior, la discriminación como

⁷Diccionario de la Lengua Española, consultado el 13 de enero 2016 en: http://dle.rae.es/?id=DtH_wzw2

⁸ Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2006, Colección Estudios núm. 2, p. 26.

fenómeno sociológico lo entienden como una de las tantas formas de violencia u opresión en las sociedades contemporáneas.⁹

La violencia ejercida por grupos humanos en posición de dominio crea y extiende preconceptos negativos contra otros grupos sociales, que da por resultado la exclusión o marginación de las personas que conforman estos últimos. Tales preconceptos suelen estar basados en algún rasgo fisonómico como el color de piel, género, alguna discapacidad, preferencia sexual, religiosa, que se convierte en un signo de inferioridad.¹⁰

Con frecuencia las conductas discriminatorias se generan sobre alguna peculiaridad, como el color de piel, la edad, el género, la discapacidad, lo cual provoca la exclusión para una persona o a un determinado grupo limitando el goce y ejercicio de los derechos fundamentales.

En su obra *El derecho a la no discriminación*, Melik Özden, señala:

A grandes rasgos, la discriminación es el hecho de tratar de manera distinta a dos personas o grupos de personas que se encuentran en una situación comparable. y al contrario, tratar de igual manera a dos personas o grupos de personas que se encuentran en situaciones diferentes puede también constituir una discriminación.¹¹

Los actos de discriminación han sido una actitud arbitraria de desprecio a determinados grupos de personas, que se pueden ir extendiendo por las ideologías predominantes dentro de cada sociedad, por la falta de aceptación de la multiplicidad cultural, teniendo como principal característica obstaculizar el goce o ejercicio de los derechos fundamentales.

González Luna considera, por su parte, que:

La discriminación puede interpretarse como una limitación injusta, sobre la base de prejuicios y estereotipos, de las libertades y protecciones fundamentales de las

⁹ Gutiérrez Rivas, Rodrigo y Salazar Ugarte, Pedro, *Igualdad no discriminación y derechos sociales una vinculación virtuosa*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2011, p. 47.

¹⁰ *Ibidem*, p. 50.

¹¹ Özden, Melik, *El derecho a la no discriminación*, Ginebra, 2011, Una colección del Programa Derechos Humanos del Centro Europa, p.2.

personas, de su derecho a la participación política y de su acceso a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades¹²

Como la mayoría de las definiciones de discriminación engloban los estigmas, prejuicios y estereotipos, es pertinente incluir una breve explicación sobre ellos. Por lo que se refiere al estigma puede identificarse con una evidencia material o una realidad empíricamente comprobable como el color de la piel, la evidencia de una discapacidad, la demostración de una preferencia sexual. Así, asigna posiciones de superioridad e inferioridad humana conforme a marcadores culturales que pueden tener o no una evidencia tangible o visible.¹³

Los prejuicios nos hacen prejuzgar por información inadecuada y de manera anticipada a los seres humanos antes de conocerlos.¹⁴ Los prejuicios pueden llegar a negar la posibilidad de reconocer a los demás como semejantes, constituyéndose en obstáculo para el desarrollo de las aptitudes y capacidades que por naturaleza tenemos en cuanto personas, lo que deviene también en marginación. Pues la discriminación se convierte en una relación de dominio entre grupos, que para funcionar, toma forma e impulso en esquemas colectivos de conducta alimentados por valores, actitudes y criterios.¹⁵

Debido a la falta de información los prejuicios se van generando dentro de las familias, llegando a desarrollarse en las sociedades restringiendo y negando los derechos de las personas provocando una desventaja. Por ello es importante poder identificar las actitudes que tengan por efecto imposibilitar el ejercicio igualitario de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en la vida social, económica y cultural.

¹²González Luna Corvera, Teresa y Rodríguez Zepeda, Jesús (*coords*), *Hacia una razón antidiscriminatoria Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*, México, 2014, p. 36.

¹³ *Ibíd*em, p. 46.

¹⁴Mobwa Mobwa, Philibert Jean, *Debate internacional sobre los derechos humanos y seguridad pública*, México, 2010, p.18.

¹⁵ Rodríguez Zepeda, Jesús, *La Otra Desigualdad la Discriminación en México*, CONAPRED, México, 2012, p. 45.

Por otra parte, los estereotipos son una visión generalizada o preconcepción de actitudes o peculiaridades poseídas por personas integrantes de un grupo social o los roles que realizan o deben realizar. Estas generalizaciones o preconcepciones con respecto a atributos, características o roles de miembros de un particular grupo social hacen innecesaria la consideración de las habilidades, necesidades, deseos y circunstancias de cualquier miembro particular del grupo. Los estereotipos pueden ser de sexo, de género y compuestos estos últimos son mezcla de dos o más categorías.¹⁶

A pesar que la discriminación tiene siempre efectos materiales, visibles y potencialmente mensurables, sus fundamentos se encuentran en el terreno de las ideas sociales y las representaciones colectivas que forman la apariencia de las personas. Por ello, cuando se establece una relación de paralelismo entre los conceptos de discriminación y desigualdad de trato, es necesario precisar que el referido trato debe entenderse no como actos o conductas discretas y autónomas sino como un sistema de relaciones intersubjetivas, culturalmente moldeadas y que se despliegan en ámbitos constitutivos del orden social.¹⁷

Una vez que ya analizamos los conceptos de estigmas, prejuicios, y estereotipos, pasaremos a señalar los conceptos de discriminación dados por la normativa del Sistema Universal de los Derechos Humanos, el Sistema Regional Interamericano de Derechos Humanos y por las normas del orden jurídico de mexicano.

El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas define la discriminación de la siguiente manera:

El término “discriminación”, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado

¹⁶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 1, p.64.

¹⁷ González Luna, Teresa y Rodríguez Zepeda, Jesús (Coords), *op. cit.*, nota 12, p.57.

anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.¹⁸

Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha dado la siguiente definición:

Por discriminación se entiende toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferente que directa o indirectamente se base en los motivos prohibidos de discriminación y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos reconocidos en el Pacto. La discriminación también comprende la incitación a la discriminación y el acoso.¹⁹

Además el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que:

Todo trato diferencial por alguno de los motivos prohibidos se considerará discriminatorio a menos que exista una causa razonable y objetiva para dispensarlo. Ello entraña evaluar si el fin y los efectos de las medidas o las omisiones de que se trate son legítimos y compatibles con la naturaleza de los derechos recogidos en el Pacto, y si el único fin que se persigue es promover el bienestar general en una sociedad democrática. También debe existir una relación de proporcionalidad clara y razonable entre el fin buscado y las medidas u omisiones y sus efectos. La falta de recursos para no acabar con el trato discriminatorio no es una justificación objetiva y razonable, a menos que el Estado parte se haya esforzado al máximo por utilizar todos los recursos de que dispone para combatirlo y erradicarlo con carácter prioritario.²⁰

Como puede observarse el concepto de discriminación incluye la distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos prohibidos los cuales provocan un menoscabo en los derechos humanos. Esto significa que son actos discriminatorios aquellos que de manera clara o de forma identificable discriminan, o bien aquellos que indirectamente o sin que necesariamente su objetivo haya sido

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, *No discriminación*, Observación general núm. 18, 37º sesión, 1989, párrafo 6.

¹⁹ Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, Observación núm. 20, 42º sesión, 2009, párrafo 7.

²⁰ *Ibidem*, párrafo 13.

ese, generan situaciones de discriminación en detrimento de un grupo o una persona.²¹

El concepto de discriminación no se ha definido de manera general en instrumentos internacionales, no obstante, se han elaborado definiciones respecto a situaciones de discriminación que afectan a determinados grupos.²² Por ello, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ofrece una definición de discriminación contra las mujeres, señalando que:

La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.²³

Ahora bien, para que las personas con discapacidad sean protegidas por esta Convención es necesario que, además de la discapacidad, cumplan con la característica específica protegida por el Convenio Internacional, es decir, ser mujeres.²⁴

La Convención de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, entiende por discriminación:

Toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y en espacial:

²¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 1, p. 155.

²² Entre ellos la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la Esfera de la Enseñanza.

²³ Organización de las Naciones Unidas, *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, artículo 1, consultado el 22 de enero 2016 en: <https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosConvencion/PAG0037.pdf>

²⁴ González Ramos, Alonso Karim, *Capacidad jurídica de las personas con discapacidad*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2010, p.28.

- a. Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza;
- b. Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo;
- c. A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente Convención, instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos; o
- d. Colocar a una persona o a un grupo en una situación incompatible con la dignidad humana.²⁵

En el ámbito laboral también se encuentra la definición de discriminación en el Convenio número 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual señala que el término *discriminación* comprende:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación²⁶

Por su parte, Kurczyn afirma que:

Discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas, se por reducción, exclusión o restricción; la alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género así como en la nacionalidad, ideología, política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad.²⁷

El Sistema Interamericano, la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia menciona que:

²⁵ Organización de las Naciones Unidas, *Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza*, artículo 1, consultado el 2 de febrero 2016 en: <http://portal.unesco.org/es/ev.php>

²⁶ Organización Internación del Trabajo, *Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, artículo 1, Ginebra, 42ª reunión, 1958.

²⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, p. 34.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.²⁸

Como se puede observar dentro del concepto que nos proporciona la normativa de las Naciones Unidas así como de los Sistema Interamericano son varios los motivos protegidos contra la discriminación destacando el color, el sexo o género, el idioma, la edad, religión, condición social, económica o de salud.

En nuestros ordenamientos nacionales también se encuentran definiciones sobre el término discriminación. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala que se entenderá por discriminación:

Toda distinción, exclusión, preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por resultado obstaculizar, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en motivos de origen étnico, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.²⁹

Así, la discriminación perjudica o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, puede basarse en uno o más motivos dando como resultado la supresión, distinción o favoritismo.

Es evidente que la discriminación tiene que ver con relaciones *de* dominio, en la mayoría de veces de carácter inequitativo que suceden entre los grupos

²⁸ Organización de los Estados Americanos, *Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia*, artículo 1. consultado el 13 de febrero en:

http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A_69_discriminacion_intolerancia.asp

²⁹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1, consultado el 15 de febrero 2016, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

sociales extendiéndose a las relaciones entre particulares, por lo que se debe reconocer que la discriminación es esencialmente cultural, puesto que encuentra sus fuentes en los prejuicios y en los estigmas.³⁰

No debemos olvidar que la prohibición de la discriminación obliga a las autoridades públicas, pero esto no significa que los particulares queden absueltos de la obligación de tratar igual a las personas. El derecho a la no discriminación también alcanza a los particulares y especialmente a quienes se encuentran en posición de ventaja o privilegio en la sociedad³¹

Una vez que se analizó el concepto de discriminación es necesario pasar al tema de la discapacidad, el cual es muy amplio e interdisciplinar, y una aproximación a su conocimiento y situación actuales obliga analizarlo desde una perspectiva médica, social y jurídica.

1.2 Concepto de discapacidad conforme a la Organización Mundial de la Salud y la normativa internacional

La Organización Mundial de la Salud dio un gran paso en 1980 al establecer una Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, ya que su finalidad era aportar un lenguaje para recopilar una amplia gama de información sobre la salud. La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías comprende tres dimensiones distintas, que se sitúan en el campo de la salud:

Deficiencia: Dentro de la experiencia de salud, una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discapacidad: Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una

³⁰ Rodríguez Zepeda, Jesús, *Iguals y diferentes. La discriminación y los retos de la democracia incluyente*, México, 2011, p. 52.

³¹ Gutiérrez Rivas, Rodrigo y Salazar Ugarte, Pedro, *op. cit.*, nota 9, p.51.

actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Minusvalía: Dentro de la experiencia de salud, una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso.³²

Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud no definió ningún término que englobase los tres niveles, por lo que en numerosas ocasiones se empleaba uno u otro indistintamente, a pesar de las diferencias existentes entre ellos. El más utilizado fue el término *minusválido*, aunque es el más cargado de connotaciones negativas, pues con ello se entendía que estábamos ante un colectivo menos válido.³³

Esta situación contribuyó para que prácticamente desde su aparición la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías fuera objeto de un proceso de revisión y de cambio. El 15 de noviembre del 2001, la Organización Mundial de la Salud concluyó el proceso de revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías con el lanzamiento de una nueva clasificación, la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* (CIF), que usa un enfoque biopsicosocial de la discapacidad y busca eliminar el elemento de estigmatización y discriminación.³⁴

La CIF es una clasificación diseñada para ser utilizada en varias disciplinas. sus objetivos específicos pueden resumirse en establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios, tales como profesionales de la salud, investigadores,

³² Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*, consultado el 17 de febrero 2016 en: <http://sid.usal.es/internet/discapacidad/1227/9-1/ciddm-2-clasificacion-internacional-de-deficiencias>

³³ Lánuez Domínguez, Antonio, *prisioneros del cuerpo La construcción social de la diversidad funcional*, Obra Social de Caja, España, 2009, p.57.

³⁴ Pérez Pérez, Jorge, *Contratación laboral de personas con discapacidad. Incentivos y coutas de reserva*, España, Aranzadi, 2015, p.106.

diseñadores de políticas sanitarias y la población general, incluyendo a las personas con discapacidades.³⁵

Dentro de la CIF podemos encontrar conceptos que nos ayudan a entender más los contextos de la discapacidad:

Funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).

Estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.

Deficiencias son los problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación o una pérdida.

Actividad es el desempeño/realización de una tarea o acción por parte de un individuo.

Limitaciones en la Actividad son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.

Participación es el acto de involucrarse en una situación vital.

Restricciones en la Participación son problemas que el individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

Factores Ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida.³⁶

La CIF es una clasificación de salud, sin embargo, se emplea en otros sectores como la educación, la economía, la política social, el desarrollo legislativo y las modificaciones ambientales

Es importante tener presente que en la CIF las personas no son las unidades de clasificación, es decir, la CIF no clasifica personas, sino que describe la situación de cada persona dentro de un conjunto de dominios de la salud o dominios relacionados con la salud. Además, la descripción siempre se hace en el contexto de los factores ambientales y personales.³⁷

³⁵ Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, consultado el 18 de febrero en:

<http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>, p.7.

³⁶ *Ibidem*, p.13.

³⁷ *Ídem*.

La CIF tiene dos partes, cada una con dos componentes, la primera parte se refiere al *Funcionamiento y Discapacidad*, teniendo como componentes: a) Funciones y Estructuras Corporales, b) Actividades y Participación. Cubre el rango completo de dominios que indican aspectos relacionados con el funcionamiento tanto desde una perspectiva individual como social.

La segunda parte establece los factores contextuales, los cuales tienen como componentes: a) Factores Ambientales. Ejercen un efecto en todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad y están organizados partiendo del contexto/entorno más inmediato al individuo y llegando hasta el entorno general. b) Factores Personales. Son un componente de los Factores Contextuales pero no están clasificados en la CIF debido a la gran variabilidad social y cultural asociada con ellos ³⁸

Cada componente contiene varios dominios y en cada dominio hay categorías que son las unidades de clasificación. La salud y los estados relacionados con la salud de un individuo pueden registrarse seleccionando el código o códigos de la categoría apropiada y añadiendo los calificadores, que son códigos numéricos que especifican la extensión o magnitud del funcionamiento o la discapacidad en esa categoría, o la extensión por la que un factor contextual es un facilitador o barrera.³⁹

³⁸ *Ibidem*, p.15.

³⁹ *Ídem*

Visión de conjunto de la CIF

	<i>Parte 1: Funcionamiento y Discapacidad</i>		<i>Parte 2: Factores Contextuales</i>	
Componentes	Funciones y Estructuras Corporales	Actividades y Participación	Factores Ambientales	Factores Personales
Dominios	Funciones Corporales Estructuras Corporales	Áreas vitales (tareas, acciones)	Influencias externas sobre el funcionamiento y la discapacidad	Influencias internas sobre el funcionamiento y la discapacidad
Constructos	Cambios en las funciones corporales (fisiológicos) Cambios en las Estructuras del cuerpo (anatómicos)	Capacidad Realización de tareas en un entorno uniforme Desempeño/realización Realización de tareas en el entorno real	El efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal	El efecto de los atributos de la persona
Aspectos positivos	Integridad funcional y estructural	Actividades Participación	Facilitadores	no aplicable
	Funcionamiento			
Aspectos negativos	Deficiencia	Limitación en la Actividad Restricción en la Participación	Barreras/obstáculos	no aplicable
	Discapacidad			

Fuente: CIF de la Organización Mundial de la Salud 2001

Los factores contextuales simbolizan el trasfondo total tanto de la vida de un individuo como de su estilo de vida, incluyen los factores ambientales y los factores personales que pueden tener un efecto en la persona con una condición de salud.

Los factores ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas. Los factores son externos a los individuos y pueden tener una influencia negativa o positiva en el desempeño o realización del individuo como miembro de la sociedad, en la capacidad del individuo o en sus estructuras y funciones corporales.⁴⁰

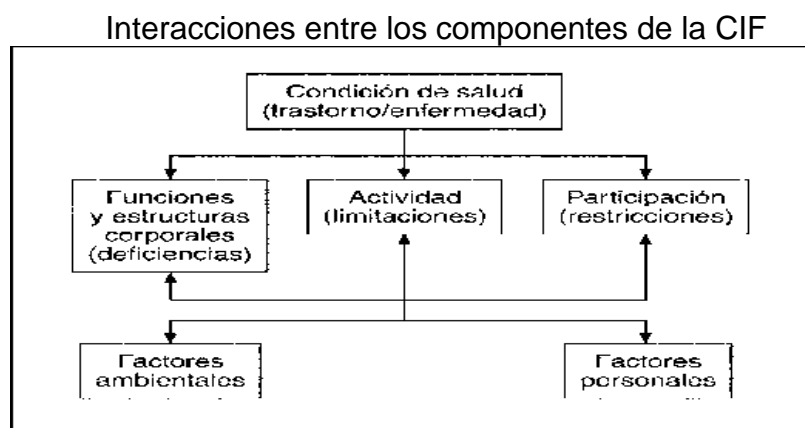
Los *factores ambientales* están organizados en la clasificación contemplando dos niveles distintos: 1) Individual. En el entorno inmediato del individuo, incluyendo espacios tales como el hogar, el lugar de trabajo o la escuela. En este nivel están incluidas las propiedades físicas y materiales del ambiente con las que un individuo

⁴⁰ Ibídem, p.16.

tiene que enfrentarse. 2) Social. En el cual se encuentran las estructuras sociales formales e informales, servicios o sistemas globales existentes en la comunidad, que tienen un efecto en los individuos. Este nivel incluye organizaciones y servicios relacionados con el entorno laboral, actividades comunitarias, agencias gubernamentales, servicios de comunicación y transporte, redes sociales informales y también leyes, regulaciones, reglas formales e informales, actitudes e ideologías.⁴¹

Por su parte, *los factores personales* están compuestos por características del individuo que no forman parte de una condición o estados de salud. Estos factores pueden incluir el sexo, la edad, la forma física, los estilos de vida, los hábitos, los estilos de enfrentarse a los problemas y tratar de resolverlos, el trasfondo social, la educación, la profesión, las experiencias actuales y pasadas sucesos de la vida pasada y sucesos actuales, los patrones de comportamiento globales y el tipo de personalidad, los aspectos psicológicos personales.⁴²

El tema de la discapacidad requiere la actuación social y es compromiso de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todos los ámbitos.



Fuente: CIF de Organización Mundial de la Salud 2001.

⁴¹ *Ibíd.*, p.26.

⁴² *Ibíd.*, p.27.

De acuerdo con lo anterior, el funcionamiento de un individuo en un dominio específico se entiende como una relación compleja o interacción entre la condición de salud y los factores contextuales entre ellos ambientales y personales. Por su parte, el constructo básico de los factores ambientales que interactúa con todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad, está constituido por el efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal⁴³

Ahora bien, la CIF define el funcionamiento y la discapacidad de una persona “como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas, etc.) y los factores contextuales”.

Por lo anterior, la discapacidad es una compleja relación entre la condición de salud de una persona, sus factores personales y los factores ambientales que representan las circunstancias en las que vive esa persona a causa de esa relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un entorno de barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño del individuo. La sociedad puede dificultar el desempeño de un individuo tanto porque cree barreras o porque no proporcione elementos facilitadores.⁴⁴

A diferencia de la primera clasificación, la CIF se encuentra basada en la integración de dos perspectivas: la médica o biológica, y la social. Con el fin de lograr la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, la clasificación utiliza un enfoque biopsicosocial que intenta obtener una síntesis, y, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social⁴⁵. La CIF pone de manifiesto que la sociedad es la pieza clave para que puede provocar la inclusión o la exclusión de las personas con discapacidad.

⁴³ *Ibíd*em, p.30.

⁴⁴ *Ibíd*em, p.32.

⁴⁵ *Ibíd*em, p.33.

Desde el punto de vista de la normativa internacional también se encuentra el término de la discapacidad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece que:

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

Aunado a lo anterior, en la CDPD se define el concepto de *personas con discapacidad en el cual*:

Incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁴⁶

De lo mencionado se desprende, que la CDPD toma en cuenta el ambiente físico, social y actitudinal en el que las persona con discapacidad debe alcanzar su máximo desenvolvimiento, esta perspectiva está fundada en el modelo social de discapacidad.

En el ámbito regional, en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad se establece que el término *discapacidad* significa:

Una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.⁴⁷

En México, la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad señala que bajo el término *persona con discapacidad* se encuentra:

Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y

⁴⁶ Asamblea General, *op. cit.*, nota 5, artículo 1.

⁴⁷ Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, artículo 1, consultado el 2 de marzo de 2016 en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás⁴⁸.

Sin duda es gran avance que las normativas internacional, regional y nacional engloben dentro del concepto de persona con discapacidad las barreras que puede provocar el entorno social. Para fines de la presente investigación a continuación se exponen los tipos de discapacidad

1.2.1 Tipos de discapacidad

Se distinguen las siguientes modalidades de discapacidad:

Discapacidad motriz. También se conoce como discapacidad neuromotora, locomotora o física, es la limitación o falta de control de movimientos, de funcionalidad y de sensibilidad, que impide realizar las actividades de la vida diaria de manera independiente. La principal característica es la movilidad limitada de las personas, quienes requieren de aparatos, como las sillas de ruedas, las muletas, los bastones, las andaderas, etcétera, para suplir una función perdida o disminuida⁴⁹. La discapacidad puede ser adquirida a lo largo de la vida, pues nadie está exento de algún tipo accidente, enfermedad, por ello disponer de datos el tema de la discapacidad es importante para la implementación de políticas públicas a favor de este sector de la población.

Discapacidad sensorial. Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje como la ceguera y la sordera, ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos.

⁴⁸ Ley General para la Inclusión de personas con discapacidad, artículo 2, consultado el 2 de marzo de 2016 en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_171215.pdf

⁴⁹ Borjón López-Coterilla, Inés, (coord.) *Los derechos humanos de las personas con discapacidad física*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 2002, p.3.

Discapacidad cognitivo-intelectual. Es aquella caracterizada por una disminución de las funciones mentales superiores tales como la inteligencia, el lenguaje y el aprendizaje, entre otras, así como de las funciones motoras. Esta discapacidad incluye a las personas que presentan dificultades para aprender, realizar algunas actividades de la vida diaria, o en la forma de relacionarse con otras personas.

Discapacidad psicosocial. Se define como aquella que puede derivar de una enfermedad mental y está compuesta por factores bioquímicos y genéticos. No está relacionada con la discapacidad cognitivo-intelectual y puede ser temporal o permanente. Algunos ejemplos son la depresión, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, entre otros.⁵⁰

Aunado a lo anterior, la discapacidad puede ser temporal o permanente, progresiva, regresiva o estática; intermitente o continua. Dentro de las causas que originan cualquier discapacidad se pueden encontrar: causas genéticas, congénitas, adquiridas, temporales, permanentes.⁵¹

Para los fines de nuestra investigación nos basaremos en la discriminación por discapacidad motriz. Una vez que ya desarrollamos los conceptos de discapacidad, pasaremos a señalar los principales modelos de tratamiento de la discapacidad.

1.2.2 Los modelos de tratamiento de la discapacidad

A lo largo de la historia, las sociedades han tenido diversas respuestas ante la discapacidad y en cada uno de ellas se plasman valores, principios y conceptos que

⁵⁰ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad*, 2005, México 2005, colección número 2 de “empresa incluyente”, p.18.

⁵¹ *Ibíd.*, p.19.

han impactado la vida de las personas con discapacidad⁵². Se han creado diversos modelos teóricos que ayudan a entender la evolución que ha tenido el tratamiento y el significado de la discapacidad otorgado en diferentes periodos. Entre los más relevantes encontramos:

1) *El modelo tradicional o de prescindencia*. Bajo este modelo, que podemos localizar en la antigüedad greco-romana y en la Edad Media, se asume que las causas que dan origen a la discapacidad son religiosas, un castigo de los dioses por un pecado cometido por los padres de la persona con discapacidad. Además, se parte de la idea de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad, que es un ser improductivo y además una carga que deberá ser arrastrada ya sea por los padres o por la misma comunidad.⁵³

Algunos autores como Palacios, Bariffi, Iáñez Domínguez coinciden en que dentro de este modelo pueden distinguirse a su vez dos especies de submodelos: eugenésico y de marginación, que si bien coinciden en los presupuestos respecto del origen de la discapacidad, no se ajustan en cuanto a sus consecuencias o características primordiales.

El sub-modelo eugenésico se caracteriza por la adopción de prácticas eugenésicas, como fue el caso de la sociedad griega y romana que impedía el crecimiento de los niños y niñas con alguna limitación. La explicación respecto de las causas que daban origen a la discapacidad era predominantemente religiosa el nacimiento de un niño con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres en el caso de Grecia, o una advertencia de que la alianza con los Dioses se encontraba rota en el caso de Roma. Como resultado, las personas con

⁵² González Ramos, Alonso Karim, *op. cit.*, nota 24, p.13.

⁵³ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Madrid, CERMI, Ediciones Cinca, 2007, p.13.

discapacidad se encontraban en el grupo de los marginados o atípicos, pasando a ser objeto de caridad y asistencia.⁵⁴

Por su parte, el sub-modelo de marginación, cuyos primeros ejemplos pueden encontrarse en el tratamiento brindado a las personas con discapacidad durante la Edad Media, tiene como rasgo principal la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de temor, rechazo por considerarlas objeto de brujerías.⁵⁵

A diferencia del submodelo eugenésico, ya no se comente infanticidio, aunque gran parte de los niños y niñas con discapacidad mueren como consecuencia de omisiones ya sea por falta de interés y recursos. En cuanto a quienes subsisten o a los mayores, la apelación a la caridad, el ejercicio de la mendicidad y ser objeto de diversión son los medios de subsistencia obligados. De igual modo que en el submodelo de exterminio, la diversidad funcional tiene un provecho ser centro de diversión⁵⁶. Bajo la perspectiva de este modelo se muestra el rechazo hacia las personas con discapacidad pues son víctimas de los estereotipos y estigmas predominantemente religiosos.

2). *El modelo médico o rehabilitador*. Desde este enfoque la discapacidad se ha visto como una enfermedad que causa una deficiencia, un trauma o una serie de limitaciones que impiden gozar de una salud plena y que por ello se requiere de una asistencia médica que debe ser proporcionada bajo la forma de tratamiento individual. En este sentido existen distintos tipos de discapacidad que requieren respuestas médicas y sociales diferenciadas: físicas, psíquica, sensorial e intelectual y mental.⁵⁷

⁵⁴ Lláñez Domínguez, Antonio, *op. cit.*, nota 33, p.64.

⁵⁵ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.15.

⁵⁶ Palacios Agustina, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Madrid, 2008, p.54.

⁵⁷ Lláñez Domínguez, Antonio, *op. cit.*, nota 33, p. 65.

Bajo este modelo las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Es por ello que el fin primordial que se persigue desde este paradigma es normalizar a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa⁵⁸, pues la diversidad funcional supone una desgracia que le ocurre a un individuo, y que debe resolverse en su ámbito personal. Así pues, el tratamiento está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. En general, este modelo se orienta a la atención de las debilidades y deficiencias de la persona⁵⁹

Por lo anterior podemos señalar dos características fundamentales del modelo rehabilitador. En primer lugar, las causas que se alegan para justificar la discapacidad ya no son religiosas, sino que pasan a ser científicas. En segundo lugar, las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad, sino que ahora se entiende que pueden tener algo que aportar, aunque ello en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas.⁶⁰

En el plano del derecho, en un primer momento esto significó la implementación de políticas legislativas destinadas a garantizar servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad, que reflejaba de algún modo la creencia acerca de la existencia de una obligación por parte de la sociedad, de compensar a estas personas mediante pensiones de invalidez, beneficios de rehabilitación y cuotas laborales. No obstante, por la década de los años sesenta dichas medidas fueron extendidas a todas las personas con discapacidad, dejándose de lado la causa de las deficiencias.⁶¹

⁵⁸ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.15.

⁵⁹ Lañez Domínguez, Antonio, *op. cit.*, nota 33, p. 66.

⁶⁰ Palacios, Agustina, *op. cit.*, nota 56, p. 66.

⁶¹ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.16.

Como resultado positivo de este modelo se puede destacar el planteamiento de diversas clasificaciones sobre las discapacidades y el desarrollo de distintos tipos de medidas preventivas, terapéuticas, rehabilitadoras y compensatorias ante tales limitaciones. Sin embargo, también dio lugar a la etiquetación de la persona con discapacidad como desviada de lo normal y por tanto sometida a una rehabilitación para su reparación.⁶²

Aunque se genera un avance del modelo tradicional al médico, bajo la perspectiva de este último se ha reforzado ideas de que las personas con discapacidad no son normales por lo que necesitan una ayuda médica para lograr la cura y con ello poder integrarse en la sociedad.

3). *El modelo social o de derechos humanos*. Desde este modelo las causas que originan la discapacidad no son individuales como lo establece el modelo rehabilitador, sino que son preponderantemente sociales. Por ello este modelo se encuentra relacionado con ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a fomentar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sobre la base de determinados principios como: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, regulación del entorno.⁶³

Cuando una persona con discapacidad interactúa socialmente en forma diferente a otras personas, los problemas que confrontan no son originados debido a su discapacidad, sino principalmente a las actitudes que la sociedad manifiesta hacia la discapacidad. En este sentido, la discapacidad está determinada por la diferencia que existe entre las habilidades de una persona, las demandas sociales y las limitaciones impuestas por el medio ambiente.⁶⁴

⁶² Suárez Riveiro, José Manuel, *discapacidad y contextos de intervención*, Madrid, Saz y torres, 2011, p. 5.

⁶³ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.19.

⁶⁴ Palacios, Agustina, *op. cit.*, nota 56, p.104.

Aunado a lo anterior, el problema de la discapacidad se deriva de la falta de sensibilidad del Estado y de la sociedad hacia de ello se deduce que el Estado tiene el deber de hacer frente a los impedimentos creados socialmente a fin de garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas⁶⁵

Desde este modelo se considera que las personas con discapacidad siempre han sido discriminadas y que sus limitaciones se deben en gran medida a lo inadecuadas del entorno construido y del entorno social en cuanto a actitudes, prácticas y estructuras institucionales⁶⁶.

Bajo esta perspectiva cobra importancia el entorno social, ya que éste puede facilitar o entorpecer la integración de las personas con discapacidad, dependiendo de las prácticas sociales que desarrollen para lograr el equilibrio, y el medio, como portador de oportunidades en términos de la equidad y de la eliminación de barreras.⁶⁷

Gracias al modelo social en las últimas décadas se vienen produciendo diferentes modos de ofrecer respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad, que se basan en los valores intrínsecos que fundamentan a los derechos humanos. Ello ha establecido una mirada diferente hacia la persona con discapacidad, centrada en primer término en su condición de ser humano en igualdad de derechos y dignidad que los demás, y que requiere en determinadas circunstancias de medidas específicas para garantizar el goce y ejercicio de los derechos, en igualdad de condiciones que el resto de personas.⁶⁸

Básicamente, el modelo bajo análisis aspira a fomentar el respeto a la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, sobre la base de determinados principios como la no discriminación, accesibilidad

⁶⁵ Maldonado Victoria, Jorge, *el modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos*, México, 2013, p.824.

⁶⁶ Suárez Riveiro, José Manuel, *op. cit.*, nota 62, p.6.

⁶⁷ Maldonado Victoria, Jorge, *op. cit.*, nota 65, p.820.

⁶⁸ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.23.

universal, en la cual el Estado tiene la obligación de garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

4). *El modelo de integración*. También conocido como bio-psico-social, ya que es el resultado de integrar el modelo médico y el modelo social.⁶⁹ Establece la necesidad de considerar de forma complementaria las deficiencias, los aspectos personales y la participación en la sociedad; lo cual conlleva cierta complejidad al tener que integrar medidas dirigidas a las deficiencias y las dificultades y medidas dirigidas a evitar las situaciones de desventaja social.⁷⁰

Desde este modelo los derechos no se ven impulsados por la compasión, sino por la dignidad y la libertad. En lugar de centrarse en las personas con discapacidad como sujetos pasivos de actos de beneficencia, intenta ayudar a esas personas a que se ayuden a sí mismas de manera que puedan participar en la sociedad, en la educación, en el ámbito del trabajo, en la vida política y cultural y en la defensa de sus derechos mediante el acceso a la justicia.⁷¹

El enfoque de derechos humanos establece que todas las políticas y leyes deben formularse con la participación de personas con discapacidad, incorporando la discapacidad a todos los aspectos de la actuación política. Según este modelo, no deben formularse políticas especiales para las personas con discapacidad a pesar de las peculiaridades que es necesario tener presentes para dar cumplimiento al principio de la plena participación.⁷²

En la actualidad se está pasando de la percepción de las personas con discapacidad, como personas enfermas, que debían de superar deficiencias a fin de adaptarse lo mejor posible a la sociedad, a la percepción de las personas con

⁶⁹ De Lorenzo García, Rafael, *Discapacidad sistemas de protección y trabajo social*, Madrid, alianza, 2007, p.63.

⁷⁰ Suarez Riveiro, José Manuel, *op. cit.*, nota 62, p. 26.

⁷¹ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad guía de formación serie de capacitación profesional N° 19, Nueva York y Ginebra, 2014, consultado el 15 de marzo 2016 en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf

⁷² Ídem

discapacidad como un colectivo que se encuentra en una especial situación de desventaja social debido a que la sociedad ha construido un entorno preparado sólo para un determinado estándar de personas, con determinadas características, y para solucionar ese estado de cosas lo que se ha de reconocer son los derechos de igualdad y no discriminación también de las personas con discapacidad; se trata de lograr que sea la sociedad la que se adapte para dar espacios a toda clase de personas⁷³

En este modelo al igual que en el modelo social, se reconoce que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y que el Estado y otras entidades tienen responsabilidades frente a este colectivo, además considera que las barreras de la sociedad son discriminatorias, esto implica la adaptación de la sociedad a las necesidades de las personas con discapacidad y no como erróneamente se cree que la persona con discapacidad debe adaptarse al medio que lo rodea.

Los diferentes modelos explicativos del tratamiento de la discapacidad que han ido surgiendo han tenido una considerable influencia en las actuaciones que los distintos países han desarrollado en materia política social, en la forma en que se han entendido y clasificado los diversos tipos de discapacidad y en las respuestas que las instituciones, los agentes sociales y en general la sociedad civil han dado a los retos planteados por la discapacidad⁷⁴. En las siguientes líneas abordaremos el concepto de discriminación por discapacidad.

1.3 Concepto de discriminación por discapacidad

Las personas con discapacidad se han encontrado en una de las situaciones más vulnerables en las sociedades respecto de las violaciones de derechos humanos,⁷⁵

⁷³ Campoy Cervera, Ignacio (coord.), *op. cit.*, nota 6, p.10.

⁷⁴ De Lorenzo García, Rafael, *op. cit.* nota 69, p.70.

⁷⁵ González Ramos, Alonso Karim, *op. cit.*, nota 24, p.9.

por lo que diferentes instrumentos internacionales se han dado a la tarea de definir la discriminación por discapacidad.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General Nº5 definió la discriminación contra las personas con discapacidad como:

Toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o negativa de ajustes razonables sobre la base de la discapacidad, cuyo efecto es anular u obstaculizar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de derechos económicos, sociales o culturales.⁷⁶

Por su parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, señala que la discriminación por motivos de discapacidad es:

Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables⁷⁷

Es claro que la Convención trata de abarcar todos los ámbitos de la vida con el objetivo de que las personas con discapacidad no se encuentran limitadas en el reconocimiento goce y ejercicio de sus derechos humanos.

En el Sistema Interamericano encontramos la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, que señala:

El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.⁷⁸

⁷⁶ Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *las personas con discapacidad*, Observación general Nº 5, 11ª sesión, 1994, párrafo 15.

⁷⁷ Asamblea general, *op. cit.*, nota 5, artículo 2.

⁷⁸ Organización de los Estados Americanos, *op. cit.*, nota 47, artículo 1.

Estableciendo además que no constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre y cuando la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad.⁷⁹

Sin duda las definiciones dadas por tanto por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como por las Convenciones marcan un gran avance en la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad, pues a lo largo de la historia han estado en una situación de marginación más evidente. Ahora pasaremos a desarrollar las diferentes formas en las que se puede manifestar la discriminación.

1.4 Tipos de discriminación

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales plantea varios tipos de discriminación, entre ellos:

Discriminación formal. Para eliminar la discriminación formal menciona el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que es preciso asegurar que la Constitución, las leyes y las políticas de un Estado no discriminen por ninguno de los motivos prohibidos

Discriminación sustantiva. Para eliminar la discriminación en la práctica se debe prestar suficiente atención a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes. Los Estados partes deben, por tanto, adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o de facto.⁸⁰

Para erradicar la discriminación sustantiva o de facto en ocasiones los Estados partes pueden verse obligados a adoptar medidas especiales de carácter temporal que establezcan diferencias explícitas basadas en los motivos prohibidos

⁷⁹ Ídem.

⁸⁰ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 19, párrafo 8.

de discriminación. Esas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación *de facto* y se dejen de emplear una vez conseguida una igualdad sustantiva sostenible.⁸¹

De acuerdo con la normativa internacional, la discriminación puede presentarse de diversas formas entre las cuales destacan la directa, indirecta o múltiple:

a) Hay **discriminación directa**, cuando un individuo recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación, por ejemplo, cuando la contratación para puestos en instituciones educativas o culturales se basa en las opiniones políticas de los solicitantes de empleo o los empleados. También constituyen discriminación directa aquellos actos u omisiones que causen perjuicio y se basen en alguno de los motivos prohibidos de discriminación cuando no exista una situación similar comparable (por ejemplo, en el caso de una embarazada).⁸²

En este tipo de discriminación existe plena conciencia en el acto que se produce, el cual tiene el objeto de relegar y causar un tipo de limitación de derechos u oportunidades a un determinado grupo de personas.

b) La discriminación indirecta hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos del Pacto afectados por los motivos prohibidos de discriminación. Por ejemplo, exigir una partida de nacimiento para poder matricularse en una escuela puede ser una forma de discriminar a las minorías étnicas o a los no nacionales que no posean, o a quienes se hayan denegado, esas partidas.⁸³

Discriminación sistémica. Se genera contra algunos grupos subsiste, es omnipresente, está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros.⁸⁴

⁸¹ *Ibidem*, párrafo 39.

⁸² *Ibidem*, párrafo 10.

⁸³ *Ídem*.

⁸⁴ *Ibidem*, párrafo 12.

Discriminación múltiple. Algunos individuos o grupos sufren discriminación por más de uno de los motivos prohibidos, por ejemplo las mujeres pertenecientes a una minoría étnica o religiosa. Esa discriminación acumulativa afecta a las personas de forma especial y concreta y merece particular consideración y medidas específicas para combatirla.⁸⁵

Algunos ejemplos de la discriminación directa son los anuncios de empleo en los que se excluye la candidatura de las personas mayores de una edad determinada, o la imposición por los departamentos de recursos humanos de pruebas de embarazo periódicas.⁸⁶

Por su parte, la OIT reconoce *el acoso* como otra forma en la que se puede manifestar la discriminación.

El acoso es un comportamiento indeseado en relación con un aspecto protegido por la legislación, cuyo propósito o efecto es violar la dignidad de una persona y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo⁸⁷

Sin duda es en el ámbito laboral donde nos encontramos con diferentes requisitos que señalan los empleadores y en ocasiones de manera arbitraria, ya que algunas características que exigen para el puesto no son necesarias para desempeñar las funciones de trabajo que ofrecen.

Ahora bien, en el ámbito regional la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia establece una definición de la discriminación:

Es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un

⁸⁵ *Ibíd*em, párrafo 17.

⁸⁶ Organización Internacional del Trabajo, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, 96 reunión, Ginebra, 2007, p.9, consultado el 17 de marzo 2016 en: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf

⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, *lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación*, Ginebra, 2007, p.29.

objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos.⁸⁸

Este tipo de discriminación es más difícil de identificar ya que como lo menciona la propia definición, las normas son aparentemente imparciales, sin embargo, las discriminaciones de forma indirecta surgen favoreciendo al grupo que se encuentra en el poder. Además, es posible en cualquier tipo de relación humana, teniendo peso específico en cuestiones laborales, donde ha sido definida como sistémica al derivarse de un sistema o institución que alcanza a las prácticas aplicadas en las empresas. Toda discriminación indirecta se caracteriza por tener un contenido político.⁸⁹

Ahora bien, cualquier trato que en la práctica menoscabe la dignidad de los seres humanos es discriminación indirecta, si los efectos negativos no están relacionados con pautas inherentes a la condición humana y su resultado permite un trato desigual para personas con determinadas características.⁹⁰

Por lo que respecta a la discriminación múltiple y de acuerdo a la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia la Discriminación múltiple o agravada es:

Cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma relacionada, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada.⁹¹

Desde este punto de vista determinados grupos pueden llegar a sufrir la discriminación múltiple, como ejemplo tenemos las mujeres con discapacidad, pues

⁸⁸ Organización de los Estados Americanos, *op. cit.*, nota 28, artículo 1.

⁸⁹ Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, *Un acercamiento a la discriminación. de la teoría a la realidad en el Estado de México*, México, p.28.

⁹⁰ *Ibidem*, p.29.

⁹¹ Organización de Estados Americanos, *op. cit.*, nota 28, artículo 1.

aparte de ser estigmatizadas por pertenecer al grupo femenino lo son además más por padecer alguna discapacidad.

Además de las formas antes mencionadas, algunos autores consideran que la discriminación se puede presentar por acción u omisión. La discriminación por acción se presenta cuando se discrimina mediante la realización de un acto o conducta. Por su parte la discriminación por omisión se da cuando no se realiza una acción establecida por la ley, cuyo fin es evitar la discriminación en contra de algún sector de la población.⁹²

La lucha contra todas las formas de discriminación es una de las principales tareas de cualquier sociedad democrática. Y es una de las tareas principales porque la discriminación es una forma específica de la desigualdad, que hace imposible el disfrute de derechos y oportunidades para un amplio conjunto de personas y grupos en la sociedad.⁹³

Para lograr la eliminación de cualquier tipo de discriminación y lograr una verdadera integración de los grupos vulnerables es relevante la creación de programas tendientes a erradicar las conductas discriminatorias, proporcionando mayor información sobre la formación de los estereotipos y estigmas que de manera errónea se generan en contra las personas con discapacidad.

Una vez explicadas las formas en las que se puede presentar la discriminación, es importante señalar que no hay discriminación cuando se adoptan medidas especiales con el objeto de asegurar en la práctica la igualdad de trato y oportunidades a personas con necesidades especiales o colectivos que se han visto o se siguen viendo desfavorecidos por la discriminación.⁹⁴

⁹² Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, México, 2012, p.10.

⁹³ Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la Discriminación y como Combatirla?*, Segunda Reimpresión, México, CONAPRED, 2007, p.46.

⁹⁴ Véase, Organización Internacional del Trabajo *Igualdad en el empleo y la ocupación, Informe III (4B)*, 75ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1988.

El abordar el tema de la discriminación nos obliga analizar la igualdad que tanto se busca en una sociedad llena de diversidad cultural.

1.5 La igualdad y no discriminación

La igualdad y no discriminación son los principios referidos con mayor frecuencia en el derecho internacional, ya que los actos discriminatorios atentan contra la dignidad de las personas y provocan una profunda afectación individual y social. Cabe aclarar que, a pesar de esto, ambos conceptos no son considerados o definidos de manera única y unificada en todas las fuentes del derecho internacional.⁹⁵

Ahora bien, respecto a la igualdad se deben de tomar en cuenta sus dos dimensiones: material y formal.⁹⁶ Las dos nociones del principio de igualdad reaparecen con todo su sentido y, para los efectos del derecho a no ser discriminado, pueden ser denominadas de la siguiente manera: 1) la igualdad como equiparación desde la perspectiva formal, y 2) la igualdad como compensación desde el punto de vista material. La idea de *igualdad como equiparación* ofrece sustento a dos fundamentos muy relevantes del constitucionalismo actual los cuales se pueden traducir a la igualdad ante la ley, y el derecho a no ser discriminado. Por su parte *la igualdad como compensación* corresponde a los derechos sociales y, en paralelo, a una dimensión del derecho a no ser discriminados, porque se basa en el reconocimiento jurídico de las diferencias.⁹⁷

En definitiva, la relación existente entre igualdad de oportunidades y de resultados, y la necesidad de manejar una visión amplia de oportunidades para hacer que ésta sea real y efectiva, ponen de manifiesto como el punto de partida de toda esta reflexión viene representado por la lucha contra la discriminación.

⁹⁵ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 1, p.50.

⁹⁶ Corzo Sosa, Edgar, *La igualdad y la desigualdad jurídicas*, México, Porrúa, 2011, p. 33.

⁹⁷ Gutiérrez Rivas, Rodrigo y Salazar Ugarte, Pedro, *op. cit.*, nota 9, p.59.

La no discriminación y la igualdad son considerados como componentes fundamentales de las normas internacionales de derechos humanos, ya que son esenciales para el goce y ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y político.⁹⁸

Bajo esta perspectiva, el principio de no discriminación no solo prohíbe excluir o menoscabar el ejercicio de un derecho por razones de discapacidad, sino que impone adoptar medidas especiales para garantizar ese ejercicio cuando el trato aparentemente neutro tenga como resultado la imposibilidad o una grave dificultad en ejercerlo.⁹⁹

⁹⁸ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 1, p.135.

⁹⁹ Ídem

CAPÍTULO II

PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSAL Y EN LOS SISTEMAS REGIONALES: INTERAMERICANO Y EUROPEO

El presente capítulo está dividido en tres partes, la primera de ellas se inicia con el sistema universal de protección de derechos bajo la temática de no discriminación y la discapacidad, en la segunda parte se analizan los instrumentos del sistema interamericano que ha celebrado el Estado Mexicano y en la última parte se realiza un breve análisis del sistema europeo.

2.1 Sistema Universal de protección de los Derechos Humanos

En la actualidad 193 Estados son miembros de las Naciones Unidas, los cuales se vinculan entre sí a través de la Carta de las Naciones Unidas, adoptada el 26 de junio de 1945 y en vigor desde el 24 de octubre de ese año.¹⁰⁰ Es importante recordar que México es miembro de las Naciones Unidas desde el 7 de noviembre de 1945, fecha en que ratificó la Carta de la Organización de las Naciones Unidas.

El sistema de protección y promoción de los derechos humanos implementados en el marco de las Naciones Unidas tiene al derecho a la no discriminación como uno de sus principales ejes, ya que son más de 10 los instrumentos de Naciones Unidas que abordan directamente el problema la discriminación.¹⁰¹

¹⁰⁰Véase, Naciones Unidas, consultado el 07 de abril de 2016 en: <http://www.un.org/es/sections/about-un/overview/index.html>

¹⁰¹De la Torre Martínez, Carlos, *El Derecho a la No Discriminación en México*, México, Porrúa, 2006, p.123.

El primer texto surgido de las Naciones Unidas y que tiene relación con nuestro tema es la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, aprobada el 10 de diciembre de 1948, pues desde su primer precepto afirma que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

El artículo 2 prohíbe todas las formas de discriminación al establecer: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, donde se observa que no hay referencia expresa a la discapacidad como circunstancia generadora de discriminación, provocando la invisibilidad de las personas que sufren alguna discapacidad.

El artículo 7 reconoce la igualdad ante la ley en estos términos: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”¹⁰², y de este precepto se desprende la protección de todos frente a la discriminación.

Una referencia más específica de la Declaración Universal con relación a las personas con discapacidad se encuentra en el artículo 25, que dice “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”¹⁰³

¹⁰² Asamblea General, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, artículo 7, consultado el 09 de abril 2016 en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

¹⁰³ *Ibíd.*, artículo 25.

Sin embargo, la discapacidad solo es vista con relación al seguro de invalidez, llevándola a una visión de seguridad social, sin reconocer el modelo social enfocado al reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Por otra parte, la Declaración no deja de lado el derecho al trabajo, pues estipula que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”¹⁰⁴, donde se desprende que al establecerse el derecho al trabajo para todas las personas, implica la no discriminación por motivos como: el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la filiación política o cualquier otra condición.

La Declaración supone el primer reconocimiento universal de los derechos básicos y las libertades fundamentales inherentes a todos los seres humanos Independientemente del género, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma, opinión política, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.¹⁰⁵ A pesar que la Declaración no tiene carácter vinculante, con el tiempo sus principios han adquirido la condición de normas que todos los Estados deben respetar.¹⁰⁶

Años más tarde, en 1966, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos exige la aplicación del principio de la no discriminación para todos los derechos contenidos en él:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna

¹⁰⁴ Ibídem, artículo 23.

¹⁰⁵ Ibídem, artículo 2.

¹⁰⁶ Pérez Pérez, Jorge, *op. cit.*, nota 33, p. 51.

de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.¹⁰⁷

Pero, sin duda, la norma más importante del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en cuanto a la discriminación es la que se expresa en su artículo 26, que señala:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.¹⁰⁸

Si este artículo se interpreta de forma complementaria con el artículo segundo, tenemos que en él se establece una obligación directa de los Estados partes, primero, de prohibir mediante ley toda discriminación, y segundo, de garantizar a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación.¹⁰⁹

Es preciso mencionar que la igualdad de trato no significa necesariamente un trato idéntico y no toda diferencia de trato constituye una discriminación. Como observa el Comité de Derechos Humanos “No toda diferenciación constituirá una discriminación, si los criterios para tal diferenciación son razonables y objetivos y lo que se persigue es lograr un propósito legítimo en virtud del Pacto.”¹¹⁰

En un sentido parecido, pero enfocado al reconocimiento de los derechos económicos y sociales, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hace referencia directa a la no discriminación en el artículo 2.2 el cual señala: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen

¹⁰⁷ Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1966, artículo 2.

¹⁰⁸ *Ibidem*, artículo 26.

¹⁰⁹ De la Torre Martínez, Carlos, *op. cit.*, nota 101, p.142.

¹¹⁰ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 18, párrafo 8.

nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.¹¹¹

Como interpretación de lo anterior, los Estados partes deben ayudar a erradicar la discriminación sistémica. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado en su observación núm. 20 que:

Para combatir la discriminación será necesario, por lo general, un planteamiento integral que incluya una diversidad de leyes, políticas y programas, incluidas medidas especiales de carácter temporal. Los Estados partes deben considerar la posibilidad de emplear incentivos o sanciones para alentar a los actores públicos y privados a modificar su actitud y su comportamiento frente a los individuos y grupos de individuos que son objeto de discriminación sistémica. A menudo son necesarios un liderazgo público, programas de creación de conciencia sobre la discriminación sistémica y la adopción de medidas contra la incitación a la discriminación. En muchos casos, para eliminar la discriminación sistémica será necesario dedicar más recursos a grupos que tradicionalmente han sido desatendidos. Dada la persistente hostilidad contra ciertos grupos, deberá prestarse especial atención a asegurar que los funcionarios y otras personas apliquen las leyes y las políticas en la práctica.¹¹²

Aunado a lo anterior, para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el carácter de la discriminación evoluciona con el tiempo, por lo tanto, la discriminación basada en *otra condición social*, mencionada en el artículo 2.2, requiere un planteamiento flexible que incluya otras formas de trato diferencial que no puedan justificarse de forma razonable y objetiva, por ello se interpreta que dentro de este motivo engloba a *la discapacidad*.¹¹³

Aunado a lo anterior, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce el derecho al trabajo en el artículo 6 al señalar: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida

¹¹¹ Asamblea General, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, artículo 2.2.

¹¹² Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 19, párrafo 39.

¹¹³ *Ibíd.*, párrafo 27.

mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.¹¹⁴

De igual forma el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que el ejercicio laboral supone la existencia de los siguientes elementos:

a) *Disponibilidad*. Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

b) *Accesibilidad*. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes. ii) La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la Observación general N° 5 sobre las personas con discapacidad iii) La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.¹¹⁵

Sin embargo, el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aprobado no se lleva a la práctica por personas con discapacidad pues la única oportunidad efectiva que tienen los trabajadores con discapacidad consiste en trabajar en lugares protegidos en condiciones inferiores a las normales.¹¹⁶

Los dos Pactos antes mencionados entraron en vigor en 1976, sin embargo, México los ratificó hasta 1981. En ellos se desarrollan y extienden los derechos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a diferencia de ésta, son instrumentos jurídicos vinculantes, esto implica que los Estados que ratifican o se adhieren a cualquiera de ellos aceptan la obligación jurídica y moral de promover y respetar los derechos y libertades consagrados en ellos.¹¹⁷

¹¹⁴ Asamblea General, *op. cit.*, nota 111, artículo 6.

¹¹⁵ Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El derecho al trabajo (artículo 6)*, Observación general N° 18, 35° período de sesiones, 2005, párrafo 12.

¹¹⁶ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 76, párrafo 21.

¹¹⁷ Etambalako wetsbokonda, Jean Cadet, *seguridad pública y derechos humanos*, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2010, p.37.

Asimismo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial prohíbe toda discriminación en el goce de los derechos económicos, sociales y culturales, especialmente: “El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.”¹¹⁸

Por su parte la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer señala que “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular”:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;¹¹⁹

Recordemos que el Estado mexicano ratificó esta Convención el 23 de marzo de 1981, obligándose a garantizar la igualdad de la mujer en el ámbito social, político y cultural.

Hasta aquí se ha hecho mención a ciertos instrumentos de protección de derechos humanos generales. Ahora pasaremos al análisis del instrumento más reciente en materia de derechos humanos y discapacidad de las Naciones Unidas.

¹¹⁸ Asamblea General, *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*, 1965, artículo 5 fracción 1.

¹¹⁹ Asamblea General, *op. cit.*, nota 23 artículo 11.

2.1.1 Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La idea de elaborar una Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se presentó en el año 1987. Sin embargo, habría que esperar más de trece años, hasta que fuera aprobada una propuesta del presidente de México Vicente Fox Quesada, en el transcurso del Debate General correspondiente a la sesión No. 56 de la Asamblea General, en la que se propuso el establecimiento de un Comité Especial con la finalidad de analizar la elaboración de una Convención internacional para promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad, la cual se plasmó en la Resolución 56/168 de la Asamblea General de Naciones Unidas.¹²⁰

El Comité Especial se encontró abierto a la participación de todos los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas y trabajó sobre la base de una perspectiva holística tomando en cuenta, la no discriminación y los derechos humanos. Aunado a lo anterior, el Comité Especial celebró ocho reuniones, en la octava reunión celebrada en el 2006 se dio lectura al texto del borrador de Convención. La CDPD fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.¹²¹

Es importante tener en cuenta que la CDPD tiene como propósito “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.¹²²

La Convención bajo análisis resguarda el goce y ejercicio de los derechos fundamentales para las personas con discapacidad pues no es secreto que este

¹²⁰Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.51.

¹²¹ *Ibidem*, p.54.

¹²² Asamblea General, *op. cit.*, nota 5, artículo 1.

grupo de personas a estado en situación de discriminación en el ámbito social, cultural, económico.

En su segundo artículo la CDPD señala que los ajustes razonables se entenderán como:

Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.¹²³

La CDPD refleja el cambio que ha tenido la percepción de la discapacidad, pues históricamente, la discapacidad era considerada un trastorno personal que residía en el individuo que impedía a las personas con discapacidad asistir a una escuela normal, obtener un empleo o participar en la vida social.¹²⁴

Aunado a lo anterior, la CDPD establece como principios rectores: El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; la no discriminación, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas, la igualdad de oportunidades; la accesibilidad.¹²⁵

Bajo esta perspectiva la CDPD asume que la igualdad de oportunidades, requiere en ciertos casos de medidas activas que debe pasar necesariamente por el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como

¹²³ *Ibidem*, artículo 2.

¹²⁴ Naciones Unidas, *Vigilancia del cumplimiento de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Guía para los observadores de la situación de los derechos humanos Serie de Capacitación Profesional N° 17*, Nueva York y Ginebra, 2010, p. 8, consultado el 13 de abril 2016 en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Disabilities_training_17_sp.pdf

¹²⁵ Asamblea General, *op. cit.*, nota 5, artículo 3.

parte de la diversidad para poder alcanzar una participación plena y efectiva en la sociedad.¹²⁶

De acuerdo al artículo 4 los Estados Partes en la Convención, se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos por medio de las siguientes obligaciones:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;
- f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal;
- g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad.

2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.¹²⁷

No debemos olvidar que estas obligaciones se deben llevar a cabo tanto en el ámbito legislativo como en el ámbito social y cultural, pues en ocasiones las

¹²⁶ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.83.

¹²⁷ Asamblea General, *op. cit.*, nota 5, artículo 4°.

costumbres pueden contradecir los derechos económicos, sociales y culturales, reconocidos por la CDPD.

Uno de los elementos fundamentales dentro de la CDPD es la disposición sobre igualdad y no discriminación, la cual se encuentra en el artículo 5, que en su primer inciso reconoce lo que se suele denominar igualdad formal o igualdad ante la ley:

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.¹²⁸

Conforme a este artículo se desprende que todas las personas con discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales sin ningún tipo de discriminación, por lo cual los Estado deberán realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias en cada caso particular.

La accesibilidad es otro de los aspectos que aborda la CDPD para promover la igualdad y eliminar la discriminación, señalando que:

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como

¹²⁸ *Ibíd*em, artículo 5 inciso 2.

rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas,¹²⁹

No debemos olvidar que la accesibilidad es una herramienta imprescindible para lograr la igualdad real de las personas con discapacidad. En la medida en que se garantice un entorno accesible, las personas con discapacidad podrán gozar y ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones con los demás¹³⁰

Para poder lograr lo anterior es necesario que se adopten medidas inmediatas y efectivas para sensibilizar a la sociedad para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas, esto ayudara a eliminar los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad.¹³¹

Ahora bien, respecto al derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, es decir, la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos y accesibles a las personas con discapacidad, se encuentra estipulado en el artículo 27 señalándose que:

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

¹²⁹Ibídem, artículo 8.

¹³⁰Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.103.

¹³¹ Asamblea General, *op. cit.*, nota 5, artículo 8.

- c) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- d) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- e) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- f) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;¹³²

Recordemos que la CDPD no crea nuevos derechos humanos para las personas con discapacidad, sino que aclara las obligaciones y deberes jurídicos de los Estados para que toda persona con discapacidad pueda disfrutar de los mismos derechos que disfrutan el resto de personas sin discapacidad en los diversos ámbitos de la vida.

Ahora bien, a través del artículo 34 se crea el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, este Comité podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y datos recibidos de los Estados Partes en la Convención.¹³³

Junto a la CDPD se ha aprobado un protocolo facultativo integrado por 18 artículos, que persigue la finalidad de que los Estados partes puedan de modo potestativo o facultativo aprobar la Convención exclusivamente o conjuntamente con dicho protocolo. Es importante recordar que un Estado parte puede, desde no ratificar el protocolo facultativo hasta hacerlo con reserva, respecto de sus artículos 6 y 7 que contienen los mecanismos de control acerca de las denuncias que pudieran plantearse respecto de violaciones de los derechos de la Convención, aún suscrito el protocolo facultativo.¹³⁴

¹³² *Ibíd*em, artículo 27.

¹³³ *Ibíd*em, artículo 34.

¹³⁴ De Lorenzo García, Rafael, *op. cit.*, nota 69, p.191.

La CDPD marca el final de una larga lucha de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan para que se reconociera plenamente que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, lucha que comenzó en 1981 con el Año Internacional de las Personas con Discapacidad tomando en cuenta las Recomendación general N° 18 1991 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre las mujeres discapacitadas y la Observación general núm. 5 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre las personas con discapacidad.¹³⁵

Por lo anteriormente expuesto, es claro que en los últimos años la discapacidad ha dejado de verse como una cuestión puramente médica para integrarla a una cuestión de derechos humanos, buscando la integración plena de las personas con discapacidad en la sociedad protegiéndolas de cualquier tipo de discriminación.

A continuación se abordarán los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) diseñados específicamente para el grupo de personas con discapacidad.

2.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT, fundada en 1919, es el más antiguo de los organismos técnicos especializados del sistema de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.¹³⁶

No debemos olvidar que ha desarrollado acciones en favor de la no discriminación de las personas con discapacidad, pues ha realizado una labor continua tanto por la suscripción de convenios como por las recomendaciones

¹³⁵ Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 124, p.13.

¹³⁶ O'Reilly Arthur, *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p. 15.

específicas reconociendo el principio de igualdad y de no discriminación.¹³⁷ Los más relevantes para nuestro estudio son los siguientes:

El Convenio número 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación de 1958, establece que el término *discriminación* comprende: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.¹³⁸

Es preciso mencionar que fue el primer instrumento internacional que definió lo que se entiende por discriminación. Asimismo, este Convenio considera que los términos de *empleo y ocupación* “incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.¹³⁹

Dentro de las obligaciones a las que se comprometen los que ratifique el presente Convenio, destacan: derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que resulten discriminatorias, asegurar que en las instituciones y dependencias de la administración pública se respete el principio de no discriminación en el empleo.¹⁴⁰

Para el Estado mexicano este Convenio se encuentra en vigor desde el 11 de septiembre de 1961, por lo que le corresponde vigilar que la legislación no resulte discriminatoria, pues la discriminación hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral es una violación a sus derechos humanos.

Convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo personas inválidas, y la Recomendación núm. 168. Este convenio se adoptó en la ciudad de Ginebra, Suiza, durante la Sexagésima Novena Reunión de la

¹³⁷ Etambalako wetshokonda, Jean Cadet, (Coord.), *Debate internacional sobre los derechos humanos y seguridad pública*, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2010, p. 92.

¹³⁸ Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, nota 26, artículo 1.

¹³⁹ Ídem.

¹⁴⁰ Ibídem, artículo 3.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, fue ratificado por México el 5 de abril de 2001. En el artículo 1 define a la *persona invalida* como “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.¹⁴¹

Hay que subrayar que la definición que contiene de la persona inválida, sólo hace referencia a las deficiencias de orden físico y mental, sin mencionar a aquellas de etiología sensorial. De igual manera, la personalización que hace de la invalidez siempre alude a la misma como un calificativo que se aplica a la persona, lo que constituye un precedente del tratamiento personalizado que se da hoy, ya no con el tema de la invalidez, pero sí con referencia a la discapacidad en el ámbito laboral¹⁴². Aunado a lo anterior, el artículo 1.2 señala: Todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

En el artículo 4 se estipula el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores sin discapacidad, señalando además que las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores sin discapacidad, no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

El tema de la igualdad está presente en toda la Recomendación núm. 168 al señalar: las personas con discapacidades deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales así mismo señala la importancia de adoptar medidas para promover

¹⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo personas inválidas*, 1983, artículo 1.

¹⁴² Valdés Dal-Re, Fernando, *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, Madrid, 2005, p.37.

oportunidades de empleo de las personas con discapacidades recuerda a los Miembros que tales medidas deben incluir el adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, los instrumentos de trabajo.”¹⁴³

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, (numero 161) 1985 .Se adoptó en la ciudad de Ginebra, Suiza, durante la septuagésima primera reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Fue aprobado por la Cámara de Senadores, el día 30 del mes de octubre del año de mil novecientos ochenta y seis, según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día veintiocho del mes de noviembre del año de mil novecientos ochenta y seis.

En el artículo 1 en relación con los servicios de salud en el trabajo señala en su inciso dos la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.¹⁴⁴ De esta manera está promocionando una participación activa en el desarrollo de distintos programas con inclusión del fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores y a la adopción de medidas de rehabilitación profesional.¹⁴⁵

Sin lugar a dudas la OIT se ha preocupado por la integración de las personas con discapacidad sin discriminación al mercado de trabajo, pues es claro que tienen más dificultades para la integración al mundo laboral que las personas sin discapacidad

Sin embargo, la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo constituye una de las tareas más complicadas con las que se enfrenta la estructura social; determinar cuáles deben ser las actuaciones sociales más

¹⁴³Organización Internacional del Trabajo, *recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, núm.168, 1983.

¹⁴⁴Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, (numero 161) 1985, artículo 1 consultado 16 de abril 2016 en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO

¹⁴⁵ Valdés Dal-Re, Fernando, *op. cit.*, nota 142, p.38.

convenientes, normalizar los principios de integración y no discriminación laboral y planificar la actuación de las administraciones públicas en esta dirección es tarea difícil que preocupa a los diferentes sectores.¹⁴⁶

Las normas internacionales del trabajo de la OIT, en particular el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo personas inválidas, así como las iniciativas internacionales constituyen un marco para la acción que lleve a destruir las barreras y a promover la inclusión.¹⁴⁷

La normativa internacional sirve de fundamentación para derogar las leyes o normas que pueden generar discriminación basada en la discapacidad, promoviéndose así el respeto y reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. En las siguientes líneas señalaremos los instrumentos en materia de discapacidad denominados declarativos.

2.3 Instrumentos declarativos en materia de discapacidad

Los instrumentos internacionales llamados declarativos no son jurídicamente vinculatorios. Estos instrumentos expresan principios de aceptación general que representan un compromiso moral y político para el Estado en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.¹⁴⁸

Entre los principales instrumentos declarativos dirigidos a las personas con discapacidad se encuentran:

1). La *Declaración de los derechos de las personas con retraso mental*. Proclamada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1971. El punto numero

¹⁴⁶ Sanchez-Cervera Senra, José Manuel, *los trabajadores discapacitados, contratación, incentivos centros especiales de trabajo* 2000, p.160.

¹⁴⁷ O'Reilly Arthur, *op. cit.*, nota 136 ,p. 55

¹⁴⁸ Asatashvili, Aleksí y Borjón López-Coterilla, Inés (coords.) *panorama actual de los derechos humanos de las personas con discapacidad: la situación de México frente a los compromisos internacionales*, México, 2003, p.50.

1 dispone que “el deficiente mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos”. En el punto número 3 se establece que “el deficiente mental tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna ocupación útil”¹⁴⁹

Además, contempla derechos concretos como: atención médica y el tratamiento físico que requiera su caso, educación, capacitación, rehabilitación y orientación que le permitan desarrollar al máximo su capacidad, protección frente a cualquier explotación y abuso o trato degradante. Por otra parte, la declaración reconoce el derecho a la igualdad y el derecho a que se establezcan medidas destinadas a permitir su mayor autonomía¹⁵⁰

Por lo anterior, esta Declaración afirma que las personas con discapacidad deben gozar de los mismos derechos que los demás seres humanos, por ello busca el reconcomiendo de los derechos de las personas con retraso mental en ámbitos fundamentales como lo es la educación y la rehabilitación.

2). *Declaración de los derechos de los impedidos.* Esta declaración fue proclamada por la Asamblea General en su resolución 3447 XXX, de 9 de diciembre de 1975, con la finalidad que la Declaración sirva de referencia para la protección de los derechos básicos que en ella se estipulan.

En el punto número uno se encuentra el término de impedido, el cual “designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”.¹⁵¹

Aunado a lo anterior, se afirma que el impedido tiene derecho a recibir atención médica, psicológica y funcional, incluidos los aparatos de prótesis y ortopedia; a la readaptación médica y social; a la educación; la formación y a la

¹⁴⁹ Asamblea General, *Declaración de los Derechos del Retrasado Mental*, 1971, punto 1.

¹⁵⁰ *Ibíd.*, punto 2.

¹⁵¹ Asamblea General, *Programa de Acción Mundial para los Impedidos*, 1982, punto 1.

readaptación profesionales; las ayudas, consejos, servicios de colocación y otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social.

Esta declaración busca el respeto de la dignidad humana de las personas con discapacidad, para ello establece las medidas para lograr la mayor autonomía posible en base a los aparatos de prótesis buscando que la persona con discapacidad tenga una vida normal dentro de los diversos ámbitos.

Reafirmando lo anterior en el punto número 7 se establece que “el impedido tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales”.¹⁵²

Como puede observarse, tanto en la Declaración de los derechos de las personas con retraso mental como en la Declaración de los derechos de los impedidos, se promueve al reconocimiento de las personas con discapacidad como titulares de derechos, buscando además que las personas con alguna discapacidad lleven a cabo sus actividades sin limitación y con la mayor autonomía posible.

3) *El Programa de Acción Mundial para las Personas Impedidas*. El Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 3 de diciembre de 1982, a través de la Resolución 37/52. El programa es una estrategia global para mejorar la prevención de la discapacidad y la rehabilitación, con la finalidad de lograr una plena participación de las personas con discapacidad en la vida social, de igual manera en el Programa también insiste en la necesidad de abordar la discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos.¹⁵³

¹⁵² *Ibíd*em, punto 7.

¹⁵³ Asamblea General, *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*, 37a. sesión, 1982, párrafo 2.

Con la creación del programa se pretende poner en práctica todas las medidas del ámbito médico para mejorar la vida de las personas con discapacidad, sin olvidar los de derechos humanos reconocidos para todos en los diferentes ámbitos. Para ello, el Programa se divide en tres capítulos: 1) objetivos, antecedentes y conceptos; 2) situación de las personas con discapacidad, y 3) propuestas para la aplicación del Programa. En el primero de ellos se encuentran conceptos básicos para entender el tema de la discapacidad y rehabilitación, en el segundo se hace un análisis de la situación de las personas con discapacidad desde una perspectiva universal identificando los posibles obstáculos para el goce y ejercicio de sus derechos, y pone especial interés en la equiparación de oportunidades, cuestiones sociales y aborda ámbitos específicos como la educación y el empleo.

El Programa precisa que la equiparación de oportunidades “significa el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación, se hacen accesibles para todos”.¹⁵⁴

En su tercer capítulo aborda los diferentes aspectos que cada país y región deberán tomar en cuenta para lograr la integración de los impedidos en la vida social. Bajo esta perspectiva se considera que las personas con discapacidad desempeñen su papel en la sociedad buscando la libertad de su movimiento para satisfacer sus necesidades en la vida familiar, la educación, el empleo, la vivienda, la participación en grupos sociales y políticos, las actividades religiosas, y el estilo general de la vida diaria.

El Programa destaca que dentro de la familia y la comunidad se desarrollan cuestiones sociales que van delineando la imagen de las personas con discapacidad. Las barreras físicas, actitudes y los hábitos generalmente pueden

¹⁵⁴ *Ibíd.*, párrafo 13.

constituir la mayor barrera a la participación y a la igualdad, dando como resultado la exclusión de los impedidos de la vida social y cultural. Con ello deja claro que la mayoría de veces es el medio el que determina el efecto de una deficiencia o incapacidad sobre la vida diaria de la persona.¹⁵⁵

Sin duda este programa contiene una visión del tratamiento de la discapacidad enfocada en el modelo social, pues reconoce las barreras que la sociedad puede establecer a las personas con discapacidad, sin descuidar además la obligación de los Estados en difundir la prevención de la discapacidad.

4) *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.* Fueron adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993, resolución 48/96. La finalidad de estas Normas es garantizar que niños, mujeres y hombres con discapacidad puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás¹⁵⁶. Estas normas sintetizan las áreas y el contenido de las medidas necesarias para que el Estado garantice el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Entre las esferas previstas para la igualdad de participación se encuentran: la accesibilidad al medio físico y el acceso a la comunicación e información, el acceso a la educación, el acceso sin discriminación al empleo tomando en cuenta las medidas de incentivo para la contratación de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto y la adaptación de los lugares de trabajo para que sean accesibles a las personas con discapacidad¹⁵⁷, pues no se debe olvidar que la finalidad de estas Normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás.

En lo relativo a su estructura, las normas constan de cuatro partes: 1) *Requisitos para la igualdad de participación.* En este apartado se pretende hacer

¹⁵⁵ *Ibíd.*, capítulo 2.

¹⁵⁶ Asamblea General, *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, 1993.

¹⁵⁷ De Lorenzo, Rafael, *op. cit.*, nota 69, p.188.

que la sociedad tome conciencia de las necesidades y derechos de las personas con discapacidad.2) *Esferas prioritarias para la igualdad de participación.* Se establecen las áreas donde se pretende una accesibilidad sin barreras para las personas con discapacidad destacándose el entorno físico, educación, empleo. 3) *Medidas de ejecución.* Se establece la obligación de los Estados para fomentar la investigación de todos los obstáculos que afectan la vida de las personas con discapacidad. 4) *Mecanismos de supervisión.* El propósito del mecanismo es promover la aplicación efectiva de las Normas, tomando en cuenta las características económicas, sociales y culturales que existen en cada uno de los Estados. Para ello se encomienda a un Relator Especial la tarea de supervisar su aplicación.¹⁵⁸

Es importante resaltar que aunque las normas no tienen el carácter obligatorio de una Convención, llevan implícito el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.¹⁵⁹

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha manifestado en su Observación General N.º5, que los instrumentos declarativos tales como las Normas Uniformes poseen una importancia fundamental y constituyen una guía para identificar las obligaciones relevantes de los Estados¹⁶⁰, por lo que se ha aconsejado que se utilicen como guías para la redacción de leyes o la formulación de políticas sobre personas con discapacidad bajo la perspectiva de no discriminación e igualdad de oportunidades.

El impulso de instrumentos internacionales de derechos humanos tanto declarativos como vinculantes han ayudado al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. A continuación analizaremos el instrumento más

¹⁵⁸ Véase, Asamblea General, *op. cit.*, nota 156.

¹⁵⁹ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco, *op. cit.*, nota 53, p.35.

¹⁶⁰ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 76, párrafo 7.

reciente de las Naciones Unidas dirigido específicamente a las personas con discapacidad.

2.4 Sistemas Regionales de protección de los Derechos Humanos

La prohibición de la discriminación por discapacidad se encuentra tanto en el ámbito universal de protección de los derechos humanos, como en los ámbitos regionales Africano, Americano y Europeo,¹⁶¹ de los se abordarán los sistemas regionales Interamericano y Europeo.

2.4.1 El Sistema Interamericano

Antes de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en diciembre de 1948, la Novena Conferencia Internacional Americana adoptó, el 2 de mayo de ese año, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

En el preámbulo de esta Declaración se establece que todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que deben conducirse fraternalmente los unos con los otros. En su artículo 2 se contempla el derecho a la igualdad ante la ley al señalar que “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”¹⁶²

Asimismo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo. Si bien en sus primeros años la Declaración Americana se consideró como un documento de simple pronunciamiento con el paso del tiempo adquirió una mayor fuerza vinculatoria.¹⁶³ Es preciso mencionar que los derechos humanos estipulados en el primer en la

¹⁶¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *op. cit.*, nota 92, p.16.

¹⁶² Organización de los Estados Americanos, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, artículo 3.

¹⁶³ Estrada Adán, Guillermo, *El sistema interamericano en el contexto de los sistemas regionales de protección de los derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2013, p. 23.

Declaración Americana incluyen derechos civiles y políticos, así como derechos económicos, sociales y culturales.

En 1969 se aprobó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que entró en vigor en julio de 1978. Se estructura de una parte sustantiva y otra orgánica. En la primera se fijan los derechos y libertades fundamentales, además de normas relativas a las obligaciones que asumen los Estados, las restricciones permitidas y la suspensión de los derechos. La parte orgánica establece los órganos encargados de la protección y promoción de los derechos y libertades consagrados en el mismo cuerpo normativo.¹⁶⁴

En el artículo 1.1 la Convención Americana prohíbe toda discriminación al estipular “Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

El párrafo 2 de ese mismo artículo explica que persona es todo ser humano. Por lo cual se puede afirmar que esta declaración protege a las personas con discapacidad de toda discriminación para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos económicos, sociales, culturales y políticos.

Ahora bien y tomando como base el artículo 1.1 la obligación de respetar requiere que el Estado no viole los derechos humanos establecidos en la Convención, de igual manera la obligación de garantizar exige al Estado emprender las acciones necesarias para asegurar que todas las personas sujetas a su jurisdicción estén en condiciones de ejercerlos y gozarlos.¹⁶⁵

¹⁶⁴Medina Quiroga, Cecilia y Nash Rojas, Claudio, *sistema Interamericano de Derechos Humanos: Introducción a sus Mecanismos de Protección*, Chile, 2007, p.17.

¹⁶⁵ *Ibíd*em, p.19.

Aunado a lo anterior, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Protocolo de San Salvador", define en más detalle y elabora los derechos económicos sociales y culturales reflejados en la Declaración Americana y en la Convención Americana, protegiendo una gran variedad de derechos, como el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la educación, a un medio ambiente sano, a la salud, los derechos del niño, comprometiéndose los Estados Partes en el Protocolo a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna.¹⁶⁶

Respecto al derecho al trabajo se estipula que los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, entre ellas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a las personas con discapacidad.¹⁶⁷

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce la importancia de que los Estados partes realicen y fortalezcan programas que contribuyan a una adecuada atención a las personas con discapacidad para lograr el pleno ejercicio del derecho al trabajo

Los instrumentos que abordan de manera específica la discriminación contra las personas con discapacidad son: la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69).

La primera de ellas fue aprobada en la Primera Sesión Plenaria, en Guatemala el día 7 de junio de 1999 y fue ratificada por México el día 25 de enero

¹⁶⁶ Organización de los Estados Americanos, *Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "protocolo de san salvador"*, consultado el 22 de abril 2016 en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

¹⁶⁷ Ídem

de 2001, publicándose en el Diario Oficial el día 12 de marzo de 2001¹⁶⁸, está conformada por 14 artículos y en ella se reafirma que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. Tiene como principal objetivo “la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”.¹⁶⁹

Asimismo, los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas para eliminar progresivamente la discriminación en programas y actividades tales como: *el empleo*, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y las actividades políticas con la finalidad de lograr la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Los derechos humanos tienen el propósito de *dar visibilidad* a las personas con discapacidad en la sociedad y asegurar que las personas con discapacidad disfruten de los derechos que las demás personas dan por sentado, no como un favor o por mera lástima, sino como derechos de los que son titulares.¹⁷⁰

Es trascendente el citado instrumento ya que con él se pretende dar solución al problema de la discriminación por discapacidad logrando una mejor calidad de vida para quienes viven con algún tipo de discapacidad.

Por su parte, la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69) en su artículo 1, quinto párrafo menciona que la intolerancia son “actos o manifestaciones que expresan el rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes, señala que puede manifestarse como marginación y exclusión de la

¹⁶⁸ Asatashvili, Aleksy y Borjón López-Coterilla, Inés, (coords.), *op. cit.*, nota 148, p.56.

¹⁶⁹ Organización de los Estados Americanos, *op. cit.*, nota 47, artículo 2.

¹⁷⁰ González Ramos, Alonso Karim, *op. cit.*, nota 24, p. 31.

participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.”¹⁷¹

Bajo la perspectiva del artículo primero, la Convención reconoce que los actos de discriminación e intolerancia se originan con actitudes de desprecio y rechazo por tener características diferentes como el color de piel, el sexo, la edad, la discapacidad, entre otras, provocando un obstáculo en el reconocimiento y goce de los derechos de una determinada persona o grupo de personas.

Esta Convención pretende que todo ser humano sea igual ante la ley, quedando libre de toda forma de discriminación e intolerancia para que pueda tener el goce pleno de los derechos reconocidos por la Organización de las Naciones Unidas así como por la Organización de los Estados Americanos y los instrumentos que deriven de ella¹⁷²

2.4.2 Sistema Europeo

Todos los Estados miembros de la Unión Europea son parte de los siguientes tratados de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, los cuales incluyen: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo ratificada por la Unión Europea el 23 de diciembre de 2010.¹⁷³

A partir de la adopción del Tratado de Ámsterdam en 1999, se estableció un artículo general de lucha contra la discriminación que cubre entre otros aspectos la discapacidad. En su artículo 13, señala que “sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias

¹⁷¹ Organización de los Estados Americanos, *op. cit.*, nota 28, artículo 1 quinto párrafo.

¹⁷² *Ibidem*, artículo 3.

¹⁷³ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Luxemburgo, 2010, p.17.

atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento, podrá adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Debe destacarse que la inclusión de la discapacidad en este artículo constituye un avance muy significativo, porque supone la primera cláusula de lucha contra la discriminación hacia este colectivo que posibilita la adopción de medidas en el ámbito comunitario. Esto significa, entre otras cosas, que los gobiernos europeos reconocían de forma explícita por primera vez la desigualdad sufrida por las personas con discapacidad.¹⁷⁴

Entro los instrumentos jurídicos en relación con la discapacidad se encuentra la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, acompañada por la directiva 2000/43/ CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.¹⁷⁵

Las normas internacionales del trabajo de la OIT, en particular, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), así como la compilación de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, además de otras iniciativas internacionales, regionales y nacionales constituyen un marco para la eliminación de la discriminación por motivos y discapacidad y promueva positivamente la integración de las personas con discapacidades en todas las facetas de la sociedad.¹⁷⁶

Sin duda los instrumentos internacionales y regionales han sido promotores fundamentales en el reconocimiento de los derechos fundamentales de las

¹⁷⁴ Pérez Bueno, Luis Cayo, *2003-2012:10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España* estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna, Cinca, p.300.

¹⁷⁵ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *op. cit.*, nota 173, p. 4.

¹⁷⁶ Arthur O'Reilly, *op. cit.*, nota 136, p. 29.

personas con discapacidad. Se puede comprobar que el catálogo de instrumentos internacionales que prohíben la discriminación por discapacidad ya es extenso.

CAPÍTULO III

EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO Y ESPAÑA

En este capítulo se aborda el marco conceptual y legal de la discriminación por discapacidad de México y España, pues ambos países firmaron y ratificaron la CDPD quedando obligados a promover, proteger y garantizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica la prevalencia de la discapacidad en México es de 6%, los tipos de discapacidad más frecuentes a nivel nacional son las dificultades para caminar y para ver, los principales detonantes de discapacidad en el país son las enfermedades con el 41.3% y la edad avanzada 33.1%.¹⁷⁷ Por sexo, la prevalencia de la discapacidad en las mujeres es superior a la de los hombres en 25 de las 32 entidades federativas. Nayarit presenta las más altas prevalencias de discapacidad a nivel nacional.¹⁷⁸ A continuación se desarrolla el marco normativo nacional en materia de discriminación y discapacidad del Estado mexicano.

3.1 Marco normativo nacional de México en materia de discriminación y discapacidad

¹⁷⁷INEGI, *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2015*, consultado el 06 mayo 2016 en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_1.pdf

¹⁷⁸ Ídem.

Uno de los temas fundamentales de la reforma publicada el 10 de junio de 2011 fue la inclusión de todos los derechos humanos de los tratados internacionales de los que México es parte. Esto conlleva a una ampliación considerable de los derechos constitucionales y, razonablemente, de los alcances de las facultades y obligaciones para las autoridades del Estado mexicano.¹⁷⁹

Hay que tener presente que México adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el 30 de marzo de 2007 y lo ratificó a través del Senado de la República el 27 de septiembre del mismo año, publicándose el Decreto en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2008.

Recordemos que este ordenamiento establece medidas para que los Estado garanticen a las persona con discapacidad conforme al enfoque de Derechos Humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En virtud de lo anterior, enseguida se analizara las medidas legislativas, que el Estado México ha implementado para erradicar la discriminación por discapacidad.

3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 1 de la CPEUM actualmente contempla 5 párrafos, en el primero de ellos establece: “Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y en los *tratados internacionales* de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse salvo en los casos y bajo las condiciones que la propia Constitución establezca”.¹⁸⁰

De acuerdo a la interpretación de este párrafo, los derechos de los que gozamos las personas no se agotan en los 136 artículos constitucionales, sino que deben completarse con los reconocidos en los tratados internacionales que ya forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, pues tratándose de derechos

¹⁷⁹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación., *op cit.*, nota 1, p.20.

¹⁸⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, nota 2, artículo 1.

humanos nuestro texto constitucional se ha abierto para incluir con idéntica fuerza normativa disposiciones de fuente internacional.¹⁸¹

Esto implica que el Estado mexicano deberá tomar en cuenta todos los tratados que ha firmado y ratificado tanto en el ámbito universal como en el ámbito regional. Es conveniente recordar que México ha ratificado la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Aunado a lo anterior, el tercer párrafo del artículo 1 CPEUM señala: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

De acuerdo con este párrafo, las autoridades de todos los niveles no solamente deben respetar los derechos mediante conductas de abstención, sino que deben hacer todo lo que esté a su alcance para lograr la eficacia plena de los derechos.¹⁸² Bajo esta perspectiva las autoridades federales, estatales y municipales deberán cumplir con las obligaciones de promover, respetar, proteger y sobre todo garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad.

En virtud de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos fundamentales queda vinculada a la premisa de que deben respetarse en beneficio de todo ser humano, es decir, sin distinción de

¹⁸¹ Silva Meza, Juan N, *El impacto de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en la labor jurisdiccional en México*, consultado el 13 de mayo 2016 en:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/cont/2012/pr/pr10.pdf>

¹⁸² Carbonell Miguel y Pedro Salazar, *op. cit.*, nota 4, p. 89.

edad, género, raza, religión, ideas, condición económica, de vida, salud, nacionalidad o preferencias.¹⁸³

Ahora bien, la Constitución establece de manera expresa la prohibición de toda discriminación, al ordenar: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.¹⁸⁴

La CPEUM prohíbe de manera expresa la discriminación, señalando además los motivos prohibidos para ello, destacando aquellas causas que tradicional e históricamente han sido origen de distinción entre las personas en la sociedad mexicana de manera injustificada, tales como por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social.¹⁸⁵

Además, el párrafo en análisis contiene la expresión *o cualquier otra*, considerando que los motivos por los cuales se discrimina a las personas varían a lo largo de los años, según las necesidades de la sociedad, y que en razón de ello resulta imposible elaborar una lista exhaustiva de los mismos.¹⁸⁶

Respecto al derecho al trabajo, en el artículo quinto la CPEUM estipula “que no podrá impedirse a ninguna persona dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”; y el artículo 123 establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”¹⁸⁷

El derecho al trabajo es reconocido en diversos instrumentos internacionales como un derecho fundamental, sin embargo generalmente se encuentra restringido

¹⁸³ Estándares sobre principios generales, consultado el 15 de mayo de 2016 en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3567/6.pdf>

¹⁸⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, nota 2, artículo 1 último párrafo.

¹⁸⁵ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 1, p. 177.

¹⁸⁶ Ídem.

¹⁸⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*, nota 2, artículo 5.

para las personas con discapacidad, por lo cual es necesario eliminar toda discriminación en el acceso al empleo y durante el empleo.

Recordemos que la no discriminación está estrechamente vinculado al disfrute de otros derechos reconocidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, por lo tanto, los Estados están obligados a cumplir las obligaciones estipuladas en los instrumentos internacionales, a fin de promover y proteger los derechos humanos que garantiza el derecho internacional.¹⁸⁸

En México se han presentado avances legislativos, pues diversos Estados de la República Mexicana han incorporado cláusulas antidiscriminatorias en sus constituciones, estableciendo además leyes en materia de discapacidad y no discriminación.¹⁸⁹

3.1.2 Ley Federal del Trabajo

Esta ley trata de ser precisa al establecer aspectos fundamentales como las condiciones que deben prevalecer en el trabajo, la duración de la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones.

De manera especial, la ley es precisa al señalar cuales son los derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador, ya que no solamente se trata de una ley protectora de la clase trabajadora, sino que también argumenta la necesidad de cumplir con las obligaciones de ellos respecto a sus patrones, y una de ellas es cumplir con la normativa oficial en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, de igual manera está prohibido que desempeñen actividades sin justificarlas o que lleguen en estado de embriaguez o cualquier otro que ponga en peligro la seguridad colectiva.

La Ley también dispone que los trabajadores se podrán reunir con un fin lícito para confeccionar un sindicato, el cual tendrá como elemento central el ser el ente

¹⁸⁸ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 19, párrafo 2.

¹⁸⁹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 1, p.180.

encargado de pugnar por mejores condiciones laborales, así como en caso de tener un conflicto interno, lograr tener una conciliación que no afecte a ninguna de las partes y desde luego el procurar que el centro de trabajo se encuentre en adecuadas condiciones para la tutela de los trabajadores.

3.2 Marco conceptual y normativo de España en relación con la discriminación y discapacidad

Para iniciar el análisis del marco conceptual y normativo de España debemos recordar que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad fue ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008.¹⁹⁰ En virtud de lo anterior y en cumplimiento de las obligaciones que de dicho tratado dimanaron, enseguida se analizara las medidas legislativas que España ha implementado para erradicar la discriminación por discapacidad.

3.2.1 Constitución Española

El soporte jurídico fundamental de la lucha contra la discriminación por discapacidad se sitúa en la Constitución de 1978, que como buena parte de las Constituciones democráticas aborda el principio de la igualdad.¹⁹¹ Por ello, en las siguientes líneas se van a identificar los preceptos en los que se diseña el principio de igualdad y el de no discriminación, además se señalaran los vínculos con los que se relacionan los textos internacionales.

Son los artículos 9.2 y 14 de la CE los que contienen las declaraciones del principio de igualdad y no discriminación, y el artículo 9.2 establece: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los

¹⁹⁰ Pérez Pérez, Jorge, *op. cit.*, nota 34, p.88.

¹⁹¹ Valdés- Dal Re, *op. cit.*, nota 142, p.219.

obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.¹⁹²

Este mandato constitucional tiene una especial importancia pues trata de asumir el principio de igualdad real, en el cual el Estado ha de realizar una función compensadora de las desigualdades sociales con el fin de erradicar la exclusión de colectivos discriminados para que sus derechos constitucionales puedan ser garantizados¹⁹³, y reconoce la obligación de promover la igualdad de la persona, eliminando las posibles barreras que impidan el reconocimiento de la libertad tanto en el ámbito político, económico, social y cultural.

Por su parte el artículo 14 estipula: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.¹⁹⁴

Como puede apreciarse en los dos preceptos anteriores no se encuentra de manera literal la discapacidad como factor de discriminación, sin embargo se considera entendida bajo la perspectiva del término circunstancia personal.¹⁹⁵

Aunado a lo anterior, el artículo 49 de la CE que se encuentra dentro del título I en su capítulo III en el que se recogen los denominados principios rectores de la política social y económica, enuncia: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.¹⁹⁶

¹⁹² Constitución Española, artículo 9.2, consultado el 17 de mayo de 2016 en:

<http://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#t1>

¹⁹³ Valdés- Dal Re, *op. cit.*, nota 142, p.221.

¹⁹⁴ Constitución Española, *op. cit.*, nota 192, artículo 14.

¹⁹⁵ De Lorenzo García, Rafael, *op. cit.* nota 69, p.231.

¹⁹⁶ Constitución Española, *op. cit.*, nota 192, artículo 49.

Por todo lo anterior, la CE utiliza para hacer referencia a las personas con discapacidad, las expresiones *disminuidos físicos, sensoriales y psíquicas*, ordenando a los poderes públicos la realización de una política de rehabilitación e integración respecto de las personas con discapacidad, amparándolos en el disfrute de los derechos que ese título otorga a todos los ciudadanos. Este amparo puede verse como una puerta abierta a la adopción de medidas de acción positiva que permitan hacer efectiva la igualdad de oportunidades y la lucha contra las discriminaciones.¹⁹⁷

Los titulares de los poderes públicos deben abordar la cuestión de discapacidad desde el punto de vista de los derechos humanos para poder crear una política de respeto, promoción e integración de las personas con discapacidad.

Por lo que respecta al derecho al trabajo, la CE estipula en el artículo 35 “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”¹⁹⁸

Al igual que en México el derecho al trabajo en España es reconocido como un deber social, pues a través de él se pretende satisfacer las necesidades personales y familiares.

En cuanto a los tratados internacionales, la CE en el artículo 94.1 señala que la prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de tratados o convenios internacionales requerirá la previa autorización de las Cortes Generales cuando se trate de tratados o convenios que supongan modificación o derogación de alguna ley o exijan medidas legislativas para su ejecución. Conforme al artículo

¹⁹⁷ Pérez Pérez, Jorge, *op. cit.*, nota 34, p.151.

¹⁹⁸ Constitución Española, *op. cit.*, nota 192, artículo 35.

63.2, corresponde al Rey manifestar el consentimiento del Estado para obligarse internacionalmente por medio de tratados.

Ahora bien, la incorporación de las normas de derecho internacional al ordenamiento español se articula a través del artículo 96 del texto constitucional que establece: Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional.¹⁹⁹

España al igual que México se encuentra comprometido por el respeto de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito social, cultural, económico, estipulados en la CDPD.

Para concluir este marco constitucional general, es necesario hacer referencia al sistema de distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas, pues en ambos ámbitos territoriales gozan de autonomía en la CE para promulgar medidas legislativas favor de las personas con discapacidad. La competencia del Estado queda circunscrita a aquella en materia de legislación básica de seguridad social y el establecimiento de las condiciones básicas que garantice la igualdad de los ciudadanos.²⁰⁰

Por lo que, los municipios, provincias y otras entidades locales son elementos fundamentales a la hora de realizar actuaciones en materia de discapacidad como es el caso de las normas y planes como las ordenanzas municipales y planes especiales de accesibilidad²⁰¹

¹⁹⁹ *Ibíd*em, artículo 96.

²⁰⁰ Pérez Pérez, Jorge, *op. cit.*, nota 34, p. 133.

²⁰¹ Suarez Riveiro, José Manuel, *op. cit.*, nota 62, p. 23.

3.2.2 Estatuto de los Trabajadores

En el ámbito laboral España cuenta con el Estatuto de los Trabajadores. El artículo 4.2 inciso c indica que todos los trabajadores tienen derecho a “no ser discriminados en el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.²⁰²

Continúa el mismo artículo indicando que “tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”. De manera similar, el artículo 17 establece que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad”.

203

Comprender la discriminación laboral por discapacidad implica considerar el rubro cultural y sociológico en el que nos encontramos, ya que se trata de un ambiente en el que por su propia naturaleza conlleva a que exista diversidad, pero este aspecto no debe constituir la premisa central para emprender una conducta que lleve a vulnerar los derechos de las personas con discapacidad.

De acuerdo con los instrumentos internacionales y regionales los Estados podrán tomar las medidas *legislativas, administrativas, judiciales* y cualquier otra con el fin de cumplir con sus compromisos en materia de discriminación por

²⁰² Estatuto de los Trabajadores, artículo 4.2.

²⁰³ *Ibidem*, artículo 17.

discapacidad. Por cuestión de espacio solo analizaré las medidas legislativas que se han implementado para prevenir y eliminar la discriminación en México y España.

3.3 Medidas normativas para la eliminación de la discriminación por discapacidad en México

En el capítulo III y específicamente en el apartado de la CDPD se ha señalado la obligación que tiene el Estado mexicano de promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad. Por ello, es necesario señalar que México ha orientado su política legislativa a proteger los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, expidiéndose al efecto una serie de leyes que pretenden eliminar la discriminación por razón de discapacidad, entre las que se encuentran las siguientes:

- Ley Federal del Trabajo. De manera favorable, la Ley Federal del Trabajo no es ajena a precisar medidas contra la discriminación, de manera que se puede traducir como una actividad que robustece de forma significativa a las personas con discapacidad. El artículo 2 de la ley se refiere a que debe prevalecer un ambiente digno en el trabajo y plantea que debe haber un respeto hacia el trabajador, con lo cual motiva a que no debe existir ningún acto que discrimine a las personas por las mismas condiciones que señala el artículo 1º CPEUM.²⁰⁴

De igual manera, el artículo 56 de la Ley advierte aspectos sobre las condiciones de trabajo y manifiesta que no deben prevalecer tratos no igualitarios, los cuales conducen de forma inmediata a la discriminación por cualquier motivo. Ahora bien, es necesario manifestar que la Ley contempla un aspecto básico para evitar la discriminación al disponer, en su numeral 133, que dentro de las obligaciones que tiene el patrón es que no puede negar a aceptar trabajadores por

²⁰⁴Ley Federal del Trabajo, consultado el 27 de mayo 2016 en:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

razón de origen étnico, género, edad, condición social, de salud y puntualmente por tener alguna discapacidad.

Es preciso mencionar que hay esfuerzos dirigidos a atender las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Se establecieron tres estrategias para abonar a la promoción y cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad: creación de redes estatales de vinculación laboral para promover el trabajo coordinado con instituciones públicas privadas a favor de la integración laboral de personas con discapacidad; promoción y difusión de la equidad e inclusión laboral consistió en el diseño, impresión y difusión de materiales impresos, alternativos y masivos dirigidos a las personas con discapacidad e instituciones que les brindan atención, al sector empresarial y a la población en general y la estrategia de sensibilización y capacitación especializada a empresarios encargados de recursos humanos y a personal de la Administración Pública Federal, para darles la importancia de promover entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades para este grupo de población.²⁰⁵

Sin embargo, las adecuaciones necesarias para la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral son vistas como una carga adicional, en lugar de contabilizarse como un gasto normal y necesario. El mercado laboral mexicano cuenta con una demanda muy precaria hacia las personas con discapacidad. Se trata de una grave deficiencia que arroja a una circunstancia de gran vulnerabilidad y dependencia a este sector de la población.²⁰⁶

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Su objeto es reglamentar, en lo conducente, el artículo 1o. de la CPEUM estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno

²⁰⁵ Programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad 2014-2018, párrafo 32, publicado en el diario oficial de la federación el 28 de abril del 2014, consultado el 28 de mayo de 2016 en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28/04/2014

²⁰⁶ Raphael de la Madrid, Ricardo (coord.) *Reporte sobre la discriminación en México 2012 trabajo*, CONAPRED, 2012, p.66, consultado el 05 de junio 2016 en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf

ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.²⁰⁷

A través de esta Ley se crea el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad como un organismo público descentralizado, para el cumplimiento de sus atribuciones gozará de autonomía técnica y de gestión para formular políticas, acciones, estrategias y programas²⁰⁸.

Dentro de las atribuciones del Consejo se destacan el promover la firma, ratificación y cumplimiento de instrumentos internacionales o regionales en materia de discapacidad y la de promover la armonización de leyes y reglamentos a nivel federal, estatal o municipal, respecto de las disposiciones establecidas en la CDPD.

209

De manera general le corresponde al Consejo dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas por la CDPD así como con organismos internacionales relacionados con la discapacidad con la finalidad de promover el goce y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

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

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

II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público

²⁰⁷ Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, *op. cit.*, nota 48, artículo 1.

²⁰⁸ *Ibíd.*, artículo 38.

²⁰⁹ *Ibíd.*, artículo 42.

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 integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;

IV. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;

V. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborables no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad²¹⁰

Desde luego que estas aspiraciones se deben complementar con el papel que desempeñamos las demás personas al interactuar en sociedad. Así, se debe saber que todos los sectores que conformamos al Estado debemos tener en cuenta, que el compromiso de proteger y respetar los derechos de las personas con discapacidad es obra que se debe fortalecer constantemente.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social busca reconocer públicamente a los centros de trabajo que cuentan con una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no es obstáculo para la inclusión laboral; siendo necesario fortalecer éste tipo de prácticas, pues así se logra aumentar las oportunidades de inclusión de los sectores más vulnerados.

En 2005 se entregó por primera vez el "Reconocimiento Empresa Incluyente" y en el 2008 se readecuaron los lineamientos sobre los cuales se convocaba, evaluaba y dictaminaba a las empresas aspirantes al Reconocimiento Empresa Incluyente. Estos cambios motivaron a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elevará el rango del premio al de Distintivo y decidiera ponerle el nombre de quien fuera presidente del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la

²¹⁰ *Ibíd*em, artículo 11.

Discriminación (CONAPRED) y precursor de la igualdad de oportunidades, Gilberto Rincón Gallardo.²¹¹

Como lo hemos mencionado el tema de la discapacidad es interdisciplinar, por lo que a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes le toca promover el derecho de las personas con discapacidad, sin discriminación de ningún tipo, al acceso al transporte, los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, particularmente aquellas que contribuyan a su independencia y desarrollo integral.²¹²

Por lo anterior, el Estado mexicano ha creado una lista de acciones encaminadas a eliminar la discriminación, sin embargo, muchas de ellas aún no se ponen en práctica el ejemplo más claro es la falta de un transporte público adaptado para las personas con discapacidad.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Fue aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio del mismo año. En ella se menciona que “Igualdad real de oportunidades es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos”.²¹³

Asimismo, menciona que la interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de los poderes públicos federales se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado Mexicano sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales, las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales.²¹⁴

²¹¹ Programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad 2014-2018, *op. cit.*, nota 205, párrafo 54.

²¹² Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, *op. cit.*, nota 48, artículo 19.

²¹³ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *op. cit.*, nota 29, artículo 1.

²¹⁴ *Ibidem*, artículo 6.

Con base en lo establecido en el artículo 1 de la Constitucional Federal y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se considera como discriminación, entre otras:

- I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional.
- VI. Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;
- VII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;
- VIII. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público;²¹⁵

Esta Ley constituye el reconocimiento de la existencia de conductas discriminatorias por diversos motivos o razones, suscitada de forma real y material hacia ciertos grupos o colectivos sociales, tradicionalmente marginados y excluidos, como es el caso de las personas con discapacidad.²¹⁶

Es importante tener en cuenta que mediante esta Ley se creó el CONAPRED, este Consejo goza de autonomía técnica y de gestión, adopta sus decisiones con

²¹⁵Ibídem, artículo 1 párrafo segundo fracción III.

²¹⁶ Figueroa Bello, Aida (coord.), los derechos humanos en los umbrales del siglo XXI: una visión interdisciplinar, México, 2012, p.133.

plena independencia, y no está subordinado a ninguna autoridad para sus resoluciones.²¹⁷

El CONAPRED tiene como principales atribuciones:

- I. Promover el derecho a la no discriminación mediante campañas de difusión y divulgación;
- II. Promover una cultura de denuncia de prácticas discriminatorias;
- III. Difundir las obligaciones asumidas por el Estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en materia de no discriminación, así como promover su cumplimiento por parte de los poderes públicos federales, para lo cual podrá formular observaciones generales o particulares;
- IV. Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación;
- V. Desarrollar acciones y estrategias de promoción cultural que incentiven el uso de espacios, obras, arte y otras expresiones para sensibilizar sobre la importancia del respeto a la diversidad y la participación de la sociedad en pro de la igualdad y la no discriminación;
- VI. Sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación;
- VII. Elaborar programas de formación para las personas y organizaciones de la sociedad civil a fin de generar activos y recursos multiplicadores capaces de promover y defender el derecho a la igualdad y no discriminación
- VIII. Proponer a las instituciones del sistema educativo nacional, lineamientos y criterios para el diseño, elaboración o aplicación de contenidos, materiales pedagógicos y procesos de formación en materia de igualdad y no discriminación y celebrar convenios para llevar a cabo procesos de formación que fortalezcan la multiplicación y profesionalización de recursos en la materia;
- IX. Conocer e investigar los presuntos casos de discriminación que se presenten, cometidos por personas servidoras públicas, poderes públicos federales o particulares y velar porque se garantice el cumplimiento de todas las resoluciones del propio Consejo;
- X. Emitir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en esta Ley;²¹⁸

En base a lo anterior, el CONAPRED conocerá de las quejas por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas

²¹⁷ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *op. cit.*, nota 29, artículo 16.

²¹⁸ *Ibíd.*, artículo 20.

federales, y a los poderes públicos federales, e impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación que estime convenientes.

El Consejo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte, pero también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine. Es preciso mencionar que toda persona podrá presentar ante el CONAPRED quejas respecto de presuntas conductas discriminatorias por servidores públicos federales, ya sea directamente o por medio de un representante.

El CONAPRED ha contribuido de manera favorable a la protección del derecho a la no discriminación contemplado tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en los Tratados Internacionales de los que México es parte, sin embargo aún hace falta más difusión respecto a las resoluciones que emite y las medidas administrativas que determina contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares que cometen alguna acción u omisión de discriminación previstas en la Ley Federal para Prevenir la Discriminación.

Como podemos darnos cuenta la lucha contra el fenómeno de la discriminación apenas inicia, pues nos encontramos en el reconocimiento todo un marco jurídico en materia de derechos humanos de igualdad y no discriminación. Todo ello representa una muestra de la marcada influencia que han ejercido todos los instrumentos internacionales que el Estado mexicano ha firmado y ratificado.²¹⁹

Otro aspecto que vale la pena mencionar es que las entidades de la República han aprobado leyes estatales para prevenir y eliminar la discriminación a saber Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, Guerrero, Hidalgo, Estado de México, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí, Tamaulipas, Yucatán y Zacatecas.

²¹⁹ Figueroa Bello, Aída, *op. cit.*, nota 216, p.159.

- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. El artículo 14 de la ley en cita manifiesta que en el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios prevalecerá una preferencia a aquellas personas que tengan alguna discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

3.3.5 Ley del Impuesto Sobre la Renta. El artículo 222 establece el incentivo para el patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, consistente en que podrán deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido.

- Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público-especificaciones de seguridad. La Norma Mexicana advierte ciertos criterios que aluden a la construcción de espacios de servicio al público que permitan a las personas que presenten alguna disminución en su capacidad motriz, sensorial y/o intelectual, realizar sus actividades con normalidad. La norma aplica a todos los espacios construidos de servicio al público en el territorio nacional, a excepción de las unidades hospitalarias, mismas que se rigen por la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA2- 1993.²²⁰

-Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta Norma es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo públicos, privados y sociales que cuentan con

²²⁰ Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público-especificaciones de seguridad, consultado el 19 de junio de 2016 en: <http://www.dof.gob.mx/normasOficiales/1597/seeco/seeco.htm>

prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de los trabajadores.

Por lo anteriormente desarrollado podemos señalar que es un gran avance contar con un marco normativo en materia de igual y no discriminación tanto de manera general como en materia de discapacidad, sin embargo, para erradicar la discriminación por discapacidad en México hace falta un verdadero compromiso para implementar campañas de sensibilización y toma de conciencia sobre los derechos fundamentales de las personas con discapacidad reconocidos por la CPEUM y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte.

Respecto a lo anterior, las observaciones finales sobre el informe inicial de México, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad ha señalado que “se encuentra preocupado por el reducido número de quejas y de pronunciamientos sobre casos de discriminación por motivos de discapacidad, y por la falta de reglamentación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y por la poca información sobre su difusión en formatos accesibles, incluyendo en lenguas indígenas”.²²¹

Tomando en cuenta lo anterior el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad ha recomendado al Estado mexicano establecer recursos para que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación sea traducida a todas las lenguas indígenas en formatos accesibles incluidos el braille, la lengua de señas, la lectura fácil y los formatos electrónicos.²²²

²²¹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observaciones finales sobre el informe inicial de México, 2014*, párrafo 11, consultado el 16 de junio en: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=686:comite-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-observaciones-finales-sobre-el-informe-inicial-de-mexico&Itemid=282

²²² *Ibíd.*, párrafo 12.

3.4 Medidas normativas para eliminar la discriminación por discapacidad en España

Es importante destacar que España fue el primer Estado que presentó su informe inicial al Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. En dicho informe el Comité reconoce la existencia de disposiciones destinadas a mantener empleadas a las personas con discapacidad, no obstante el Comité señala su inquietud por la baja tasa general de empleo de las personas con discapacidad.²²³ Ahora bien, para tener una perspectiva más amplia sobre el tema de la discapacidad en España se exponen las siguientes leyes en esta materia:

- Ley de Integración Social de los Minusválidos, es la Ley 13/1982 de 7 de abril, y si bien es cierto que actualmente se encuentra derogada, fue la primera ley que fue aprobada en España para regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad, en el marco de los artículos 9, 10, 14 y 49 de la CE. Pretendía contener todos los derechos de las personas que presentaban alguna minusvalía, utilizando una terminología que obedece a criterios médicos. En su artículo 7 establece por “minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”.

Es preciso mencionar que el contenido de esta Ley se vio influenciado por la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías que realizó la Organización Mundial de la Salud en 1980. El modelo médico de la discapacidad contenido en dicha norma actualmente es inadecuado por su contenido peyorativo, pero significó el comienzo de una política intervencionista de cara a la integración social.

²²³ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observaciones finales sobre el informe inicial de España*, consultado el 22 de junio de 2016 en: http://www.convenciondiscapacidad.es/Informes_new/III%20%20INFORME%20DDHH%20011%20def.pdf

Los principios que inspiraron esta Ley se fundamentan en los derechos que el artículo 49 de la CE reconoce, en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social.²²⁴

Además de lo anterior, esta Ley concebía la idea de que el amparo especial y las medidas de equiparación para garantizar los derechos de las personas con discapacidad debía basarse en apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que les permitieran llevar una vida normal en su entorno. Por ello creó un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos, y una serie de principios que posteriormente se incorporaron a las leyes de sanidad, educación y empleo.²²⁵

-Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad. Esta norma se presenta como la regulación básica que debe dirigir la actuación de las políticas pertenecientes a las personas con discapacidad. Su objetivo fundamental, y que se manifiesta en todo su contenido, es establecer las medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, persiguiendo aquellas conductas que puedan ser discriminatorias. Y en definitiva, pretende alcanzar cotas de normalización para ese colectivo.²²⁶

Esta norma adquiere una gran influencia de las modificaciones operadas por la Organización Mundial de la Salud en la nueva CIF realizada en el año 2001. Trata de entender la discapacidad no solo en sus dificultades personales, sino también en los obstáculos y limitaciones que se dan en la sociedad.

²²⁴ De Lorenzo García, Rafael, *op. cit.* nota 69, p.180.

²²⁵ Ídem

²²⁶ Pérez Bueno, Luis Cayo, *op. cit.*, nota 174, p.37.

Así, la ley en cita se encuentra dividida en tres capítulos; en el primero se toca el objetivo que pretende la ley, que en términos generales es el establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de todas las personas que tengan alguna discapacidad.²²⁷

Continuando con este primer capítulo, también se exponen los principios que imperan en la ley, los cuales son de vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad. Los cuales se entiende por:

a) Vida independiente: la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.

b) Normalización: el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

c) Accesibilidad universal: la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de diseño para todos y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

d) Diseño para todos: la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.²²⁸

La accesibilidad universal es una condición a cumplir, tal como lo señala la CDPD, esto incluye los servicios, entornos, instrumentos, herramientas y dispositivos para que puedan ser comprensibles, utilizados y practicables por todas

²²⁷ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, consultado el 01 de julio 2016 en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

²²⁸ *Ibíd*em, artículo 2.

las personas, pero no de cualquier forma sino de forma segura, cómoda y autónoma.²²⁹

Bajo la perspectiva de la Ley en comento se pretende crear estrategias contra la discriminación por discapacidad enfocadas tanto a las situaciones personales y sobre todo a los condicionantes ambientales, con la finalidad de lograr que la persona con discapacidad tenga una vida independiente.

En el capítulo segundo dispone que debe haber igualdad de oportunidades, para ello manifiesta de entrada que la vulneración a este derecho es cuando existen discriminaciones ya sea directa o indirectamente, o bien los acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva que legalmente se encuentran establecidas. Precisamente por ello, uno de los deberes que se tiene es el de establecer los medios para garantizar este derecho.²³⁰

Las medidas que se implementen contra la discriminación deberán ser razonables. Por esta razón, existen medidas de acción positiva que son los apoyos de carácter específico destinados a prevenir las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad.

Además, los poderes públicos podrán adoptar las medidas suplementarias para aquellas personas que tienen una discapacidad pero que sufren en mayor grado de discriminación. Estas medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables.

Finalmente, el capítulo tercero es en torno a las medidas de fomento y defensa, las cuales facilitarán el desarrollo de mecanismos de protección jurídica para que prevalezca la política de igualdad de oportunidades. En este sentido, la ley señala a las medidas de sensibilización y formación que se reduce a las campañas,

²²⁹ Pérez Bueno, Luis Cayo, *op. cit.*, nota 174, p. 38.

²³⁰ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, *op. cit.*, nota 223, artículo 4.

acciones y demás obras para la promoción de la igualdad de oportunidades. En segundo lugar, se encuentran las medidas para fomentar la calidad, que consisten en la adecuación a los planes de calidad para procurar la garantía de oportunidades a los ciudadanos que tengan discapacidad.²³¹

Con esta Ley se produce un claro avance en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

-Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Esta ley ha integrado en una sola norma la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de personas con discapacidad, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establecía el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad, quedando las anteriores normas derogadas. Esta tarea de refundición ha tenido como referente la armonización de la legislación española con la CDPD.²³²

Ahora bien, el primordial objetivo que tiene esta ley es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas que tengan una discapacidad a través de ciertos ángulos como la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente, de la erradicación de toda forma de discriminación y por supuesto un aspecto muy valioso del acceso al empleo.²³³

²³¹ *Ibíd*em, artículo 12.

²³² *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, consultado 07 de julio 2016 en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/leyGeneralDiscapacidad.htm>

²³³ *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, artículo 1, consultado el 07 de julio 2016 en: <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicassocial/Documents/REAL%20DECRETO%20LEGISLATIVO%201-2013.pdf>

Esta Ley busca el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad para lograr una verdadera autonomía personal teniendo así una participación plena de las personas con discapacidad dentro de la sociedad. A efectos de esta ley se entiende por:

a) *Discapacidad*: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

b) *Igualdad de oportunidades*: es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.

c) *Discriminación directa*: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.

d) *Discriminación indirecta*: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

e) *Discriminación por asociación*: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.

f) *Acoso*: es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.²³⁴

²³⁴ *Ibíd*em, artículo 2.

La ley sostiene que existe discriminación directa sucede cuando la persona con discapacidad es tratada de manera menos favorable respecto a otra persona análoga por motivo de la discapacidad, mientras que la discriminación indirecta se refleja cuando alguna disposición legal o reglamentaria o cualquier otro mandato origina una desventaja para una persona con discapacidad.

Ahora bien, la Ley manifiesta una situación que nos parece coherente, ya que estipula una serie de principios bajo los cuales se debe regir, por ejemplo el respeto que debe prevalecer en todo momento a la dignidad, la autonomía e independencia de las personas, la no discriminación, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades, la igualdad entre mujeres y hombres así como respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad.

Aunado a estos principios, la Ley confirma que también existen derechos y obligaciones. Como derechos aduce a la igualdad, la salud, la atención integral, la educación, la vida independiente y cuando se refiere al derecho al trabajo, sostiene lo siguiente:

Artículo 35. Garantías del derecho al trabajo.

1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación
2. La garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en este capítulo y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.
3. Existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

4. Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 40, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.

5. El acoso por razón de discapacidad, en los términos definidos en la letra f) del artículo 2, se considera en todo caso acto discriminatorio.²³⁵

Pero además de ello, el texto normativo hace hincapié en los siguientes tipos de empleo reconociendo: en primer lugar el empleo ordinario, el cual se lleve a cabo en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. En segundo lugar el empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales. En tercer lugar el empleo autónomo.²³⁶

El acceso al empleo sin discriminación por razón de discapacidad es un derecho que indudablemente debe estar garantizado por parte del Estado, ya que el empleo es el medio de donde las personas obtienen sus percepciones económicas para dar seguridad a ellos mismos y a sus familias. No obstante, la situación laboral en cualquier parte del mundo ha llegado a encontrarse en situaciones críticas que reflejan carencias, motivo por el que resulta necesario atender dicho sector.

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, en el empleo ordinario se pueden mantener o adoptar medidas de acción positiva dirigidas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por razón de discapacidad. Dichas medidas se llevan a cabo principalmente en dos obligaciones para el empleador se establece para ello una cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo para

²³⁵ibídem, artículo 35.

²³⁶ibídem, artículo 37.

personas con discapacidad para las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores.²³⁷

En las ofertas de empleo público se reserva también un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad. En las ofertas para el acceso al empleo en las Administraciones Públicas se reserva un cupo no inferior al 7%, siendo, al menos, el 2% reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En el ámbito del empleo protegido se precisa que un Centro Especial de Empleo es aquel “cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario”²³⁸

La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquella. 2. Los enclaves laborales, con el objeto de “facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo”²³⁹

Es preciso destacar que los centros especiales de empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo.

²³⁷ *Ibíd*em, artículo 42.

²³⁸ *Ibíd*em, artículo 43.

²³⁹ *Ibíd*em, artículo 46.

El artículo 47 indica que “los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia”.²⁴⁰

Un planteamiento interesante de esta Ley es que señala los tipos de empleo que pueden tener las personas con discapacidad, ya que es el principal eje de la ley en aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de personas con discapacidad, logrando una mejoría en su calidad de empleo y por supuesto combatir la discriminación que latentemente se podría presentar.

En este sentido, la Ley en análisis, presenta un apartado sumamente enriquecedor al señalar las infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, para ello, las sanciones serán a cualquier tipo de persona que haya incurrido en acción u omisión y que producto de ello se genere una vulneración a los derechos.

Estas infracciones podrán ser leves, graves o muy graves dependiendo del estándar en el que se encuentren. Esta ley nos dibuja una clara intención por regular lo que se refiere a la inclusión de las personas con discapacidad respecto al empleo, pues como es bien sabido, ninguna de las personas que conformamos el tejido social somos semejantes, lo cual conduce a que esas particularidades sean atendidas a la brevedad, pues no se pueden dejar desproveídas ciertas conductas, de manera que así como la sociedad no es estática, el derecho tampoco debe serlo y precisamente por ello se advierte la necesidad de adecuar la normativa a los eventos que se presentan en nuestro entorno.²⁴¹

²⁴⁰ *Ibíd*em, artículo 47.

²⁴¹ *Ídem*.

Están consideradas como infracciones graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad. Las infracciones y sanciones en el orden social en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad seguirán rigiéndose por el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.²⁴²

Aunado a lo anterior, la Ley en comento señala al Observatorio Estatal de la Discapacidad, como “un instrumento técnico de la Administración General del Estado que a través de la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad”, encargado de la recopilación, sistematización, actualización y generación de información y difusión relacionada con el ámbito de la discapacidad. Teniendo como tarea realizar un informe amplio anual e integral sobre la situación y evolución de la discapacidad en España elaborado de acuerdo con datos estadísticos recopilados, con especial atención al género, que se elevará al Consejo Nacional de la Discapacidad, para conocimiento y debate.²⁴³

El Observatorio Estatal de la Discapacidad se establece asimismo como instrumento de promoción y orientación de las políticas públicas de conformidad con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

244

De acuerdo a las Observaciones finales sobre el informe inicial de España, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad ha destacado que:

El Comité insta al Estado parte a que amplíe la protección de la discriminación por motivos de discapacidad para que abarque expresamente la discapacidad múltiple,

²⁴² Real Decreto Legislativo 1/2003, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social consultado el 16 de julio de 2016 en: http://www.garrigues.com/sites/default/files/docs/Novedades-Laboral-14-2013_0.pdf

²⁴³ *Ibidem*, artículo 73.

²⁴⁴ *Ídem*.

la discapacidad percibida y la asociación con una persona con una discapacidad, y a que vele por que se proteja contra la denegación de un ajuste razonable, como forma de discriminación, independientemente del grado de discapacidad. Además, se debe proporcionar orientación, sensibilización y formación para que todas las partes interesadas, incluidas las personas con discapacidad, comprendan mejor el concepto de ajuste razonable y la prevención de la discriminación.²⁴⁵

De manera general España se ha caracterizado por cumplir los derechos de las personas con discapacidad estipulados en la CDPD, sin embargo el problema de la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral es una situación global y complicada de abordar pues como anteriormente se ha señalado la discapacidad.

²⁴⁵ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observaciones finales sobre el informe inicial de España, op. cit.*, nota 223, párrafo 20

CAPÍTULO IV

LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE MICHOACÁN

En este capítulo se expone la normativa vigente del Estado de Michoacán con la finalidad de analizar la atención que ha tenido la erradicación de la discriminación por discapacidad; asimismo, se analiza la discriminación por discapacidad en el municipio de Morelia, señalándose las medidas implementadas para la eliminación de la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral.

4.1 Normativa del Estado de Michoacán en materia de discriminación y discapacidad

De conformidad con lo prescrito en la CPEUM y el artículo 11 de la Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo, el Estado es libre independiente y soberano en su régimen interior, por lo cual el Estado goza de autonomía para promulgar medidas legislativas favor de las personas con discapacidad. En las siguientes líneas, se enumeran diversas leyes vigentes en el Estado de Michoacán de Ocampo, que contienen disposiciones que implican obligaciones del Estado para la plena observancia de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

4.1.1 Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo

El artículo primero de la Constitución del Estado de Michoacán dispone que “todas las personas gozarán de los derechos humanos que incluye la CPEUM así como de

los demás derechos establecidos en esta Constitución y en las leyes que de ambas emanen”.²⁴⁶

Bajo esta perspectiva se reconocen tanto los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, así como los derechos reconocidos por la CPEUM y la Constitución Estatal.

En su segundo párrafo encontramos la prohibición expresa de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, sexo, edad, *discapacidad*, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.²⁴⁷

La Constitución del Estado siguió el ejemplo de la CPEUM al establecer la prohibición de la discriminación por discapacidad entre otros. A partir de este señalamiento, podemos constatar que tanto a nivel nacional como estatal hay esfuerzos que pretenden prevenir y eliminar cualquier distinción exclusión que provoque el menoscabo de los derechos y libertades de las personas con discapacidad.

Otro de los artículos de suma importancia para nuestro tema es el numeral 3° en el cual se establece que: “Todas las personas tienen derecho a una existencia digna, a la instrucción, a la cultura y al trabajo. El Gobierno promoverá el mejoramiento físico, moral, intelectual y económico del pueblo”.

El derecho al trabajo es otro de los derechos fundamentales reconocidos tanto por la CPEUM como por diversos instrumentos internacionales, ya que gracias a él una persona puede darse una vida digna y sostener a su familia, sin embargo a las personas con discapacidad la sociedad en diversas ocasiones les puede negar

²⁴⁶ Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 1, consultado el 03 de agosto 2016 en: http://celem.michoacan.gob.mx/celem/main.jsp?p_height=768

²⁴⁷ Ídem.

la oportunidad de buscar un empleo digno al establecer barreras que pueden impedir su participación plena y efectiva.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el Estado de Michoacán tiene como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre, y de acuerdo con el artículo 15 El Estado de Michoacán está conformado por 113 municipios. Nuestro estudio se centrara en el municipio de Morelia.

Se revisarán ahora diversas leyes estatales que imponen expresamente obligaciones a los municipios y a sus autoridades en materia de derechos humanos. Estas disposiciones se han creado o reformado para llevar a cabo un proceso de armonización legislativa con las normas federales y con los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado mexicano.²⁴⁸

4.1.2 Ley para Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo

Esta ley fue publicada en el periódico oficial, el viernes 24 de diciembre de 2004, teniendo como objeto regular las medidas y acciones tendientes a procurar el desarrollo integral y a la protección de las personas con discapacidad.²⁴⁹

De acuerdo con el artículo 3 las autoridades encargadas de aplicar y vigilar la observancia de las disposiciones de la presente ley son: el Ejecutivo del Estado y los Ayuntamientos del Estado. Ahora bien, corresponde a los Ayuntamientos, en el ámbito de su competencia:

- I. Expedir, en reglamentos y bandos, las normas urbanísticas y arquitectónicas que faciliten el acceso y desplazamiento a las personas con discapacidad

²⁴⁸ Martínez Gaza, Minerva E, *derechos humanos para la gestión pública municipal*, México, 2015, p.39.

²⁴⁹ Ley para personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 1, consultado el 9 de agosto 2016 en:

http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/LEY_PARA_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_EN_EL_ESTADO_DE_MICHOAC%C3%81N_DE.pdf

II. Apoyar, orientar e incentivar las acciones que emprendan las instituciones, asociaciones y grupos de los sectores social y privado, con el fin de promover el desarrollo e integración social de las personas con discapacidad; y III. Las demás que le confiera la presente Ley y otras disposiciones legales aplicables.²⁵⁰

Así mismo el Gobierno Estatal y Municipal, y sus organismos descentralizados, tienen la obligación de contratar, como mínimo el dos por ciento de la planta laboral a personas con discapacidad. Cabe destacar que esta Ley, protege a favor de las personas con discapacidad la Igualdad en oportunidades, tener acceso y facilidades de desplazamiento en los espacios laborales, comerciales, oficiales, recreativos y de transporte, mediante la adecuación de las construcciones arquitectónicas de diseño y mecánicas de los medios de transporte apropiados²⁵¹

Para contribuir a lo anterior, el Ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado y la Dirección de Tránsito y Vialidad del Estado diseñará, difundirá e instrumentará programas y campañas de educación vial, cortesía y respeto hacia las personas con discapacidad en su tránsito por la vía pública ²⁵²

Hay que tener en cuenta, que a pesar de las disposiciones anteriores en el Estado de Michoacán no se cumple el derecho a tener acceso y facilidades de desplazamiento en los espacios laborales y de transporte, sin embargo se ve un avance en las construcciones arquitectónicas las cuales facilitan el acceso y desplazamiento de las personas con discapacidad en los edificios públicos y privados.

En cuanto a la rehabilitación socio-económica esta Ley establece que tiene por objeto la integración de los trabajadores con discapacidad al sistema ordinario de trabajo o en su caso, su incorporación al sistema productivo mediante una forma de trabajo adecuada. Para ello las dependencias estatales y municipales en que se

²⁵⁰ Ibídem, artículo 6.

²⁵¹ Ibídem, artículo 10.

²⁵² Ibídem, artículo 58.

desarrollen programas o acciones que se realicen para las personas con discapacidad, se emplearán preferentemente profesionales cuyo perfil cubra las necesidades del puesto.²⁵³

El desconocimiento respecto a los derechos y deberes reconocidos y protegidos en esta ley tiene como resultado las acciones de discriminación que la sociedad ejerce sobre las personas con discapacidad.

4.1.3 Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo

Fue publicada en el Periódico Oficial el 2 de enero de 2009, y tiene por objeto tutelar el derecho humano a vivir libre de discriminación y violencia. Conforme a lo establecido en la presente Ley los sujetos obligados son los servidores públicos de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos, los organismos autónomos y descentralizados; así como toda persona física o moral, cuando se les imputen actos de discriminación o violencia.²⁵⁴

Es claro que el tema de la discriminación y la violencia merecen una atención especial, pues como ya se analizó anteriormente, los motivos por lo que una persona puede sufrir un acto de discriminación son diversos, de igual manera se debe tener presente que en ocasiones los actos de discriminación generan violencia.

En el ámbito de sus respectivas competencias, los sujetos obligados deberán monitorear las poblaciones y municipios con el fin de evitar la discriminación y la violencia, ejecutando las medidas positivas y compensatorias necesarias para proporcionar una atención integral; además de ello deberán erradicar el maltrato físico y psicológico por discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar,

²⁵³Ibidem, artículo 39.

²⁵⁴ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 4, consultado el 12 de agosto de 2016 en:<http://transparencia.congresomich.gob.mx/es/documentos/lxxiii/leyes/ley-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion-y-la-violencia-en-el-estado-de-michoacan-de-ocampo/>

gesticular o asumir públicamente la preferencia sexual, identidad de género, la expresión de rol de género, o por cualquier otro motivo.²⁵⁵

Uno de los pasos a seguir para alcanzar la igualdad de trato, de oportunidades, de protección y de capacidad, es visibilizar a los grupos en situación de discriminación, identificando la problemática que enfrentan con respecto al acceso a los diferentes derechos humanos, mismos que han sido o pueden ser restringidos por tratos desiguales en condiciones iguales, o tratos iguales en condiciones desiguales.²⁵⁶

A lo largo de la historia se han generado estereotipos y estigmas que han excluido a diversos grupos los cuales han sufrido diferentes tipos de discriminación en ellos encontramos a las mujeres, niños y las personas con discapacidad.

Con respecto a la discriminación y la violencia laboral, se considera que se manifiestan en la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y en cualquier tipo de actos que menoscaben los derechos humanos de las personas en ese ámbito, se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica,²⁵⁷ por lo que se debe tener presente que el fenómeno de la discriminación se puede presentar en diversos ámbitos en los que una persona puede desarrollarse.

Hay que mencionar además que la discriminación y la violencia social, es toda acción u omisión que se puede realizar de manera individual o grupal, por actores sociales o comunitarios que directa o indirectamente, generan humillación, discriminación, y exclusión en la esfera pública o privada; limitando la autonomía física, sexual o psicoemocional.²⁵⁸

²⁵⁵ *Ibidem*, artículo 5.

²⁵⁶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 1, p. 8.

²⁵⁷ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo, *op. cit.*, nota 254, artículo 10.

²⁵⁸ *Ibidem*, artículo 13.

El efecto que genera la discriminación directa o indirecta es el menoscabo de los derechos humanos reconocidos por CPEUM como de los enumerados por la Constitución del Estado de Michoacán, por ello, los sujetos obligados deberán fomentar la igualdad de oportunidades y corregir las desigualdades de hecho, por lo cual deberán procurar la incorporación permanencia y participación de las personas con discapacidad en las actividades educativas regulares en todos los niveles, otorgándoles las ayudas técnicas necesarias para cada discapacidad; crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral; sin olvidar los ajustes y las ayudas técnicas en los ámbitos educativo, laboral, de salud y de justicia, así como en las áreas comunes, con base a un criterio de accesibilidad al entorno físico, al transporte, a la información, la radiodifusión y las telecomunicaciones.²⁵⁹

Por lo anterior podemos ver que hay una serie de deberes por parte de los sujetos obligados con la finalidad de erradicar los actos de discriminación y violencia que dañan la dignidad humana de los miembros del Estado de Michoacán.

Recordemos que la prohibición de discriminación y principio de igualdad pretenden, sin lugar a dudas, actualizar, acomodar y sobre todo prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra cualquier persona; ello constituye un avance, pero aún podemos y debemos exigir mejoras en esa búsqueda hacia la igualdad sustancial, material o de hecho, no sólo igualdad formal.²⁶⁰

4.1.4 Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo

Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 12 de septiembre de 2014. El objetivo de esta Ley es promover y proteger el goce y ejercicio en condición de igualdad de

²⁵⁹Ibídem, artículo 14.

²⁶⁰ González Martín, Nuria, Acciones positivas: orígenes, conceptualización y perspectivas, en De la Torre Martínez, Carlos (coord.), Derecho a la no discriminación, México, UNAM, 2006, p.307.

los derechos humanos de las personas con discapacidad, de igual forma, pretende concientizar, sensibilizar e informar a la sociedad en materia de discapacidad.²⁶¹

Esta Ley procura iniciar una cultura de respeto de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, teniendo como finalidad mejorar su calidad de vida, logrando así una verdadera inclusión en la sociedad.

Bajo la perspectiva de esta Ley se establecen una serie de definiciones, las cuales valen la pena mencionar:

Persona con Discapacidad: Toda persona que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a corto o largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva inclusión en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás;

Discriminación: Implica aquella distinción excluyente o restrictiva respecto de la discapacidad de una persona, que tenga como finalidad menoscabar, violentar o dejar sin efectos el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos;

Ajustes razonables: Las modificaciones, adaptaciones o innovaciones necesarias y adecuadas para garantizar y brindar a las personas con discapacidad el goce y ejercicio de los derechos humanos;

Barreras de Comunicación: Es la ausencia, ineficiencia o ineficacia de la aplicación de códigos de comunicación hacia las personas con discapacidad, que obstaculizan su comprensión del entorno y su plena inclusión;

Barreras Físicas: Obstáculos o elementos físicos que limitan o impiden a las personas con discapacidad, su libre acceso, desplazamiento en la vía pública, las edificaciones o los servicios públicos;

Barreras Sociales y Culturales: Actitudes, conductas, juicios de valor u omisiones que se generan debido a los prejuicios, actitudes discriminatorias o desconocimiento y que impiden la inclusión social a las personas con discapacidad.²⁶²

²⁶¹ Ley para la Inclusión de las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 1, consultado el 07 de septiembre 2016 en:

http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/LEY_PARA_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD_EN_EL_ESTADO_DE_MICHOAC%C3%81N_DE.pdf

²⁶² *Ibíd*em, artículo 2.

Respecto a las definiciones de persona con discapacidad, discriminación y ajustes razonables sigue las estipuladas por la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad.

Así, el deber de la observancia, aplicación y seguimiento de la Ley le corresponde a: el Poder Ejecutivo del Estado; el Poder Legislativo del Estado; el Poder Judicial del Estado; *Los gobiernos municipales*; los órganos autónomos del Estado; el Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; y las personas físicas o morales de cualquier sector cuyo objeto sea la atención, prevención, apoyo o coordinación de las personas con discapacidad.²⁶³

Los programas y acciones que lleven a cabo, de acuerdo a sus atribuciones y competencias, como mínimo, serán los siguientes:

- I. Prevención de enfermedades que de no ser atendidas desembocan en discapacidad;
- II. La promoción, respeto, protección y las garantías de los derechos humanos de las personas con discapacidad de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad;
- III. Asistencia médica, habilitación y rehabilitación;
- IV. Orientación, gestión y apoyo para la obtención de prótesis, órtesis o medicamentos;
- V. La promoción, capacitación o apoyo para el empleo y la autogestión;
- VI. La eliminación de barreras físicas y de comunicación²⁶⁴

El Estado de Michoacán ha implementado de manera parcial las anteriores acciones, pues si bien es cierto que existe asistencia médica y el apoyo para la obtención de prótesis, aún hay mucho que hacer para lograr un verdadero respeto y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

²⁶³ *Ibíd*em, artículo 3.

²⁶⁴ *Ibíd*em, artículo 4.

En este sentido, la Ley asevera que todas las actividades encaminadas a proteger a las personas con discapacidad deberán actuar conforme a los principios de *accesibilidad, equidad, igualdad de oportunidades, igualdad* entre hombres y mujeres justicia social, participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, respeto por la diferencia.

Por lo anterior, la Ley manifiesta que las personas que tienen alguna discapacidad tiene los derechos reconocidos tanto de la Constitución como de los tratados internacionales, pero además de ello, es deseo de la Ley en comento establecer que las personas que tienen alguna discapacidad tienen los siguientes derechos:

- I. Tener igualdad de oportunidades laborales para ejercer la profesión, oficio o trabajo digno;
- II. Gozar de consideraciones y facilidades para el uso del transporte, estacionamientos y espectáculos;
- III. El libre acceso y desplazamiento en vía pública y servicios;
- IV. Participar en los programas de cultura, deporte y recreación;
- V. Recibir la información, capacitación y asesoría para él y su familia que les permita participar de manera activa en los procesos de habilitación y rehabilitación e incorporación en los programas sociales para tener una vida digna y con calidad;
- VI. Disfrutar de una calidad de vida decorosa y digna;
- VII. Contar con las herramientas necesarias para lograr la plena autonomía;
- VIII. Participar en la vida política y pública.²⁶⁵

El libre acceso y desplazamiento en vías públicas se ve medianamente cumplido pues no en todo el Estado se cuenta con facilidades de desplazamiento para las personas con discapacidad esto conlleva a la limitación de los demás derechos reconocidos por esta ley.

²⁶⁵ *Ibíd*em, artículo 12.

Bajo esta perspectiva establece las bases para que exista una plena inclusión a rubros fundamentales para el desarrollo de las personas con discapacidad, por lo que la Ley establece que el Consejo, el Ejecutivo del Estado y los titulares de los *gobiernos municipales*, promuevan el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igual de oportunidad y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, y para tal efecto procurarán preferentemente 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, asegurando 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 estatal y municipal de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades;

IV. Revisar y cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas y la Legislación u ordenamientos federales, estatales y municipales, a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente ley, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y demás disposiciones aplicables;

V. En coordinación con las instituciones de capacitación para el trabajo fomentarán la inclusión de las personas con discapacidad, a través de la difusión de programas, acciones de gobierno y el otorgamiento de becas, de acuerdo a su programación presupuestal y a sus presupuestos anuales.²⁶⁶

Es preciso mencionar que la Ley incluye todas las etapas en las que las personas con discapacidad pueden sufrir discriminación pues señala la selección, contratación, remuneración, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación

²⁶⁶ *Ibíd.*, artículo 39.

laboral, promoción profesional, asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables.

Por ello, una persona con discapacidad sufre discriminación cuando una parte de la sociedad, juzgando, sobre la base de prejuicios y estigmas, que la discapacidad implica un valor humano menor para quien la padece, le niega intencionadamente algún derecho o bien, no hace nada para permitir que esta persona encuentre opciones reales de acceder al ejercicio de esos derechos. Ello nos permite entender que los actos de discriminación, dañar derechos y libertades.²⁶⁷

Una de las medidas que se han implementado es que los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados, empresas de participación estatal y organismos autónomos se encuentran obligados a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar, como mínimo el 3% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.²⁶⁸

No obstante, para el empleo, contratación e inserción en puestos de la administración pública de las personas con discapacidad, se emplearán profesionales cuyo perfil cubra las necesidades del puesto o los requisitos de la convocatoria respectiva. Este quehacer es paulatino ya que se requiere de una inversión acorde para realizar las modificaciones pertinentes que permitan hablar de una efectiva protección a este derecho.

El órgano encargado de crear estrategias y acciones para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el Estado es el Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que es un órgano

²⁶⁷ Rodríguez Zepeda, Jesús, *op. cit.*, nota 8, p. 27.

²⁶⁸ Ley para la inclusión de las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo *op. cit.*, nota 261, artículo 42.

de asesoría, consulta y de coordinación dependiente del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia a nivel Estatal

Para llevar a cabo su tarea de forma integral, el Consejo tiene una serie de facultades que van a fortalecer su actuar, ya que dentro de sus atribuciones se encuentra el: establecer bases y criterios rectores, enfocados con la prevención, atención, inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad, así como la promoción de una cultura de la discapacidad además de formular programas de capacitación para el empleo y la autogestión económica de las personas con discapacidad.²⁶⁹

El Consejo se integra por el Gobernador del Estado de Michoacán, quien fungirá como Presidente; El titular del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia Estatal, quien tendrá el cargo de Presidente Honorario; el Secretario de Salud, quién será el Vicepresidente; el Director, quien fungirá como Coordinador General; el Secretario Técnico y cinco asesores.²⁷⁰

Las actividades que realice el Consejo siempre deben llevar como cimientos el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad para ello se deberá crear programas para la erradicación de la discriminación teniendo como finalidad la verdadera inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad

En relación con el transporte público el Estado deberá cumplir con las referencias técnicas y especiales que permitan el acceso y uso a las personas con discapacidad. Asimismo, tendrán que considerar contar con un mínimo de dos de sus asientos preferenciales para personas con discapacidad, los cuales se fijarán de forma vertical, además estos deberán estar cerca de la puerta de ingreso, adicionalmente serán pintados de un color distinto a los demás asientos; además de lo anterior se tendrán que fijar Tarifas preferenciales.²⁷¹

²⁶⁹ *Ibíd*em, artículo 81.

²⁷⁰ *Ibíd*em, artículo 82.

²⁷¹ *Ibíd*em, artículo 60.

Sin duda el transporte público es un tema relevante para que las personas con discapacidad puedan integrarse de manera satisfactoria a las actividades cotidianas como es la búsqueda y obtención de un empleo.

4.1.5 Ley de Asistencia Social del Estado de Michoacán de Ocampo

La Ley tiene por objeto definir, regular y fijar las bases y procedimientos de la asistencia social, así como organizar y dotar de competencia al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia estableciendo las bases concurrentes con el Ejecutivo del Estado, el Sistema Estatal de Desarrollo Social y los sectores privado y social.²⁷²

De acuerdo a esta Ley, se entienden como servicios de asistencia social “el conjunto de acciones y programas del gobierno y la sociedad, tendientes a la atención de los individuos, familias o grupos de población en situación de riesgo”²⁷³

Dentro de los grupos de personas que reciben asistencia social, se encuentran las personas con discapacidad, por causa de ceguera, sordera, mudez, alteraciones del sistema neuromusculo-esquelético, discapacidades mentales, problemas del lenguaje u otras discapacidades. Conforme a los servicios básicos en materia de asistencia social, en materia de discapacidad se encuentran: la prevención de discapacidades, y su rehabilitación en centros especializados; la prestación de servicios de asistencia jurídica y de orientación social a menores, ancianos y personas con discapacidad.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Michoacana, cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el logro de sus objetivos en materia de discapacidad tendrá las siguientes funciones:

- I. Promover y prestar servicios de asistencia social, con apoyo en las normas que dicte la Secretaría de Salud y el Sistema Nacional para el Desarrollo

²⁷² Ley de Asistencia Social del Estado de Michoacán de Ocampo, consultado el 07 de octubre de 2016 en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Michoacan/wo33255.pdf>

²⁷³ *Ibíd*em, artículo 4.

Integral de la Familia, así como el Ejecutivo a través de la Secretaría de Desarrollo Social.

- II. Ejecutar acciones de apoyo educativo, para la integración social y de capacitación para el trabajo, a los sujetos de la asistencia social;
- III. Llevar a cabo acciones en materia de prevención de discapacidades y de rehabilitación de personas con discapacidad, en centros hospitalarios, conforme a la Ley General de Salud.²⁷⁴

Por todo lo anteriormente desarrollado, podemos afirmar que la discriminación y discapacidad deben de ser atendidas tanto en el ámbito educativo, social, cultural y laboral. A continuación, pasaremos al análisis de los derechos humanos desde el punto de vista municipal.

4.2 Perspectiva de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el ámbito municipal

Los derechos humanos de las personas con discapacidad se encuentran establecidos tanto en la CPEUM como en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte. En este sentido la siguiente tesis sustenta lo anterior:

DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIONES CONSTITUCIONALES DE LAS AUTORIDADES EN LA MATERIA. Mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, vigente a partir del día siguiente de su publicación, se reformó y adicionó el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer diversas obligaciones a las autoridades, entre ellas, que las normas relativas a derechos humanos se interpretarán conforme a la Constitución y a los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, es decir, que los derechos humanos son los reconocidos por la Ley Fundamental y los tratados internacionales suscritos por México, y que la interpretación de aquella y de las disposiciones de derechos humanos contenidas en instrumentos internacionales y en las leyes, siempre debe ser en las mejores condiciones para las personas. Asimismo, del párrafo tercero de dicho precepto destaca que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, conforme a los principios de universalidad, interdependencia,

²⁷⁴ *Ibíd.*, artículo 9.

indivisibilidad y progresividad, y que, en consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley, lo cual conlleva a que las autoridades actúen atendiendo a todas las personas por igual, con una visión interdependiente, ya que el ejercicio de un derecho humano implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos vinculados, los cuales no podrán dividirse, y todo habrá de ser de manera progresiva, prohibiendo cualquier retroceso en los medios establecidos para el ejercicio, tutela, reparación y efectividad de aquéllos.²⁷⁵

Aunado a lo anterior, y de acuerdo con Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo los Ayuntamientos y los Concejos Municipales tienen atribuciones en diferentes ámbitos.

En materia de Política Interior:

I. Prestar, en su circunscripción territorial en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado y la presente Ley, los servicios públicos de agua potable, drenaje, alcantarillado, tratamiento y disposición de aguas residuales; alumbrado público; limpia, recolección, traslado, tratamiento y disposición final de residuos; mercados y centrales de abastos; panteones; rastro; *calles, parques y jardines y su equipamiento*; seguridad pública en los términos del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. Realizar sus políticas y programas de gobierno, en coordinación con los Gobiernos Estatal y Federal y la sociedad organizada;

III. Auxiliar en su circunscripción territorial a las autoridades federales y estatales en el cumplimiento de los asuntos de su competencia;

IV. Formular, aprobar y aplicar los planes de desarrollo urbano municipal, de conformidad con las disposiciones aplicables;

V. Vigilar el uso adecuado del suelo municipal, de conformidad con las disposiciones y los planes de desarrollo urbano;

VI. Celebrar por razones de interés público común, convenios de coordinación con otros Ayuntamientos o con los gobiernos federal y estatal;

²⁷⁵ Primera Sala, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IX, Junio de 2012, Pág. 257.

Por lo que respecta en materia de Desarrollo Social y Fomento Económico los Ayuntamientos tienen la obligación de:

I. Coadyuvar al desarrollo de las actividades económicas que incidan en el mejoramiento de los niveles de vida de la población;

III. Apoyar los programas de asistencia social;

IV. Garantizar la participación social y comunitaria en la toma de decisiones colectivas, estableciendo medios institucionales de consulta sobre ejecución, control, y supervisión de obras o prestación de los servicios públicos;

V. *Fomentar la prestación gratuita de servicios de colocación laboral o profesional para promover el mayor número de empleos entre los habitantes del municipio;*

VI. Promover, en el ámbito de su competencia, el mejoramiento cívico de sus habitantes;

VII. En general, las demás que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado, la presente Ley y los demás ordenamientos aplicables.²⁷⁶

De acuerdo a lo anterior el municipio, como consecuencia de los compromisos que el Estado mexicano ha adquirido al adherirse a los pactos y/o convenciones internacionales de derechos humanos, está sujeto a las obligaciones que conlleva la observancia del derecho internacional de los derechos humanos, reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de acuerdo con esta las autoridades judiciales, legislativas, políticas o administrativas, están obligadas a garantizar dichas prerrogativas fundamentales.²⁷⁷

El municipio tiene obligación de cumplir la normativa tanto a nivel internacional, nacional y estatal, por lo cual deberá realizar sus políticas y programas para prevenir y eliminar la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral, en coordinación con los Gobiernos Estatal y Federal. Recordemos que tanto

²⁷⁶ Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 32, consultado el 22 de octubre 2016 en: [ransparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/ley_organica_municipal_del_estado_ref_30_sept_2015.pdf](http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/ley_organica_municipal_del_estado_ref_30_sept_2015.pdf)

²⁷⁷ Martínez Gaza, Minerva E, *op. cit.*, nota 248, p.24.

la CDPD subrayan el papel que desempeña la sociedad para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad pues los problemas de la discapacidad no son individuales sino sociales.

A fin de actuar con perspectiva de derechos humanos, el municipio debe emprender una transformación de estándares, lo que significa que tomará como referencia el derecho internacional de los derechos humanos para modificar aspectos en su estructura gubernamental. De esta manera los servicios, programas y políticas públicas que realicen estarán encaminados a garantizar el cumplimiento progresivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad.²⁷⁸

Incorporar los derechos humanos en la legislación nacional y estatal no es una medida suficiente para garantizar la dignidad de las personas; a fin de lograr lo anterior, el municipio debe de ser congruente con sus compromisos, implementando medidas bien definidas, a través de las cuales se puedan materializar las obligaciones internacionales, con el objeto de ir progresando en la realización del conjunto de derechos, como puede ser la fijación de presupuestos con perspectiva de derechos humanos.²⁷⁹

4.3 La discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia

Los obstáculos que encaran las personas con discapacidad para su inserción en el ámbito laboral son múltiples, pero el mayor obstáculo se encuentra en el concepto equivocado que actualmente tiene la sociedad en general y los empleadores en particular, sobre las potencialidades y los derechos de estos ciudadanos y sobre el

²⁷⁸ *ibídem*, p.25.

²⁷⁹ *Ibídem*, p. 33.

proceso a seguir para su integración al trabajo, el cual está perfectamente definido tanto en instrumentos internacionales y en la normativa federales y estatal.²⁸⁰

Recordemos que la discriminación contra las personas con discapacidad parte del prejuicio de que hay personas consideradas normales y otras que por su situación de discapacidad son vistas como anormales. Debido a esto, los servicios básicos como, el transporte los medios de comunicación, la educación, *el empleo*, los eventos culturales, entre otras actividades de la vida social, no están pensadas para que las personas con discapacidad accedan y gocen de ellas de manera independiente, en igualdad de condiciones.²⁸¹

Es preciso mencionar que nuestro análisis se centra en la discriminación por discapacidad en el acceso al trabajo en el municipio de Morelia durante el año 2015. Por ello debemos tener presente que la discriminación en el trabajo se puede manifestar en el acceso, durante su desempeño, o en ambos momentos ya que la discriminación en el empleo y en la ocupación supone una diferenciación de trato, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar.²⁸²

Por ello, hay que tener en cuenta que la prohibición de la discriminación no convierte en ilegal todas las formas de diferenciación entre los trabajadores o entre aquellos que buscan un empleo. Los empleadores pueden exigir legítimamente que éstos posean ciertas aptitudes o competencias, en función de las características del puesto de trabajo de que se trate o del contexto en el que se desempeñe. Estos requisitos profesionales legítimos pueden llevar a excluir a personas con

²⁸⁰ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 50, p. 5.

²⁸¹ Encuesta Nacional sobre la discriminación en México, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, México, 2012, consultado el 27 de octubre 2016 en : <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-PCD-Accss.pdf>

²⁸² Organización Internacional del Trabajo, *la hora de la igualdad en el trabajo* conferencia internacional del trabajo 91.a reunión 2003, p. 7.

determinadas discapacidades del acceso a un puesto de trabajo determinado, sin que se incurra en una discriminación.²⁸³

Ahora bien, en el municipio de Morelia la población total en el 2014 era de 762 431, de los cuales 363 379 son hombre y 399 052 mujeres.²⁸⁴ Los datos sobre el tipo de ocupación u oficio que desempeñan las personas con discapacidad es vital para conocer el panorama sobre su situación laboral y el nivel de calificación necesario para realizar su trabajo. La encuesta nacional de la dinámica demográfica 2014 muestra que entre la población con discapacidad de 15 años y más, la actividad económica predominante son los quehaceres del hogar que en su mayoría son las que tienen dificultades leves o moderadas, le sigue quienes tienen una discapacidad que se les dificulta o no pueden hacer actividades básicas.²⁸⁵

En el municipio de Morelia las oportunidades para participar en las actividades económicas varían según el tipo y la causa de discapacidad, ya que éstas pueden brindar características y condiciones distintas, desde aquellas en que la discapacidad tiene una incidencia mínima en su potencial de trabajo hasta las que enfrentan grandes dificultades, lo cual hace necesaria la prestación de mayor apoyo para su integración a un empleo.²⁸⁶

Es preocupante que en el municipio de Morelia la principal fuente de ingreso del total de la población de 15 años y más con discapacidad sean los programas sociales del gobierno, le siguen por jubilación o pensión.²⁸⁷ Lo anterior nos sirve como un indicador de que las personas con discapacidad son vistas como sujetos de compasión y no como sujetos de derechos y obligaciones.

²⁸³ Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*, nota 87, p. 28.

²⁸⁴ Anuario estadístico y geográfico de Michoacán de Ocampo 2014, consultado el 2 de noviembre de 2016 en: http://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF_Docs/MICH_ANUARIO_PDF.pdf

²⁸⁵ *Idem.*

²⁸⁶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 50, p.5.

²⁸⁷ *Idem.*

Es pertinente señalar que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación núm. 20 menciona que:

Los Estados partes deben adoptar un enfoque proactivo para eliminar la segregación y la discriminación sistémicas en la práctica. Para combatir la discriminación será necesario, por lo general, un planteamiento integral que incluya una diversidad de leyes, políticas y programas, incluidas medidas especiales de carácter temporal. Los Estados partes deben considerar la posibilidad de emplear incentivos o sanciones para alentar a los actores públicos y privados a modificar su actitud y su comportamiento frente a los individuos y grupos de individuos que son objeto de discriminación sistémica. A menudo son necesarios un liderazgo público, programas de creación de conciencia sobre la discriminación sistémica y la adopción de medidas contra la incitación a la discriminación. En muchos casos, para eliminar la discriminación sistémica será necesario dedicar más recursos a grupos que tradicionalmente han sido desatendidos. Dada la persistente hostilidad contra ciertos grupos, deberá prestarse especial atención a asegurar que los funcionarios y otras personas apliquen las leyes y las políticas en la práctica²⁸⁸

En las siguientes líneas se señalan las medidas implementadas para prevenir y eliminar la discriminación en el municipio de Morelia.

4.3.1 Medidas para erradicar la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia

Las medidas contra la discriminación consisten en “la prohibición de conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a la discapacidad que ésta posee.”²⁸⁹

Por lo anterior, se realizó un trabajo de campo para poder comprobar la hipótesis planteada dentro del presente trabajo. El trabajo de campo consistió en realizar solicitudes de información pública dirigidas al H. Ayuntamiento del municipio de Morelia, al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia y al Centro Integral

²⁸⁸ Asamblea general, *op. cit.*, nota 19, párrafo 39.

²⁸⁹ Ley General para la Inclusión de las personas con discapacidad, *op.cit.*, nota 48, artículo 4.

para la Cultura de la Discapacidad para conocer las medidas para eliminar la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia mismas que se han agregado al final de este trabajo.

De las respuestas a la solicitudes presentadas se desprende que el H. Ayuntamiento de Morelia a través del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia fundo el Centro de Atención Integral para la Cultura de la Discapacidad (C.C.D), el cual tiene como objetivo facilitar la atención e información integral para las personas con discapacidad, con la intención de favorecer la inclusión en el ámbito psicosocial, educativo, social, cultural, deportivo y laboral.²⁹⁰

Con la finalidad de cumplir su objetivo este centro realiza sus funciones por medio de cuatro áreas: psicología y desarrollo humano, trascendental, social y unidad básica de rehabilitación.

Área de psicología y desarrollo humano. El C.C.D ha llevado a cabo terapias psicológicas, de lenguaje, de aprendizaje, tanatología, terapia física, consulta médica con la especialidad en rehabilitación física con la finalidad de integrar a las personas con discapacidad a la vida social y/o laboral. Es importante subrayar que las terapias psicológicas son tanto para la persona con discapacidad como para sus familiares.²⁹¹

Recordemos que los actos de discriminación suelen generarse desde la familia. No obstante, hay que tener en cuenta que la situación cultural, económica y social del grupo familiar son factores que influyen ampliamente en la forma en que se aborda el tema de la discapacidad, así como las alternativas de solución que se les da.²⁹²

Como lo ha mencionado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para abordar la problemática de discriminación por discapacidad

²⁹⁰ Anexo # 5p

²⁹¹ Ídem.

²⁹²Asatashvili, Aleksy y Borjón López-Coterilla, Inés (coords.), *op. cit.*, nota 148, p.79.

se tendrá que reconocer y facilitar la utilización de la lengua de señas, el braille, y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad con la finalidad de erradicar los obstáculos para el goce y reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

Área trascendental. En esta área se realizan talleres productivos con la finalidad de capacitar a las personas con y sin discapacidad a diferentes oficios. Se realizan cursos de con durabilidad entre 1 mes y tres meses, así como talleres permanentes de yoga, pilates, computación, tae kwon do. Se tiene registrado en el ejercicio 2015, la apertura de 108 grupos con actividades diversas.²⁹³

Es un avance contar con un centro dedicado a fomentar la cultura de la discapacidad en el municipio, sin embargo, aún hace falta la creación de mas talleres enfocados a capacitar a las personas con discapacidad a diferentes oficios con la finalidad de que puedan auto emplearse.

La creación de talleres enfocados al auto empleo de las de las personas con discapacidad puede contribuir a promover la imagen de este grupo como personas titulares de derechos, reconocidos y protegidos en diferentes instrumentos internacionales, regionales y nacionales.

Área social. Bajo esta área el C.C.D tiene el compromiso de formular recomendaciones a organismos públicos y a empresas privadas para el establecimiento de condiciones de acceso a personas con discapacidad. Sin embargo queda a la responsabilidad de la empresa llevarlas a cabo.

Además dentro de esta área se llevan a cabo los talleres vivenciales no obstante no tienen una verdadera difusión en escuelas, centro de trabajo, por lo que el C.C.D no ha logrado la verdadera inclusión de las personas con discapacidad pues la lucha contra las barreras del mundo físico, social y actitudinal imposibilitan

²⁹³ Anexo # 5

el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

Como ya se ha mencionado anteriormente, es esencial erradicar la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral pues de acuerdo con la Constitución y los tratados internacionales toda persona tiene el derecho y el deber de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido sin que exista una conducta discriminatoria.

Área de la unidad básica de rehabilitación. Como su nombre lo indica en esta área se llevan a cabo la rehabilitación la cual puede consistir en terapias y estimulación múltiple sensorial.²⁹⁴

Desde los instrumentos declarativos en materia de discapacidad se reconoce la importancia de la prevención y la rehabilitación pues existen personas que necesitan equipo sencillo para facilitar la movilidad. Sin embargo, en ocasiones no pueden obtenerse por su no disponibilidad y alto costo.²⁹⁵

Ahora bien y de acuerdo al tercer párrafo del artículo 1 de la CPEUM, “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos”. Para llevar a cabo el análisis de estas obligaciones es importante precisar lo siguiente:

a) *Obligación de respetar los derechos humanos*, que significa que el Estado está obligado a reconocer y respetar dichos derechos a toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción, así como el de abstenerse de interferir; también entraña la prohibición a los Estados de aquellos actos que puedan menoscabar el disfrute de los derechos.

b) *Obligación de proteger los derechos humanos*, que exige que los Estados protejan a las personas que se encuentran bajo su jurisdicción, contra los abusos de terceros o agentes no estatales. Esta obligación puede realizarse a través de distintos medios y mecanismos de carácter administrativo, civil y penal.

²⁹⁴ Ídem

²⁹⁵ Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 124, p. 39.

c) *Obligación de garantizar los derechos humanos*, que implica que los Estados deben adoptar medidas positivas (legislativas, de política pública, presupuestal, administrativas) para garantizar que los derechos humanos puedan ser disfrutados²⁹⁶

Bajo esta perspectiva analizaremos si el municipio cumple con las obligaciones antes mencionadas, esto nos ayudara a determinar si el municipio adopta todas las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan disfrutar los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En cuanto a la *obligación de promover* recordemos que tiene dos objetivos principales, por una parte que las personas conozcan sus derechos y mecanismos de defensa y, por otra, avanzar en la satisfacción del derecho. Es decir, no se trata de un deber meramente promocional, sino que debe tenderse al desarrollo del empoderamiento de los ciudadanos desde y para los derechos. Ello requiere una perspectiva que considere a las personas como titulares de derechos y no como beneficiarios de programas sociales.²⁹⁷

Acerca de este punto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que establece:

Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.²⁹⁸

²⁹⁶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*, nota 1, p.66

²⁹⁷ Pelayo Möller, Carlos María, *La obligación de “respetar” y “garantizar” los derechos humanos a la luz de la jurisprudencia de la corte interamericana*, consultado el 15 de noviembre 2016
<http://www.revistasconstitucionales.unam.mx/pdf/3/art/art4.pdf>

²⁹⁸ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *op. cit.*, nota 29, artículo 2.

Por su parte Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo señala que:

En el ámbito de sus respectivas competencias, los servidores públicos de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los ayuntamientos, de los organismos autónomos y descentralizados; así como toda persona física o moral, cuando se les imputen actos de discriminación o violencia deberán de asumir los principios rectores establecidos en esta Ley, generando las siguientes acciones y políticas encaminadas a eliminar la discriminación y la violencia:

- I. Monitorear las poblaciones y municipios con el fin de evitar la discriminación y la violencia, ejecutando las medidas positivas y compensatorias necesarias para proporcionar una atención integral;
- II. Garantizar la libre elección de empleo, así como las oportunidades de ingreso, permanencia y promoción en el mismo;
- III. Eliminar las conductas de exclusión, persecución, rechazo, burla, difamación, ofensa o injuria;

No obstante no se realiza con frecuencia el monitoreo de los municipios obstaculizando las oportunidades de ingreso y permanencia del empleo. El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha manifestado su preocupación en este aspecto ya que señala:

- a) La baja tasa de empleo de las personas con discapacidad, especialmente intelectual y psicosocial, y la escasa cobertura de estrategias y programas para su fomento;
- b) La ausencia de información sobre las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad que han accedido al empleo;
- c) La situación de mayor discriminación que enfrentan las mujeres y las personas indígenas con discapacidad en el acceso al mercado laboral;
- d) La ausencia de mecanismos para hacer cumplir la cuota laboral del 3% en el sector público a favor de las personas con discapacidad;
- e) La falta de reglamentación sobre la aplicación de ajustes razonables para personas con discapacidad en el ámbito laboral, tanto público como privado.²⁹⁹

²⁹⁹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *op. cit.*, nota 221, párrafo 51.

Por lo anterior es fundamental el papel del Estado como generador de oportunidades y condiciones de acceso, promoción, movilidad y estabilidad laboral para concretar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y más aún, cuando las dos principales fuentes de ingresos de las personas con discapacidad, son los programas de gobierno, las jubilaciones o pensiones,³⁰⁰

Por lo que respecta a *la obligación de respetar* los derechos humanos reconocidos por la CPEUM y los tratados internacionales, debemos tener presente que esta obligación nos solo es para las autoridades sino también para los particulares pues de acuerdo con la siguiente Jurisprudencia:

El principio de no discriminación rige no sólo para las autoridades sino también para los particulares, pues lo contrario sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares. Así, estos últimos tienen el deber de abstenerse de cualquier actuación que vulnere la Constitución, lo que no implica necesariamente que realicen conductas positivas, pero sí están obligados a respetar los derechos de no discriminación y de igualdad real de oportunidades. Poniendo el principio de no discriminación en relación con otros derechos, es posible ilustrar la forma en que se puede aplicar a las relaciones entre particulares: verbigracia, en principio los empleadores no podrán lícitamente distinguir entre sus trabajadores con base en alguno de los criterios prohibidos por la Constitución; tampoco lo podrán hacer quienes ofrezcan un servicio al público (ejemplo, negando la entrada a un estacionamiento público a una persona por motivos de raza) o quienes hagan una oferta pública para contratar (ejemplo, quienes ofrezcan en renta una vivienda no podrán negarse lícitamente a alquilarla a un extranjero). Lo anterior significa que la prohibición de no discriminar puede traducirse en una limitación a la autonomía de la voluntad, o autonomía de las partes para contratar, misma que debe ceder siempre que esté en juego la dignidad de la persona, de suerte que si mediante el pretexto de la autonomía de la voluntad se pretende cubrir una ofensa manifiesta, humillante, anuladora de la dignidad³⁰¹

Bajo esta perspectiva las autoridades y los particulares nos encontramos obligados a respetar lo estipulado en la CPEUM donde se señala de manera literal la prohibición de la discriminación por discapacidad esto conlleva a que los empleadores no pueden distinguir, excluir por motivos de discapacidad en el acceso

³⁰⁰ Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI 2010, consultado el 20 de noviembre 2016 en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/>

³⁰¹ Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Diciembre de 2011, Pág. 3771.

al empleo. De igual forma el hecho de que en el Municipio no logre ofrecer políticas encaminadas a la integración de las personas con discapacidad les reduce las posibilidades de encontrar puestos de trabajo adecuados e integrados, que les permitan cubrir las necesidades familiares y personales.

Respecto a la *Obligación de garantizar los derechos humanos*, la normativa federal como estatal señala el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público tanto en zonas urbanas como rurales

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha señalado que:

Es importante que se aborde la accesibilidad en toda su complejidad, de forma que se incluyan el entorno físico, el transporte, la información y la comunicación, y los servicios. La atención prioritaria ya no se centra en la personalidad jurídica y el carácter público o privado de quienes poseen los edificios, las infraestructuras de transporte, los vehículos, la información y la comunicación, y los servicios. En la medida en que los bienes, productos y servicios están abiertos al público o son de uso público, deben ser accesibles a todas las personas, independientemente de que la entidad que los posea u ofrezca sea una autoridad pública o una empresa privada. Las personas con discapacidad deben tener igualdad de acceso a todos los bienes, productos y servicios abiertos al público o de uso público de una manera que garantice su acceso efectivo y en condiciones de igualdad y respete su dignidad. Este enfoque se basa en la prohibición de la discriminación; debe considerarse que la denegación de acceso constituye un acto discriminatorio, independientemente de que quien lo cometa sea una entidad pública o privada. Deben tener accesibilidad todas las personas con discapacidad, con independencia del tipo de discapacidad y de su situación jurídica o social, sexo o edad.³⁰²

³⁰² Organización de las Naciones Unidas, *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Observación general N.º 2, 11º período de sesiones, 2014, párrafo 10.

Respecto a este tema es importante mencionar los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estipulados en las siguientes tesis:

PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DERECHO HUMANO A LA MOVILIDAD PERSONAL CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 20 DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La configuración del derecho humano a la movilidad personal como derecho autónomo e independiente del derecho a la rehabilitación de la persona con discapacidad, se encuentra contenido en el artículo 20 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2008, que obliga a los Estados Parte a adoptar medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible. Dicha disposición ofrece una gran flexibilidad para los Estados, así como un margen de apreciación para cumplir con sus obligaciones, atendiendo a las características propias de cada persona para conseguir un grado superior de independencia en su movilidad. En ese sentido, el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, previsto en el artículo 19 de la convención citada, extiende el alcance del derecho a la movilidad y, además, constituye un presupuesto básico para el respeto de la dignidad de todas las personas con discapacidad y el ejercicio real de sus derechos humanos, pues su fundamento radica en el principio de autonomía individual, reconocido expresamente en el artículo 3, inciso a), de la convención referida. Así, los derechos citados tienen como finalidad asegurar que las personas con discapacidad puedan integrarse y vivir en la comunidad sin discriminación y ejerciendo sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de la población, todo ello en respeto a la dignidad inherente a las personas con discapacidad. Por tanto, para esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la movilidad personal y, por consiguiente, la vida independiente, así como la integración en la comunidad, no sólo deben garantizarse a través de la infraestructura creada para ello, sino mediante el acceso a esos servicios de asistencia específicos, pues su privación en cualquier usuario no tiene el mismo impacto que frente a quienes tienen una discapacidad. Esto es, al estar relacionado el derecho humano de movilidad personal con el de una vida independiente e integración a la comunidad, es inconcuso que el primero es un instrumento necesario para facilitar el ejercicio de esos dos últimos, por lo que la privación de ciertos servicios, además de lesionar esos derechos fundamentales, incide en la dignidad intrínseca de las personas con discapacidad. Adicionalmente, el derecho humano a la movilidad personal, relacionado con los diversos de vida independiente e integración a la comunidad, revisten una significativa importancia, ya que constituyen un presupuesto para el ejercicio de otros derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos y en las convenciones internacionales, como, entre otros, la autonomía individual, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.³⁰³

PERSONAS CON DISCAPACIDAD. NÚCLEO ESENCIAL DE SU DERECHO HUMANO A LA ACCESIBILIDAD, CONSAGRADO EN LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Del artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2008, deriva que el derecho humano a la accesibilidad desde la perspectiva de la discapacidad, se centra en aquellos aspectos externos a la persona con discapacidad, esto es, el entorno físico, en el cual un sujeto con cualquier limitación puede funcionar de forma independiente, a efecto de que participe plenamente en todos los aspectos de la vida en igualdad de condiciones con los demás. Para ello, los Estados deberán identificar los obstáculos y las barreras de acceso y, en consecuencia, proceder a eliminarlos, además de ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a los que se enfrentan las personas con discapacidad. Así, el entorno físico se refiere a los edificios y a las vías públicas, así como a otras instalaciones exteriores e interiores, incluidas las escuelas, las viviendas, las instalaciones médicas y los lugares de trabajo, obligando a los Estados a asegurar que, cuando dichas instalaciones o servicios estén a cargo de entidades privadas, éstas tengan en cuenta los aspectos relativos a su accesibilidad.³⁰⁴

Tomando en cuenta lo anterior, debemos reconocer el avance que ha tenido la normativa del Estado de Michoacán pues en ella se encuentra estipulada la obligación de fomentar la igualdad de oportunidades y corregir las desigualdades para lograr la participación de las personas con discapacidad, sin embargo, en la realidad no hay igualdad real en el ejercicio y goce de los derechos humanos pues aún falta asegurar que la infraestructura física de las todas las calles, escuelas, parques, centros de trabajo, tengan un diseño universal o, en su caso, se lleven a cabo los ajustes razonables en el entorno físico.

En cuanto a *la obligación de proteger los derechos de las personas con discapacidad*, si bien es cierto que existe una igualdad ante la ley, no obstante en

³⁰³ Primera Sala, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 18, Mayo de 2015, Tomo I, Pág.: 451

³⁰⁴ Primera Sala, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 18, Mayo de 2015, Tomo I, Pág.: 453

la práctica es distinta. Felipe Viveros expresa “La sola igualdad ante la ley no garantiza que ésta se verifique en la práctica, además la asimetría en el goce de derechos fundamentales formalmente iguales es el resultado precisamente de las desigualdades reales existentes en las sociedades”.³⁰⁵

Tomando en cuenta la encuesta nacional de la dinámica demográfica 2014 la cual señala que las principales fuentes de ingreso del total de la población de 15 años y más con discapacidad en el municipio de Morelia son los programas sociales del gobierno, le siguen por jubilación o pensión, con ello podemos determinar que no existe una igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Por todo lo anteriormente, se puede concluir que a pesar de la normativa que deriva de la CPEUM y de los tratados internacionales de los que el Estado México es parte, en el municipio de Morelia las autoridades y los particulares generan una discriminación de facto contra las personas con discapacidad tanto en el ámbito social y laboral, está discriminación se presenta en formas diversas, que van desde la discriminación directa, como por ejemplo la negativa a conceder oportunidades educativas, a formas más sutiles de discriminación, como por ejemplo la segregación y el aislamiento conseguidos mediante la imposición de impedimentos físicos y sociales.³⁰⁶

Es claro que aún hay mucho que hacer para lograr un verdadero respeto y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Con la finalidad de tener un panorama más general del tema pasaremos a las causas de la discriminación por discapacidad.

4.4 Causas de la discriminación por discapacidad en el municipio de Morelia

La discriminación que padecen las personas con discapacidad en el municipio de Morelia tiene elementos específicos que se determinan como algo normal dentro de

³⁰⁵ Viveros, Felipe, *El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el sistema jurídico chileno*, Santiago, Tolerancia y no Discriminación, 2000, p.35.

³⁰⁶ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 76, párrafo 15.

la sociedad. Por ello, a menudo hay múltiples barreras que pueden hacer difícil y hasta imposible el funcionamiento para las personas con discapacidad. A continuación se desarrollan las barreras más comunes, físicas, políticas y sociales y culturales, las cuales se pueden presentar conjuntamente.³⁰⁷

Barreras físicas. Estas barreras son obstáculos estructurales en entornos naturales, los cuales impiden o bloquean la movilidad o el acceso. Dentro de estas barreras encontramos los escalones y curvas que le bloquean a una persona con discapacidad la entrada a un centro de trabajo, o de las escuelas.

Por lo que respecta a esta barrera en el municipio de Morelia se han realizado mejoras considerables, sobre todo para el acceso a los edificios públicos, pero en general el progreso es lento y, como resultado de ello, muchas personas con discapacidades permanecen excluidas. No debemos olvidar las recomendaciones de la CDPD subrayan el papel que desempeña el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad.

Barreras políticas. Estas barreras con frecuencia están ligadas a la falta de concientización o con no hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes que exigen que los programas y las actividades sean accesibles para las personas con discapacidades. Un ejemplo de ello es la cuota obligatoria sin sanción efectiva, pues los empleadores están obligados por ley a contratar a un porcentaje de personas con una discapacidad, pero a esta obligación no la respalda una sanción efectiva.

De acuerdo con el centro municipal de información pública solo el centro integral para la cultura de la discapacidad mantiene dentro de su plantilla laboral el 30% de empleados con alguna discapacidad.³⁰⁸

Barreras sociales y culturales. El CODESC “ha constatado periódicamente que la discriminación contra algunos grupos subsiste, es omnipresente, está

³⁰⁷ Ley para la inclusión de las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, *op. cit.*, nota 261, artículo 1.

³⁰⁸ Anexo 3.

fuertemente arraigada en el comportamiento y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada. Esta discriminación sistémica puede consistir en prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros”.³⁰⁹

Debemos tener presente que las actitudes negativas, las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, y la participación social. Los conceptos erróneos de los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos no discapacitados, junto con el desconocimiento de los ajustes razonables limitan las oportunidades de empleo.³¹⁰

Desde la perspectiva de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad llegan a imposibilitar su plena inclusión en la sociedad. Lamentablemente las conductas de rechazo o de beneficencia se inician en la familia y terminan desarrollándose en la comunidad, provocando una exclusión de las personas con discapacidad.

La discriminación es una limitante impulsada principalmente por cuestiones socioculturales, determinantes la mayoría de las veces por el área geográfica, es decir, la discriminación en muchos sentidos está enfocada a la cultura de un pueblo determinado, por lo que se deberán crear los sistemas y ejes necesarios para combatirla.³¹¹

Para eliminar la discriminación por discapacidad en el municipio de Morelia, es necesario el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en la normativa federal y estatal pues el tratamiento de la discapacidad debe avanzar hacia el

³⁰⁹ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 19, párrafo 12.

³¹⁰ Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 76, párrafo 20.

³¹¹ Martínez Gaza, Minerva E, *op. cit.*, nota 248, p. 85.

reconocimiento de que todas las personas con discapacidad son titulares de derechos reconocidos por la CPEUM y por diversos tratados internacionales. En las siguientes líneas se señalan los posibles efectos que genera la discriminación por discapacidad.

4.5 Efectos de la discriminación por discapacidad en el municipio de Morelia

La discriminación en muchas ocasiones afecta a personas en casos individuales, no obstante no puede pasarse por alto, ya que dicha persona pertenece a un grupo determinado, además hay que tener en cuenta que la discriminación están estrechamente relacionada con la cultura como lo señala Rodríguez Zepeda, esto conlleva a que se desarrolle y se expanda en los todos los ámbitos, es decir, educativo, social, político, cultural y laboral teniendo como consecuencia un menoscabo en el goce y ejercicio de los derechos fundamentales.

De acuerdo al Comité Sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales la discriminación dificulta el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales y hay personas y grupos de personas con discapacidad que siguen enfrentando desigualdades socioeconómicas, como resultado de arraigados patrones históricos y de formas contemporáneas de discriminación.³¹²

Asimismo, los efectos de la discriminación hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral repercuten en diferentes ámbitos, como el económico, social y cultural.

En el ámbito económico, las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad. Debido a que las personas con discapacidad pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención

³¹² Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 19, párrafo 1.

médica o dispositivos auxiliares. Como consecuencia del desempleo se normaliza la desigualdad económica, generando exclusión y divisiones entre las personas.³¹³

En el ámbito social, la falta de trabajo, o el trabajo improductivo, son las causas principales de la exclusión y la segregación de las personas con discapacidad las cuales experimentan vulnerabilidad. Los esfuerzos que se han generado para erradicar la discriminación son un gran avance, pero la realidad nos muestra que no es suficiente contar con una reforma constitucional en materia de derechos humanos; si no estamos dispuestos a cambiar la propia realidad en las familias, las escuelas, las empresas.³¹⁴

En el ámbito cultural, la discriminación deja profundas huellas en las personas que la han sufrido. Tienden a aislarse con miras a evitar ser agredidas, y por este temor a la violencia suelen adoptar el papel que la sociedad les ha atribuido, es decir, reproducen el comportamiento estereotipado. Llegan incluso a renegar de sus características y adoptan las del grupo dominante, ocultan su pertenencia al grupo discriminado y ya no se identifican con la realidad a la que éste se enfrenta.³¹⁵

Por lo anterior, es vital que las autoridades dentro de sus respectivos ámbitos cumplan con las obligaciones de promover, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad sin olvidar los compromisos internacionales adquiridos por el Estado mexicano, por lo que respecta a los particulares no debemos olvidar que así como somos titulares de derechos igualmente somos titulares de obligaciones esto conlleva a la observancia de nuestra normativa federal, estatal y municipal que como ya ha quedado señalado en ellas se estipulan diversas obligaciones precisas para el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos en igualdad de oportunidades.

³¹³ Fierro Julieta. et al., *Miradas a la discriminación*, CONAPRED, México, 2012, p. 169.

³¹⁴ *Ibíd.*, p. 175.

³¹⁵ *Ibíd.*, p. 26.

CONCLUSIONES

Primera. La discriminación se genera cuando se empiezan a dar conductas que excluyen por diferentes estereotipos y estigmas a determinadas personas o grupo de personas por tener alguna característica peculiar

Segunda. La discriminación puede ser formal o sistemática, pudiéndose presentar de diversas formas, entre las más comunes se encuentran la directa e indirecta. Es necesario mencionar que una persona puede ser víctima de discriminación múltiple, un ejemplo de ellos son las mujeres con discapacidad, pues se les discrimina tanto por ser mujeres y por presentar alguna discapacidad

Tercera. Por lo que respecta a los diferentes modelos de tratamiento de la discapacidad se observa un gran avance, pues ya se ha dejado en el pasado ver a la discapacidad como algo anormal, para reconocer que es la sociedad la que limita u obstaculiza el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

Cuarta. La Organización Mundial de la Salud ha contribuido con la CIF al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, pues establecen una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social, utilizando un enfoque biopsicosocial.

Quinta. El vocablo discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas al entorno que evitan su participación efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones, y las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, por lo que enfrentan diversas barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

Sexta. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de los tratados Internacionales de los que México es parte, contemplan la protección del derecho a la no discriminación por discapacidad, y debido a que México ratificó la CDPD, se destacan algunos avances en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Séptima. En México, el derecho al trabajo y el derecho a no ser discriminado son derechos que frecuentemente las personas con alguna discapacidad ven restringidos, pues la falta de interés por el verdadero cumplimiento de la normativa de discriminación y discapacidad se encuentra inmersa en la sociedad mexicana, por lo que la lucha contra el fenómeno de la discriminación apenas inicia, pues se cuenta con todo un marco jurídico en materia de derechos humanos de igualdad y no discriminación.

Octava. Antes de la ratificación de la CDPD España contaba con la Ley 13/1982, del 7 de integración social de los minusválidos y la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Acceso Universal para Personas con Discapacidad, que servían de base para que las personas con discapacidad buscaran su integración a la sociedad, sin embargo parte de su contenido estaba orientado bajo la visión del modelo médico rehabilitador, y por la ratificación que hizo España de CDPD, armonizó su normativa con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social cambiando el enfoque de su normativa respecto a la discapacidad al modelo social reconocido por la CDPD.

Novena. En la normativa de España se establece la discriminación directa indirecta, múltiple, por asociación y el acoso. En el ámbito del empleo, las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de diferentes tipos de empleo: empleo ordinario, empleo protegido y laborar en centros especiales de empleo, enclaves laborales y empleo autónomo.

Decima. El Estado de Michoacán contempla diversas normas antidiscriminatorias por discapacidad, sin embargo, falta compromiso político para cumplir todas las medidas y políticas estipuladas, además, se carece de indicadores que intenten medir los factores de discriminación por discapacidad en el ámbito laboral, para prevenirlos y combatirlos.

Decima primera. Las estadísticas disponibles señalan que la tasa de escolaridad de las personas con discapacidad tiende a ser inferior a comparación de las personas que no presentan discapacidad, lo cual las ubica en desventaja. Si las medidas contenidas en las normas federales y estatales se aplicaran adecuadamente, se conseguiría plena participación e igualdad.

Decima segunda En el ámbito municipal se debe implementar indicadores que intenten medir los factores de discriminación por discapacidad en el ámbito laboral, a través de las cuales se puedan materializar las obligaciones nacionales e internacionales, con la finalidad de ir progresando en el reconocimiento y respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Décima tercera. En el municipio de Morelia existe una discriminación sistémica contra las personas con discapacidad, que consiste en prácticas y actitudes culturales predominantes tanto en el sector público y privado que generan desventajas a las personas con discapacidad en cuanto a la accesibilidad de los entornos, productos y servicios, lo que genera una discriminación indirecta o no cuestionada.

PROPUESTAS

Primera. El Estado debe realizar campañas para erradicar la discriminación por discapacidad teniendo como objetivo lograr su participación en todos los ámbitos de la vida. En el ámbito laboral es necesario crear mecanismos de monitoreo del cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector público y evaluar las medidas afirmativas en el sector privado.

Segunda. Que el Centro de Atención Integral para la Cultura de la Discapacidad promueva el empleo de las personas con discapacidad en coordinación con el gobierno estatal a través de proyectos de autoempleo con una mayor divulgación, asimismo, es necesario que el Centro de Atención Integral para la Cultura de la Discapacidad fomente la realización de estudios estadísticos sobre las creencias y actitudes acerca de la discapacidad, con la finalidad de identificar los obstáculos con los que se enfrentan las personas con discapacidad en el municipio de Morelia e implementar acciones tendientes a superarlos y fomentar la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliográficas

- ALCAÍN Martínez, Esperanza, *Legislación sobre discapacidad*, Thomson, CERMI, Madrid, 2005.
- ANGLÉS Hernández, Marisol Burgos Matamoros Mylai Capdevielle Pauline, *Sin derechos exclusión y discriminación en el México actual*, México, 2014.
- ASATASHVILI, Aleksí y Borjón López-Coterilla, Inés (coords.) *Panorama actual de los derechos humanos de las personas con discapacidad: la situación de México frente a los compromisos internacionales*, México, 2003.
- CAMPOY Cervera, Ignacio (coord.), *Los derechos de las personas con discapacidad. Perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*, Madrid, 2004.
- CARBONELL Miguel y Pedro Salazar, *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, 3ed., Porrúa, UNAM, México, 2013.
- _____, *Estudio sobre la reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, CONAPRED, México, 2008
- _____, *Igualdad y constitución*, México, CONAPRED, 2004.
- CISNEROS, Francisco, (Coord) Borjón López-Coterilla, Inés, *Los derechos humanos de las personas con discapacidad física*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2002.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *El derecho a no ser discriminado entre particulares y la no discriminación en el texto de la Constitución mexicana*, Colección Estudios, núm. 3, México, 2006.
- CORTÉS Fernando y Orlandina Oliveira (Coords.), *Los grandes problemas de México*, Vol. 5, México, 2010.
- CORZO Sosa, Edgar, *La igualdad y la desigualdad jurídicas*, México, Porrúa, 2011.
- CRUZ Roja Española-O_cina Central, *Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables*, Madrid, 2002.

- CUENCA, P, *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad*, Dykinson, Madrid, 2010.
- DE LORENZO García, Rafael, *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*, Madrid, Alianza, 2007.
- DE LA TORRE Martínez, Carlos, *El derecho a la no discriminación en México*, México, Porrúa, 2006.
- EROLES Carlos, et al., *Los derechos de las personas con discapacidad*, Buenos Aires, 2008.
- ESTRADA Adán, Guillermo, *El sistema interamericano en el contexto de los sistemas regionales de protección de los derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México 2013.
- ETAMBALAKO wetshokonda, Jean Cadet, (Coord.), *Debate internacional sobre los derechos humanos y seguridad pública*, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2010.
- _____ *Seguridad Pública y Derechos Humanos, UMSNH, México, 2010.*
- FIGUEROA Bello, Aída, (coord.), *Los derechos humanos en los umbrales del siglo XXI: una visión interdisciplinar*, México, 2012.
- GONZÁLEZ Luna Corvera, Teresa (coord), *Hacia una razón antidiscriminatoria estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*, México, 2014.
- GONZÁLEZ Millán y L. Cayo Pérez Bueno (Coords.), *Las múltiples dimensiones de la discapacidad*, Colección solidaridad 18, Fundación ONCE, Madrid
- GONZÁLEZ, Ramos, Alonso Karim, *Capacidad jurídica de las personas con discapacidad. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, México, 2010.
- GUIA para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad*, Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México, 2005.
- GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo y Salazar Ugarte, Pedro, *Igualdad no discriminación y derechos sociales una vinculación virtuosa*, México, 2011.
- HERNÁNDEZ, Burgos Marisol y Angles Matamoros Mylai, *Sin derechos exclusión y discriminación en el México actual*, México, 2014.

- HUETE García, Agustín y Quezada García, Martha Yolanda, *La discapacidad en las fuentes estadísticas oficiales. Examen y propuestas de mejora*. Madrid: Colección CERMI, Ediciones Cinca, 2011.
- IÁÑEZ Domínguez, Antonio, *Prisioneros del cuerpo la construcción social de la diversidad funcional*, España, 2009.
- KURCZYN Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004.
- MARTÍNEZ Gaza, Minerva E., *Derechos humanos para la gestión pública municipal*, México, 2015.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *Discriminación laboral, despido discriminatorio*, Buenos Aires, 2000.
- MEDINA Quiroga, Cecilia y Nash Rojas, Claudio, *Sistema Interamericano de derechos humanos: introducción a sus mecanismos de protección*, Chile, 2007.
- MOBWA MOBWA, Philibert Jean, *Debate internacional sobre los derechos humanos y seguridad pública*, México, 2010.
- MORENO, D., *El rol de los municipios en la agenda de derechos humanos desde la perspectiva de la cohesión social*, Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, México, 2011.
- Organización, Internacional del Trabajo, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, 96 reunión, Ginebra, 2007, <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad>
- Organización Internacional del Trabajo, *Igualdad en el empleo y la ocupación, Informe III (4B)*, 75ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1988, <http://portal.ugt.org/informes/04-Parte1-Capitulo2.pdf>
- O'REILLY, Arthur, *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.
- ORJÓN López-Coterilla, Inés y Saldaña del Vidal, Luz María, *Los derechos humanos de las personas con discapacidad intelectual*, México, 2002, Comisión Nacional de Derechos Humanos.

- ÖZDEN, Melik, *El derecho a la no discriminación*, Una colección del Programa Derechos Humanos del Centro Europa, Ginebra, 2011.
- PALACIOS Agustina y Bariffi, Francisco, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Madrid, CERMI, Ediciones Cinca, 2007.
- PELAYO Möller, Carlos María, *La obligación de “respetar” y “garantizar” los derechos humanos a la luz de la jurisprudencia de la corte interamericana*, <http://www.revistasconstitucionales.unam.mx/pdf/3/art/art4.pdf>
- PALACIOS Rizzo, A, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Colección CERMI n°36, Madrid, 2008.
- PALACIOS, Agustina y Romañach, J., *El modelo de la diversidad. La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid, 2006.
- PEREDA, Carlos, de Prada, Miguel Ángel y Actis, *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Colección Estudios Sociales, Núm.14, Barcelona, 2003.
- PÉREZ Bueno, Luis Cayo, *Hacia un derecho de la discapacidad estudios en homenaje al profesor Rafael de Lorenzo*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor-Pamplona, 2009.
- _____*Discapacidad, derecho y políticas de inclusión*, Cinca, Madrid, 2010.
- _____*El diálogo civil en el ámbito de la discapacidad*, tratado sobre discapacidad, Thomson-Aranzadi, 2007.
- PÉREZ Pérez, Jorge, *Contratación laboral de personas con discapacidad. Incentivos y cuotas de reserva*, España, Aranzadi, 2015.
- PÉREZ Portilla, Karla, *Principio de igualdad alcances y perspectivas*, México, Porrúa, 2005.
- QUEREJETA González, M., *Discapacidad/ dependencia. unificación de criterios de valoración y clasificación*, Madrid, 2004.

- QUINTANA Roldán, Carlos Francisco, *El municipio y los derechos humanos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1994, :<http://juridicas.unam.mx/publica/>
- RAPHAEL de la Madrid, Ricardo (coord.) *Reporte sobre la discriminación en México 2012 trabajo*, CONAPRED, 2012, http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf
- RODRÍGUEZ Mancini, Jorge, *Derechos fundamentales y relaciones laborales*, Buenos Aires, Astrea, 2004.
- RODRÍGUEZ Zepeda, Jesús, *¿Qué es la Discriminación y como Combatirla?*, Segunda Reimpresión, México, CONAPRED, 2007.
- _____ *Iguales y diferentes. La discriminación y los retos de la democracia incluyente*, México, 2011.
- _____ *La Otra Desigualdad la discriminación en México, Primera Reimpresión*, México, CONAPRED, 2012.
- _____ *Seguridad pública y derechos humanos*, UMSNH, México, 2010.
- _____ *Un marco teórico para la discriminación, Primera Reimpresión*, México, CONAPRED, 2008.
- ROMAÑACH, J. y Palacios, Agustina, *El modelo de la diversidad*, Diversitas-AIES, Madrid, 2006.
- SÁNCHEZ Barajas, G. (Coord.). *Análisis y evaluación de las políticas laborales y sociales en apoyo de los discapacitados en México*, México, CONACYT, 2010.
- SÁNCHEZ vázquez, Rafael, *La Libertad e Igualdad Jurídica Como Principios Generales del Derecho*, México, Porrúa, 1995.
- SANCHEZ-Cervera Senra, José Manuel, *los trabajadores discapacitados, contratación, incentivos centros especiales de trabajo*, 2000.
- SILVA Meza, Juan N, *El impacto de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en la labor jurisdiccional en México*, en:<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/cont/2012/.pdf>
- SOBERANES Diez, José María, *la igualdad y la desigualdad jurídica*, México, Porrúa, 2011.

- SOLIS García, Bertha, *evolución de los derechos humanos en moreno-bonett y Álvarez de Lara rosa maría (coord.) el estado laico y los derechos humanos, México, UNAM, 2012.*
- SUAREZ Riveiro, José Manuel, *discapacidad y contextos de intervención*, Madrid, Saz y Torres, 2011.
- TOLEDANO, J. E., Convención Sobre Derechos de las Personas con Discapacidad. Por una cultura de la implementación. En J. C. Gutiérrez Contreras (Coord.), *Memorias del Seminario Internacional Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad. Por una cultura de implementación*, México, 2007, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/26.pdf>
- VALDÉS Dal-Re, Fernando, *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, Madrid, 2005.
- VIVEROS, Felipe, *El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el sistema jurídico chileno*, 2000.

Fuentes normativas

Nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf>
- Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>
- Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público-especificaciones de seguridad, <http://www.dof.gob.mx/normasOficiales/1597/seeco/seeco.htm>
- Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo, http://celem.michoacan.gob.mx/celem/main.jspp_height=768
- Ley para Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, http://celem.michoacan.gob.mx/celem/main.jspp_height=768

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo, <http://celem.michoacan.gob.mx/celem/8>

Ley para la Inclusión de las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, <http://celem.michoacan.gob.mx/celem/768>

Ley de Asistencia Social del Estado de Michoacán de Ocampo, <http://www.ordenjuridico.gob.mx//Estatal/Michoacan/5.pdf>

Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo, <http://congresomich.gob.mx/media/pdf>

Internacionales

Asamblea General, *Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza*, 1960, <http://portal.unesco.org/es/mtl>

Asamblea General, *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, <http://www.un.org/daw/cedaw/text/.htm>

Asamblea General, *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 2006, <http://www.un.org/disabilities/convent/-s.pdf>

Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml

Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CSCR.asp>

Constitución Española, <http://www.senado.es/web/conocersenado/constitucion>.

Ley 51 / 2003 de 02 de diciembre de Igualdad de Oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, <http://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion>.

Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicasocial/Documents/real%20decreto%20legislativo%201-2013.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Las personas con discapacidad. Observación General núm. 5*, 11º sesión, 1994.
- Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El derecho al trabajo (artículo 6)*, *Observación general Nº 18*, 35º sesión, 2005.
- Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, *Observación núm. 20*, 42º sesión, 2009.
- Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, *No discriminación*, *Observación general núm. 18*, 37º sesión, 1989.
- Organización de las Naciones Unidas, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observación general núm. 2*, 11º sesión, 2014.
- Organización de las Naciones Unidas, *Convenio Internacional del Trabajo número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, Ginebra, 42ª reunión, 1958 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f>
- Organización de las Naciones Unidas, *Convenio Internacional del Trabajo número 159*, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/ftm>
- Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*, <http://www.oas.org/es/di/tratados/>.
- Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, Guatemala, 1999, <http://www.oas.org/juridico/spanish/.html>
- Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación núm. 168 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, Ginebra, 69ª 1983.

Fuentes Jurisdiccionales Nacionales

Primera Sala, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IX, Junio de 2012.

Primera Sala, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 18, Mayo de 2015.

Primera Sala, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 18, Mayo de 2015.

Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Diciembre de 2011.

Fuentes Electrónicas

Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI 2010, <http://www.inegi.org.mtl/>

Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad guía de formación serie de capacitación profesional N° 19, Nueva York y Ginebra, 2014, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuideT

Diccionario de la Lengua Española, <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>

Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2015, INEGI, <http://www.inegi.org.mx/prensa/boletines/.pdf>

Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*, <http://sid.usal.es/internet/discapacidad/-clasificacion-internacional-de-deficiencias>

Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional del funcionamiento, discapacidad y salud*, 2001, <http://www.imserso./documents/binario/45cif.pdf>

Programa Nacional de Trabajo y empleo para las personas con discapacidad 2014-2018, publicado en el diario oficial de la federación el 28 de abril del 2014, <http://www.dof.gob.mx/nota/04/2014>

Ratificaciones de México, OIT, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLE>

Anexo 1

A QUIEN CORRESPONDA

PRESENTE:

La que suscribe **HILDA SOLIS CASTRO**, alumna de la Maestría en Derecho Constitucional de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, señalo domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el inmueble marcado con el número 771 de la calle piloto Consuelo Padua Hernández, Colonia Jardines de Guadalupe en esta ciudad de Morelia; ante usted, con el debido respeto, comparezco a exponer:

Que vengo mediante el presente escrito a **SOLICITAR INFORMACIÓN ACERCA DE LAS MEDIDAS O ACCIONES QUE SE HAN TOMADO PARA EVITAR EL FENÓMENO DE LA DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE MORELIA EN EL AÑO 2015.**

Así y con fundamento en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y del Reglamento de Transparencia y Acceso a la información Pública del Municipio de Morelia, atentamente pido se sirva atender mi solicitud en los términos planteados.

Morelia Michoacán Noviembre del 2016

ATENTAMENTE

HILDA SOLIS CASTRO

44-31-37-99-85



Anexo 2

ING. ALFONSO JESÚS MARTÍNEZ ALCÁZAR
PRESIDENTE MUNICIPAL
PRESENTE.-

La que suscribe **HILDA SOLIS CASTRO**, alumna de 4º Semestre de la Maestría en Derecho Procesal Constitucional de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, señalo domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el inmueble marcado con el número 771 de la calle Piloto Consuelo Padua Hernández, colonia Jardines de Guadalupe en esta ciudad de Morelia; ante usted, con el debido respeto, comparezco a exponer:

Que vengo mediante el presente escrito a **SOLICITAR INFORMACIÓN ACERCA DE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LAS OFICINAS Y/O INSTITUCIONES QUE ATIENDEN A LAS PERSONAS QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE MORELIA**, con la finalidad de conocer las medidas o acciones que se han tomado para evitar el fenómeno de la discriminación contra las personas con discapacidad en dicho municipio.

Así y con fundamento en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Municipio de Morelia, atentamente pido se sirva atender a mi solicitud en los términos planteados.

Morelia Michoacán a 01 de marzo del 2016.

ATENTAMENTE

HILDA SOLIS CASTRO



Anexo 3

M.D.I. LORENA HIGAREDA MAGAÑA
DIRECTORA DEL CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN PÚBLICA
PRESENTE:

La que suscribe **HILDA SOLIS CASTRO**, alumna de la Maestría en Derecho Constitucional de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, señalo domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el inmueble marcado con el número 771 de la calle piloto Consuelo Padua Hernández, Colonia Jardines de Guadalupe en esta ciudad de Morelia; ante usted, con el debido respeto, comparezco a exponer:

Que vengo mediante el presente escrito a **SOLICITAR INFORMACIÓN ACERCA DE LAS MEDIDAS O ACCIONES QUE SE HAN TOMADO PARA EVITAR EL FENÓMENO DE LA DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE MORELIA EN EL AÑO 2015.**

Así y con fundamento en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y del Reglamento de Transparencia y Acceso a la información Pública del Municipio de Morelia, atentamente pido se sirva atender mi solicitud en los términos planteados.



Morelia Michoacán Noviembre del 2016

ATENTAMENTE
Hilda Solis Castro
HILDA SOLIS CASTRO

Anexo 4



COMITÉ PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA SISTEMA DE GESTIÓN PARA EL BUEN GOBIERNO

Oficio

PO-087
Emitido: 20/03/16
Emitido por: CCD
Lugar de origen:
Puesto de origen: Jefe de Departamento
Revisado por:
Creado en: 20/03/16
Aprobado por:
Director del DIF Morelia



Morelia, Michoacán, 15 de marzo, 2016.

Lic. Hilda Solís Castro.
Presente.

En respuesta a su escrito de fecha 01 de marzo de 2016, en el cual solicita al Centro para la Cultura de Discapacidad del DIF Morelia (CCD) información acerca de las medidas o acciones que se han tomado para evitar el fenómeno de la discriminación contra las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia, le notifico lo siguiente:

- El CCD promueve mes tras mes la inclusión de personas con discapacidad dentro del H. Ayuntamiento de Morelia y la comunidad moreliana mediante conferencias y talleres en lugares diversos.
- Esta nueva administración está ampliando su oferta de capacitación y sensibilización por medio de los siguientes talleres y conferencias a favor de las personas con discapacidad:
 - Técnicas de apoyo a personas con discapacidad.
 - Sensibilización y apoyo a las personas con discapacidad.
 - Diversidad.
 - Justicia.
 - Paz.
 - Derechos humanos en la práctica y teoría.
 - Violencia, derechos humanos y justicia.
 - Emociones humanas.
 - Identidad y diferencia.
 - ¿Quiénes somos, cómo nos percibimos y cómo percibimos a los demás?
- Cabe mencionar que todos nuestros cursos están disponibles para toda la ciudadanía.
- En el CCD, el 34 por ciento de su personal es conformado por personas con discapacidad, superando así, los porcentajes más altos exigidos por los gobiernos estatales, locales y federales de cualquier país en el planeta.
- De la plantilla laboral mencionada en el punto inmediato anterior, el 85 por ciento están colocados en mandos medios del CCD.
- El CCD ha contratado al Mtro. Cristóbal Marcet Torres, autor de *Cambia tu mente y cambiará tu medio ambiente*, poseedor del reconocimiento *Excelencia en el servicio público* otorgado por Secretaría de Estado de Estados Unidos de América y embajador Fulbright-García Robles de la Secretaría de Relaciones Exteriores de México y de la Secretaría de Estado de EEUU, para fortalecer los talleres y conferencias descritas anteriormente.
- Mediante su Comisión de Accesibilidad, el CCD supervisa e indica a empresas, instituciones y áreas gubernamentales, las exigencias de accesibilidad sugeridas, basadas en los estándares internacionales.
- Lo anterior, facilita la contratación, ingreso, permanencia y movilidad de personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.

Sepa que este Departamento agradece y aprecia su interés en el tema de la discriminación y esperamos que exhorte a sus conocidos a hacer lo propio. Sin otro pendiente por el momento, permanezco a sus órdenes para cualquier aclaración al respecto.

Atentamente,

Lic. Ana Isabél Davila Munguía

Jefa del Departamento de Cultura de Discapacidad del DIF Morelia

Anexo 5



COMITÉ PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA
FAMILIA
SISTEMA DE GESTIÓN PARA EL BUEN GOBIERNO
OFICIO

FOFO
Revisión: 02/2014
Emisión: Mayo/2013
Creado por:
Personal de DIF Municipal
Revisado por:
Comité de Calidad
Aprobado por:
Director del DIF Municipal



Morelia, Michoacán: 16 de Diciembre 2016
Oficio DCAS/CCD-282/16
Asunto: Información C.C.D.

C. Hilda Solís Castro
Presente.

Atendiendo su solicitud con fecha 1º del mes de marzo del año en curso, me permito presentarle la siguiente información correspondiente al ejercicio 2015:

El Centro de Atención Integral para la Cultura de la Discapacidad (C.C.D.) tiene como objetivo proporcionar los servicios, la atención e información integral para las personas con discapacidad, eliminando todas las barreras existentes, con la intención de favorecer la inclusión en el ámbito Psicosocial, educativo, social, cultural, deportivo y laboral.

Su población objetivo son las Personas con Discapacidad y Personas en proceso de rehabilitación, así como el público en general que desee adquirir capacitación con respecto a la Cultura de la Discapacidad

Sensibilizar a la ciudadanía a través de talleres vivenciales en cultura de la discapacidad, promoviendo la inclusión de las personas con discapacidad, contando con personal capacitado. Durante el ejercicio 2015 se llevaron a cabo 71 Talleres, todos ellos dirigidos a personas con y sin discapacidad teniendo un total de 3,243 beneficiarios.

Con la finalidad de difundir las acciones del Centro, así como de inclusión de las personas con y sin discapacidad, en el ejercicio 2015 se realizaron 10 actividades socio-culturales, recreativas y de fechas significativas, de las cuales se tienen registrados 1,012 beneficiarios registrados, sin contar con los beneficiarios no registrados ya que por ser eventos al aire libre no es posible cuantificar mediante lista de registro.

Ofrecer un servicio integral a personas con y sin discapacidad para su inclusión a la vida social y/o laboral mediante terapias psicológicas, de lenguaje, de aprendizaje, tanatología, terapia física, consulta médica con la especialidad en rehabilitación física y a partir del mes de noviembre se contó con servicio de consulta médica en neurología y traumatología. En el ejercicio 2015, se tienen registrados 1,205 beneficiarios otorgando un total de 6,436 sesiones de terapias y consultas.

Fortalecer la formación académica de las personas con y sin discapacidad mediante talleres diversos, así como la inclusión en actividades que les permita su pleno crecimiento personal. Se tiene registrado en el ejercicio 2015, la apertura



COMITÉ PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA
FAMILIA
SISTEMA DE GESTIÓN PARA EL BUEN GOBIERNO
OFICIO

HO-0
Revisión: 02/2018
Emisión: Mayo/2018
Origenado por:
Instituto de DIF Municipal
Revisado por:
Comité de Calidad
Aprobado por:
Director del DIF Municipal



de 108 grupos con actividades diversas de corto y mediano plazo de durabilidad cada taller (entre 1 mes y tres meses) así como talleres permanentes (yoga, pilates, computación, taekwon do, entre otros). Teniendo un registro de 584 beneficiarios.




Sin más por el momento y agradeciéndole de antemano la atención, le saluda cordialmente.

Atentamente

Lic. Ana Isabel Dávila Munguía
Jefa de Departamento
Centro para la Cultura de la Discapacidad

Copias - C.P. Susan Melissa Vásquez Pérez: Encargada del Despacho de la Dirección General del SMDIF - Para su conocimiento
Lic. Carla Samara Hernández López: Directora de Centros de Asistencia Social SMDIF - Mismo fin.
Expediente
Minutario

Anexo 6

	SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO DIRECCION DEL CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN PÚBLICA	 MORELIA <small>H. Ayuntamiento 2015-2018</small>
		Secretaría del Ayuntamiento Dirección del Centro Municipal de Información Pública Departamento de Canalización y Seguimiento CEMUNIP OF. NO. 2378/2016 Asunto: respuesta a solicitud de información Morelia, Michoacán 13 de diciembre de 2016
<p>Datos de identificación: Nº de folios: 00475116 Nombre del solicitante: Hilda Solís Castro Sujeto Obligado: H. Ayuntamiento de Morelia</p>		
<p>Por este medio reciba un cordial saludo, de igual forma se notifica y resuelve la solicitud de información presentada a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, recibida en esta área con el folio número 00475116 consistente en (se transcribe en el sentido literal que expresa el petionario):</p>		
<p>Solicito información acerca de las acciones o medidas que se han implementado para prevenir y eliminar la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el municipio de Morelia.</p>		
<p>En este sentido, se hace de su conocimiento que la Dirección General del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia (SMDIF) Morelia informa lo siguiente:</p>		
<p>Ahora bien y en atención a lo antes citado, se hace de su conocimiento, que por lo concerniente a esta Dependencia Municipal, el 30% de los servidores públicos que actualmente laboran en el Centro de Cultura de Discapacidad, Departamento dependiente de la Dirección de Centros de Asistencia Social, cuenta con alguna discapacidad.</p>		
<p>De lo anterior, se desprende que este SMDIF Morelia contrata a personas con discapacidad en un porcentaje elevado, garantizando en todo momento que dicho sector de la población cuente con las mismas oportunidades de acceder a un empleo, de esta forma, seguimos los principios de inclusión, igualdad e irrestricto respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, en conclusión, esta dependencia promueve, protege y erradica cualquier forma de discriminación de acceso a un empleo con motivo de alguna discapacidad.</p>		
<p>Finalmente, a continuación le informo algunas de las acciones concretas que el Centro de Cultura de Discapacidad de esta dependencia realiza:</p>		
<p>a) Sensibilizar a la ciudadanía a través de talleres vivenciales y campañas cívicas en cultura de la discapacidad, promoviendo la inclusión de las personas con discapacidad.</p>		
Dirección: Sánchez de Tagle No. 196 Centro, C.P. 58000	Teléfono: Oficina 1 22 3643	Contacto: cemunip@morelia.gob.mx
		 CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN PÚBLICA
		Página 1 de 2



SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO

DIRECCION DEL CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN PÚBLICA



- b) Con la finalidad de difundir las acciones del Centro, así como de inclusión de las personas con discapacidad, se llevan a cabo actividades socio culturales y recreativas.
- c) Se ofrece un servicio integral a personas con discapacidad para su inclusión total a la vida social y laboral, mediante terapias de rehabilitación, psicológicas, de lenguaje, de aprendizaje y terapia física en la Unidad Básica de Rehabilitación del Centro.
- d) Se fortalece la formación académica de las personas con o sin discapacidad mediante talleres diversos.

Así, con fundamento en los artículos 64, 65, 67, 68, 72, 75, 97 y demás relativos de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo, lo resolvió y firma, en la Ciudad de Morelia, Michoacán, Directora del Centro Municipal de Información Pública M.D.I. Lorena Higareda Magaña

C.e.p. Archivo
LH/Miomih

CENTRO
MUNICIPAL
DE INFORMACIÓN
PÚBLICA

Dirección:

Sánchez de Tagle No. 196
Centro, C.P. 58000

Teléfono:

Oficina: 332 36 43

Contacto:

cemunip@morelia.gob.mx