

INCLUSIÓN (¿O EXCLUSIÓN?) LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. APUNTES PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO, MÉXICO

D.C. CALDERA-GONZÁLEZ*, É.J. RAMÍREZ-BARBA, P.M. MARTÍNEZ TAFOLLA

Universidad de Guanajuato, México*

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-2116-2538>*

dccaldera@ugto.mx*

Submitted 14/11/2018 - Accepted 20/07/2020

DOI: 10.15628/holos.2021.7933

RESUMEN

Las personas con discapacidad conforman uno de los grupos más vulnerables en cualquier sociedad. El objetivo de este trabajo es reflexionar respecto a los términos inclusión y exclusión laboral de las personas con discapacidad en México y en específico en el estado de Guanajuato, lo cual contribuya a comprender qué sucede con las iniciativas gubernamentales de atención y apoyo a este sector de la población, el cual se encuentra aún lejos de ejercer plenamente su derecho al trabajo y a una

vida independiente. Se trata de una investigación teórica, de alcance descriptivo y con enfoque no experimental. Las conclusiones apuntan a que las sociedades son cada vez más conscientes de la diversidad, sin embargo, aún prevalece la exclusión para las personas con discapacidad en distintas esferas, en especial la laboral, lo cual se refuerza por estereotipos que limitan el ejercicio de sus derechos humanos.

KEYWORDS: discapacidad, inclusión, exclusión, trabajo, sociedad.

LABOR INCLUSION (OR EXCLUSION?) OF PEOPLE WITH DISABILITIES. NOTES FOR THE STATE OF GUANAJUATO, MÉXICO

ABSTRACT

People with disabilities is one of the most vulnerable groups in any society. The objective of this paper is to reflect about the inclusion and exclusion of people with disabilities in Mexico and specifically in the state of Guanajuato, which helps to understand what happens with government initiatives to provide assistance and support to this sector, population, which is still far from fully exercising its right to work and an independent life.

It is a theoretical investigation, of descriptive scope and non-experimental approach. The conclusions suggest that societies are increasingly aware of diversity, however, exclusion still prevails for people with disabilities in different spheres, especially labor, which is reinforced by stereotypes that limit the exercise of their human rights.

KEYWORDS: disability, inclusion, exclusion, work, society.

1 INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad conforman uno de los grupos más vulnerables en cualquier sociedad. Se trata de personas que, por diversas causas, tienen algún padecimiento físico, sensorial, psíquico o intelectual que le otorga una característica distinta y en ocasiones notoria que difiere de lo considerado habitual o cotidiano en los rasgos y anatomía de los seres humanos.

La disminución o carencia de alguna capacidad física o mental deriva en desigualdad, exclusión, rezago social y pobreza, lo cual dificulta la integración de este sector de la población al mercado laboral, de modo que se considera población vulnerable. Se trata de personas que se encuentran desempleadas y en condiciones poco favorables, por esta razón, su calidad de vida no es plena en la mayoría de los casos, además de que se ven afectadas directamente por las desigualdades sociales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; es decir, alrededor del 15% de la población mundial (OMS, 2011), lo cual equivale a una de cada siete personas. Por su parte, la Organización de Naciones Unidas (ONU) (2018) se refiere a este grupo como la “minoría más amplia del mundo”.

En México, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) reporta la existencia de 7.1 millones de habitantes con algún tipo de discapacidad, lo cual equivale al 6% de la población nacional; específicamente en el estado de Guanajuato el censo reporta que el 5.48% de la población padece algún tipo de discapacidad (INEGI, 2015).

La discapacidad es un término que ha sido definido de distintas formas a lo largo del tiempo, lo cual es un aspecto muy importante cuando se quiere analizar y comprender este concepto, puesto que la percepción de la discapacidad depende del significado que la sociedad le otorgue, es decir que existen ciertas condiciones que favorecen o limitan la igualdad de oportunidades para este sector de la población (Prado *et al.*, 2017).

Así, diversos organismos a nivel internacional han puesto atención a esta población, buscando la defensa de sus derechos, sobre todo en lo referente al acceso al empleo y su desarrollo.

No obstante, la mayoría de las veces existe exclusión laboral para este grupo de la población, debido a barreras culturales e ideológicas de la sociedad que impiden la inserción y desarrollo laboral de estas personas.

El objetivo de este trabajo es reflexionar en torno a los términos inclusión y exclusión laboral de las personas con discapacidad en México y en específico en el estado de Guanajuato, a través del análisis de fuentes primarias y secundarias de información, lo cual contribuya a comprender qué sucede con las iniciativas gubernamentales de atención y apoyo a este sector de la población, el cual se encuentra aún lejos de ejercer plenamente su derecho al trabajo y a una vida independiente.

Se trata de una investigación teórica, de alcance descriptivo y con enfoque no experimental.

Este documento se integra por cuatro apartados. En el primero se definen los conceptos de inclusión y exclusión laborales, en el segundo se aborda el tema de la discapacidad, explicando sus definiciones y tipologías, en el tercero se habla contextualmente del caso de México y del estado de Guanajuato y posteriormente en el último apartado se concluye con algunas reflexiones finales.

2 REFERENTES TEÓRICOS

2.1 Inclusión y exclusión laboral

Es muy frecuente el término de inclusión laboral, no tanto el de exclusión, motivo por el cual ambos fueron integrados en este documento.

Inclusión es entendida como “un conjunto de procesos y de acciones orientados a eliminar o minimizar las barreras que dificultan la participación” (Booh *et al.*, 2000, p. 9).

Por su parte, Ramos (2012), afirma que la categoría exclusión:

[...] trata de mostrar la situación de vulnerabilidad que padecen los grupos que, tradicionalmente, se encuentran en situaciones de pobreza y desigualdad y que conllevan en la práctica a “quedar afuera” o con pocas posibilidades de participar en las diferentes esferas de la vida social y, por lo tanto, de encontrarse al margen de los diversos bienes y servicios que en ella se producen. (p. 74)

Así, de acuerdo con Weller (2001), inclusión-exclusión son conceptos gemelos, que hacen alusión a “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo” (p. 9).

Se aprecia que el término de inclusión tiene una connotación positiva y el de exclusión una negativa, razón por la cual éste último es evitado.

Para grupos minoritarios o grupos vulnerables es más común que exista exclusión que inclusión, no obstante, las iniciativas empresariales, sociales y gubernamentales para su integración laboral.

De acuerdo con la Guía de Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2012):

Se entiende por inclusión laboral no solamente la incorporación de una persona con discapacidad para cubrir una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo. El término involucra desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros. (p. 16)

Este aspecto integral mencionado por la STPS es fundamental cuando se trata no sólo del proceso de integración al trabajo de las personas con discapacidad, sino también de su permanencia, su desarrollo y su crecimiento laboral.

Así, desde hace cinco años, en México se celebra cada 27 de febrero el Día Nacional por la Inclusión Laboral, el cual busca promover la inclusión y permanencia laboral de grupos en situación

de vulnerabilidad (incluidas las personas con discapacidad) sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar su desarrollo humano.

Ahora bien, relacionando estos conceptos con lo laboral, Weller (2001) menciona que:

Los procesos de inclusión y exclusión se ven afectados por las características de la oferta laboral y su concordancia con las características de la demanda. La oferta laboral no es homogénea, sino que se diferencia respecto a sus requerimientos educacionales, de género, de experiencia, de habilidades específicas, de edad u otros. (p. 16)

Es decir que dentro de la exclusión se impone no solamente el hecho de ser (en nuestro caso) discapacitados, sino de que no se oferten vacantes acordes a nuestro perfil. El problema se agrava cuando a pesar de cumplir con el perfil se sobreponen otros aspectos que hacen que el empleo no llegue a la persona. Dichos aspectos generalmente tienen que ver con los estereotipos que provocan discriminación, no obstante que, como lo mencionan Bregaglio *et al.*, (2016) “la mayor parte de las personas con discapacidad, provistas de los ajustes razonables adecuados, pueden trabajar en igualdad de condiciones que el resto de [las] personas” (p. 308).

2.2 Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 por la ONU. En este documento se menciona que: “la discapacidad incluye a personas 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” (ONU, 2006a, p. 4).

Este documento es considerado como el primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI, al cual podrían sumarse distintos países en la búsqueda del cuidado y respecto de los derechos humanos y del fomento al desarrollo social. A la fecha se han suscrito a dicha Convención 160 países (ONU, 2018).

Una década antes, en 1992, la Asamblea General de las Naciones Unidas instituyó el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, con la intención de promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad.

De acuerdo con la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS) de la Organización de Estados Americanos (OEA), se define discapacidad como:

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. (OEA, 1999, Artículo 1, Fracción I)

La OMS (2018) define a la discapacidad como las deficiencias, las limitaciones de actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

El Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) (2010) menciona que la discapacidad:

Es la condición de vida de una persona, adquirida durante su gestación, nacimiento o infancia, que se manifiesta por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, motriz, sensorial (vista y oído) y en la conducta adaptativa, es decir, en la forma en que se relaciona en el hogar, la escuela y la comunidad, respetando las formas de convivencia de cada ámbito. (p. 9)

El análisis de estas definiciones sin duda alguna nos conduce a la idea de que muchas veces son las barreras sociales las que provocan la desigualdad social de las personas que padecen discapacidad (Diniz *et al.*, 2009), no tanto la imposibilidad de realizar algún tipo de actividad o tarea.

Existen diversos términos en el mundo para referirse a esta población, los cuales han ido cambiando a lo largo del tiempo; algunos de ellos son: impedidos; minusválidos; personas con capacidades limitadas, diferentes o especiales; incapacitados; inválidos; lisiados; personas con diversidad funcional; entre otros. En este trabajo se empleará el término de discapacidad o personas con discapacidad, considerando que son los más ampliamente utilizados y además su uso no resulta peyorativo.

De la misma forma, las definiciones antes mencionadas destacan la idea de que es muy vasto el tema, pudiendo referirse a una limitación, atrofia o carencia de una función, un órgano o bien una extremidad, lo cual quedará más claro al analizar las tipologías que hacen referencia a la discapacidad.

Diversos organismos internacionales han diseñado instrumentos para erradicar la discriminación hacia las personas con discapacidad. Dichos instrumentos buscan lograr la inclusión y participación en todos los aspectos de la sociedad a las personas con discapacidad a través de programas de diversa índole (sociales, políticos, económicos, culturales y de desarrollo).

En general se entiende por discriminación contra las personas con discapacidad:

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. (OEA, 1999, Artículo 1, Fracción II)

De igual manera Del Pino (2015), define a la discriminación como:

Cualquier tipo de distinción arbitraria, injusta, irracional en el trato a las personas en lo individual o colectivo, ejercida por acción u omisión, con o sin intención, que obstaculice, niegue o impida a cualquier persona el goce o disfrute de los derechos humanos y libertades, por su identidad o las condiciones de vulnerabilidad social en las que se encuentre. (p. 40)

2.2.1 Discapacidad

Existen diversas clasificaciones acerca de la discapacidad. A nivel mundial encontramos la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001; ONU, 1999), la cual refiere a cuatro grandes fuentes de discapacidad a saber:

1. Funciones corporales
 - a. Funciones mentales
 - b. Funciones sensoriales y dolor

- c. Funciones de la voz y el habla
 - d. Funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio
 - e. Funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino
 - f. Funciones genitourinarias y reproductoras
 - g. Funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento
 - h. Funciones de la piel y estructuras relacionadas
2. Estructuras corporales
- a. Estructuras del sistema nervioso
 - b. El ojo, el oído y estructuras relacionadas
 - c. Estructuras involucradas en la voz y el habla
 - d. Estructuras de los sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio
 - e. Estructuras relacionadas con los sistemas digestivo, metabólico y endócrino
 - f. Estructuras relacionadas con el sistema genitourinario y reproductor
 - g. Estructuras relacionadas con el movimiento
 - h. Piel y estructuras relacionadas
3. Actividades de participación:
- a. Aprendizaje y aplicación del conocimiento
 - b. Tareas y demandas generales
 - c. Comunicación
 - d. Movilidad
 - e. Autocuidado
 - f. Vida doméstica
 - g. Interacciones y relaciones interpersonales
 - h. Áreas principales de la vida
 - i. Vida comunitaria, social y activa
4. Factores ambientales
- a. Productos y tecnología
 - b. Entorno natural, y cambios en el entorno derivados de la actividad humana
 - c. Apoyos y relaciones
 - d. Actitudes
 - e. Servicios, sistemas y políticas

Esta clasificación es muy amplia e incluye diversos padecimientos y limitaciones que otras clasificaciones no consideran. Las principales definiciones que hacen a esta tipología son (OMS, 2001, p. 13):

1. Funciones corporales: son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo funciones psicológicas).
2. Estructuras corporales: son las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
3. Deficiencias: son problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una “pérdida”.

También conocida como Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM-2), esta clasificación es integral, ya que considera que la discapacidad puede definirse conforme a un modelo “médico” o “social”, es decir, tiene un enfoque “biopsicosocial”.

A nivel nacional, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2012) habla de cuatro distintos tipos de discapacidad:

1. Discapacidad motriz: Afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración.
2. Discapacidad sensorial: Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como cualquier otro sentido, y ocasiona algún problema en la comunicación o lenguaje.
3. Discapacidad cognitivo-intelectual: Caracterizada por la disminución de funciones mentales superiores como la inteligencia, lenguaje y aprendizaje, así como funciones motoras.
4. Discapacidad psicosocial: Aquella que puede derivar de una enfermedad mental y está compuesta por factores bioquímicos y genéticos. Puede ser temporal o permanente.

Por su parte, INEGI (s/f), hace la clasificación de grupos y subgrupos, llegando a 18 de estos últimos.

1. Discapacidad sensorial y de comunicación
 - a. Discapacidad para ver, oír, hablar (mudez)
 - b. Discapacidad de la comunicación y comprensión del lenguaje
2. Discapacidad motriz
 - a. Discapacidad de las extremidades inferiores, tronco, cuello, cabeza
 - b. Discapacidad de las extremidades superiores
3. Discapacidad mental
 - a. Discapacidades intelectuales. (retraso mental)
 - b. Discapacidades conductuales y otras mentales
4. Discapacidad múltiple y otra

Como es posible apreciar, son heterogéneas las miradas para comprender lo que es la discapacidad, sin embargo, existe un punto de encuentro que es la forma en la cual una carencia o limitación realmente dificulta o no la ejecución de alguna tarea.

De igual manera es preciso considerar que existen diversos grados o niveles de discapacidad en cada tipo, siendo los más comunes: leve, moderado y severo. Este punto es muy importante, puesto que, siguiendo a Gálvez *et al.*, (2009):

No todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral. Mientras las personas con discapacidades motrices o sensoriales pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos. (p. 136)

2.3 Discapacidad en México

En México, la inclusión del tema de discapacidad en políticas públicas es reciente. A continuación, algunos datos.

En 1995 se creó el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE), cuyo objetivo era “Promover la integración de las personas con alguna discapacidad y su incorporación al desarrollo, a fin de garantizar el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales”. Cinco años después, en el 2000 se creó la Oficina para de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPIS) cuyo objetivo fue “Impulsar, orientar y vigilar que los programas sectoriales e institucionales a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, encauzaran sus esfuerzos y actividades hacia la atención y resolución de los problemas y necesidades de las personas con discapacidad, en el marco de sus respectivas atribuciones”. También se creó el Consejo Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS), como el organismo encargado de dar cumplimiento a las acciones derivadas del Programa Nacional.

En el sexenio 2001-2006 se creó el Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad cuyo objetivo fue “Promover entre la sociedad una nueva cultura de integración de las personas con discapacidad, su incorporación al desarrollo, así como el respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales”.

En el 2005 fue promulgada la Ley General para las Personas con Discapacidad, con la cual se derogó la creación de la ORPIS y se crea el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS).

En el 2011 se publicó una nueva Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, así como también el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (PRONADDIS).

En el sexenio 2014-2018 se promulga el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (PNDIPD) y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND), el cual figura como el primer programa público de carácter especial

formulado para contrarrestar la discriminación y promover la igualdad mediante la articulación de las atribuciones, esfuerzos y recursos de las instituciones de la Administración Pública Federal.

Y en el actual Gobierno (2018-2024) no se ha visto de manera clara el posicionamiento respecto a la protección de esta población, por el contrario, diversas Instituciones como el CONADIS, ha visto reducido su presupuesto en los últimos años.

Ahora bien, el INEGI ha realizado distintos ejercicios para conocer en cifras cuántas personas con discapacidad hay en el país, además de sus características. Así, levantó la Encuesta Nacional de la Dinámica Geográfica (ENADID). En el año 2014 los resultados apuntaban que, de los casi 120 millones de personas en el país, el 6%, es decir 7.1 millones sufría de algún tipo de discapacidad, y 13.2% tienen algún tipo de limitación. De igual manera, resalta el hecho de que el 47.4% de las personas que declaran sufrir discapacidad, son personas adultas mayores (de más de 60 años) (INEGI, 2015). En la última ENADID publicada en 2018, el 6.3% de la población, que equivalen a 7.8 millones de personas manifestaron tener algún tipo de discapacidad (INEGI, 2018).

De igual manera, en la última la Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México (ENADIS) (INEGI, 2017), coloca a las personas con discapacidad con los siguientes datos alarmantes:

- Grupo social que ocupa el primer lugar en discriminación en al menos un ámbito social (25.1%)
- Grupo social que ocupa el segundo lugar en negación de derechos (30.9%)
- Grupo social en tercer lugar que declaró haber experimentado al menos una situación de discriminación por su condición (28.9%)

Así, es posible apreciar que al menos en el discurso, el gobierno de México ha colocado a las personas con discapacidad en la agenda pública, en miras de preservar su igualdad y no discriminación, sin embargo, la sociedad mexicana no ha avanzado lo suficiente respecto a dejar prejuicios, estereotipos y patrones culturales para reconocer la igualdad de derechos y la inclusión de este grupo social.

A través de la STPS y algunas otras dependencias a nivel federal como el Sistema Nacional DIF, se han creado diversos programas cuyo objetivo es la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad sin discriminación y en igualdad de condiciones. Entre las estrategias implementadas por esta Secretaría se pueden mencionar (2015, 2016, 2017a y 2017b):

- *“Éntrale. Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad”*: es una iniciativa que nació en 2015 y que es impulsada por el Consejo Mexicano de Negocios a diversas organizaciones con el propósito de vincular voluntades, conectar oportunidades y cambiar paradigmas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en México.
- *“Abriendo Espacios” y el Portal de empleo para personas con discapacidad y adultos mayores*: es una estrategia operada por las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (SNE) que ofrece asesoramiento y apoyo en la contratación de personas con discapacidad y adultos mayores; así como en la elaboración de las descripciones de puestos que pueden ser adaptados para ser cubiertos con personas con discapacidad y adultos mayores.
- *Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”*: galardón que reconoce a aquellos centros de trabajo que integran personas con discapacidad a su planta laboral.

- *Beneficios e incentivos fiscales*: las empresas que contraten personas con discapacidad pueden deducir hasta el 100 por ciento del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de los ingresos de estos trabajadores, y de la inversión en adaptaciones que realicen a sus instalaciones para facilitar su acceso y uso.
- *Ferías de empleo*: estrategia que busca impulsar la vinculación entre empleadores y solicitantes facilitando un espacio en el cual se ofertan directamente las vacantes.
- *Los Centros de Evaluación de Habilidades Laborales*: lugares que simulan la ejecución de actividades que se requieren en numerosas ocupaciones laborales en situación real, con el propósito de medir las habilidades del trabajador e identificar su desempeño exitoso en diversas áreas. Se han dispuesto más de 32 Centros en 29 entidades federativas.
- *Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL)*: espacio en el que se conjuntan esfuerzos de instituciones públicas, privadas y sociales para promover, difundir y facilitar la inclusión laboral.
- *Agencias de Inclusión Laboral*: con el objetivo de ampliar la cobertura de atención en capacitación y empleo.
- *Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016*: establece las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y la salud, así como las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros laborales.

Con las estrategias mencionadas, la STPS ha colocado en un empleo formal en los últimos cinco años a más de 67 mil personas con alguna discapacidad (STPS, 2017b).

Lo anterior muestra que existe al menos una preocupación por incluir en la sociedad a este sector que, la mayor parte de las veces es excluido en diversas esferas, desde la familiar hasta la social y, lo que nos atañe en este trabajo, la laboral. No obstante lo mencionado, en la reciente ENADIS (2017), los discapacitados mencionaron que dos de los grandes obstáculos que sufren son, por un lado, la falta de accesibilidad por la prevalencia de calles, instalaciones y transportes inadecuados; y por el otro, la falta de oportunidades para encontrar empleo, por lo cual es necesaria la promoción de las estrategias que se están llevando a cabo, además de una evaluación en miras de su adaptación y mejora.

2.4 Discapacidad en Guanajuato

El 13 de diciembre de 2012 el Congreso Local del estado de Guanajuato aprobó la Ley de Inclusión para personas con Discapacidad a través de la cual se busca la creación y ejecución de políticas públicas que tengan como objetivos principales la rehabilitación, habilitación e inclusión que sea base para el desarrollo de personas con discapacidad y las familias de estos, a través de la educación, la capacitación y el empleo como obligación de los organismos públicos para el desarrollo igualitario e íntegro (INGUDIS, 2012, 2016).

Dentro de la Ley de Inclusión para personas con Discapacidad se estipula la creación del Instituto Guanajuatense para las personas con Discapacidad, definiendo en el Artículo 10 que “El Instituto es un organismo público descentralizado del poder Ejecutivo del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, responsable de la rehabilitación e inclusión de las personas con discapacidad en el Estado” (INGUDIS, 2012).

En el estado de Guanajuato el 5.7% de la población tiene algún tipo de discapacidad (INEGI, 2016) estas cifras se encuentran por debajo de la media nacional y es considerado en los últimos registros de INEGI como uno de los estados con más bajo índice de población con situaciones de discapacidad.

Con relación a la inclusión laboral, en el artículo 4, fracción X de la Ley de inclusión para personas con discapacidad se menciona que las personas con capacidades diferentes tienen derecho “al trabajo y a la capacitación en igualdad de oportunidades con las personas sin discapacidad”. Además, en el artículo 11, fracción XII reconoce como función del INGUDIS “Promover que en los centros de trabajo se contrate a personas con discapacidad”.

De esta manera, el INGUDIS puso en marcha el programa de Inclusión Laboral, el cual tiene el propósito de lograr que las personas con discapacidad puedan colocarse en un empleo bien remunerado, acorde a sus capacidades, intereses y habilidades en igualdad de oportunidades.

En general, las funciones del programa son atender y asesorar a las personas con discapacidad que solicitan capacitación o una oportunidad en el mercado laboral, los promueve y canaliza a las instituciones correspondientes para que sean beneficiarios de capacitación productiva, autoempleo, creación y desarrollo de proyectos productivos.

Para alcanzar su objetivo, este Instituto realiza reuniones con empresarios, a los cuales sensibiliza e informa acerca de los beneficios de integrar a una persona con discapacidad a sus empresas.

A la fecha, el Programa Inclusión Laboral en el estado de Guanajuato ha logrado colocar en promedio a 100 personas con discapacidad al año, tanto en empresas privadas, como gobierno y en autoempleo (GTO, 2017).

Además, se han creado las siguientes estrategias que atañen al tema de la inclusión laboral:

- Agencias Regionales de Empleo para personas con discapacidad que incluyen simuladores de trabajo VALPAR.
- Centros de Atención Múltiple (CAM), los cuales buscan la formación para la vida y el trabajo de jóvenes entre 15 y 22 años, a través del desarrollo de competencias laborales. Estos centros están equipados por Aulas multisensoriales, las cuales buscan estimular y promover el aprendizaje.

Estas iniciativas son punta de lanza a nivel nacional, no obstante que, como se comentó al principio, la densidad de personas con discapacidad no es muy amplia en el estado de Guanajuato.

En apoyo al desarrollo y la inclusión social de las personas con discapacidad, diversas estrategias se han generado en los últimos años en el estado de Guanajuato, entre las que destacan la construcción de:

- Centro Estatal para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
- Centro Estatal de Rehabilitación.
- Red de Transporte Público Adaptado.

- Unidades de Servicio de Apoyo a la Escuela Regular (Aulas USAER), se trata del desarrollo de escuelas y aulas inclusivas mediante el énfasis en la disminución o eliminación de las barreras para el aprendizaje y la participación.

Así bien, es posible constatar que se está trabajando desde una visión integral, donde por ejemplo la Secretaría de Educación del estado de Guanajuato logra la inclusión de niños y niñas con discapacidad, a través de las USAER, lo cual es un acierto, ya que, para este sector de la población, la exclusión viene desde el acceso a la educación, lo cual les imposibilita estar preparados para el trabajo; posteriormente a través de las Agencias Regionales de empleo y a través de los simuladores VALPAR se logra verificar la aptitud para desarrollarse en ciertos puestos; y finalmente en estos mismos espacios logran la vinculación con los empleadores.

No obstante lo anterior, es necesario seguir trabajando en la misma dirección para que podamos dejar de lado el concepto de exclusión y poder referirnos exclusivamente a la inclusión como un derecho y una práctica generalizada.

3 REFLEXIONES FINALES

Como se ha discutido anteriormente, los problemas relacionados con la discapacidad tienen que ver con la percepción que de la misma tiene la sociedad. Diniz *et al.*, (2009) aseguran a este respecto que “la desventaja social vivenciada por las personas con discapacidad no es una sentencia de la naturaleza, sino el resultado de un movimiento discursivo de la cultura de la normalidad, que describe las deficiencias como impedimentos para la vida social” (p. 74).

En definitiva, este sector de la población necesita una atención especial, en el sentido de que deben existir ciertas adaptaciones en la vida cotidiana y en el ámbito laboral para que se desarrollen plenamente; sin embargo, esto no podrá cristalizarse y volverse permanente si no cambia la percepción de la sociedad.

Leyes, reglamentos, normativas e instituciones que velan por los derechos de esta población existen, sin embargo, se considera que aún queda un largo trecho por andar, ya que la proporción de personas que se inserta a un trabajo de manera estable es muy baja; lo cual en algunos casos tiene que ver más con cómo se siente la persona por el trato desigual que recibe, que a su incapacidad o limitación para realizar alguna tarea.

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF, 2018), en su artículo 15 “las medidas de inclusión son acciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato”, razón por la cual, es preciso que desde los tres órdenes de gobierno se pongan en funcionamiento dichas medidas de forma articulada.

En el estado de Guanajuato recientemente ha habido avances significativos, sin embargo, si no se trabaja con el tema de la discriminación y el rechazo social, las iniciativas que surjan serán en vano.

Como lo mencionan Roselló & Verger (2008) es preciso adoptar el principio de normalización:

[...] como patrón de cohesión y promoción de la acción social, dirigida a abolir la discriminación y la exclusión del grupo de personas con discapacidades. Este principio debe integrarse al planteamiento general de la sociedad, de forma que la igualdad de oportunidades y la aportación de recursos faciliten una vida normal y la participación de todos en la sociedad, lo que significa ofrecer opción. (p. 184)

Así bien, se espera que en un futuro cercano estas personas se integren a la vida social y laboral, y sobre todo ejerzan sus derechos humanos, para lo cual, un requisito indispensable es la eliminación de las barreras que provocan la discriminación.

Dentro de los objetivos de la Agenda 2030 está el de “no dejar a nadie atrás”, lo cual incluye a las personas con discapacidad, ya que, sin su inclusión, la búsqueda de un desarrollo inclusivo en cualquier sociedad será una utopía.

La ONU (2018) integra el concepto de sociedades resilientes, para impulsar la integración e involucramiento activo de todos los miembros de la sociedad en cualquier ámbito, ya que menciona que es necesario que las propias sociedades cambien su actitud y comportamiento, puesto que “no hay desarrollo sostenible que valga si no es inclusivo” (*idem*). Esto sin duda es aplicable a las personas con algún tipo de discapacidad.

Así bien, se propone que se avance en al menos los siguientes tres ejes:

1. Creación de culturas inclusivas, lo cual tiene que ver con la construcción de comunidad y el reforzamiento de valores solidarios.
2. Fortalecimiento de políticas inclusivas, analizando permanentemente el andamiaje existente para lograr su cumplimiento y considerando en todos los procesos a la inclusión, y no sólo el primer paso que es la integración.
3. Implementación de prácticas inclusivas, evitando que los buenos deseos se queden en papel, fomentando la participación activa de toda la sociedad en la búsqueda de un desarrollo común e integral.

Es importante resaltar que esta tarea es de todos, sectores público, privado y social, ya que todos somos agentes de cambio en la búsqueda del desarrollo inclusivo y sostenible.

De igual manera, los centros de trabajo deben ser más cada vez conscientes respecto a la diversidad laboral y a la responsabilidad que tienen con la sociedad. Si no se trabaja hacia la consolidación de una sociedad incluyente, el destino de este sector de la población seguirá siendo el mismo, caracterizado por marginación, rezago y pobreza.

Una estrategia que se tiene ya en funcionamiento desde el año 2011 es la “Guía de acción contra la discriminación. Institución comprometida con la inclusión” (ICI), auspiciada y promovida por el CONAPRED (2011). Dicha estrategia fue diseñada para contrarrestar los resultados de la ENADIS del año 2010; sin embargo, como se ha mencionado en este trabajo, la situación respecto a la exclusión y la discriminación sigue presente en nuestra sociedad.

Como se planteó en un inicio, el objetivo de este trabajo fue reflexionar en torno a los conceptos de inclusión y exclusión laboral de personas con discapacidad, y podemos concluir a este respecto que las sociedades son cada vez más conscientes de la diversidad, sin embargo, aún prevalece la exclusión sobre la inclusión de las personas con discapacidad en distintas esferas, entre las que sobresalen la vida política, social, cultural, laboral y económica (ONU, 2018).

Guanajuato ha creado todo un aparato de atención, capacitación y promoción para el empleo y la educación de las personas con discapacidad, sin embargo, es recomendable trabajar ahora con la sociedad, para que permita la verdadera inclusión de estas personas.

Si queremos cambiar esta situación es necesaria, como lo menciona António Guterres, actual Secretario General de la ONU, una “transformación hacia una sociedad sostenible y resiliente para todos”, lo cual significa superar los estereotipos y prejuicios sociales.

Como lo menciona el CONAPRED (2011):

Comprometerse con la inclusión trae beneficios tanto al interior como al exterior de las instituciones. Al interior genera confianza, respeto y credibilidad, crea un clima de trabajo agradable, estimulante y participativo, favorece la eficiencia, la productividad y la calidad, y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Al exterior, significa mejorar bienes o servicios, ampliar horizontes y fortalecer las relaciones entre la institución y la sociedad. (p. 7)

4 REFERENCIAS

- Bregalio, R., Caycho, R.C., Galicia, S. & Beyá, E. (2016). Discapacidad, Invalidez, incapacidad para el trabajo y trabalenguas. ¿Si tengo discapacidad y trabajo, puedo cobrar pensión de invalidez? *Derecho PUCP*, (77), 291-321.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2012). *¿Qué es la discapacidad?* Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. http://200.33.14.34:1033/archivos/pdfs/Var_104.pdf
- Consejo Nacional De Fomento Educativo [CONAFE] (2010). *Programa de Inclusión Educativa Comunitaria. Documento base*. CONAFE.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] (2011). *Guía de acción contra la discriminación. Institución comprometida con la inclusión (ICI)*. CONAPRED.
- Del Pino, M. (2015). Catálogo de medidas para la Igualdad. SEGOB y CONAPRED.
- Diario Oficial de la Federación [DOF] (2018). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Diario Oficial de la Federación [DOF]. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- Diniz, D., Barbosa, L. & Dos Santos, W.R. (2009). *Discapacidad, Derechos Humanos y Justicia*. Sur, 6(11), 65-77.
- Gálvez, E., Cerrillo, R. & Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP*, 20(2), 135-146.
- Gobierno del estado de Guanajuato [GTO] (2017). *Guanajuato ejemplo y modelo a nivel nacional como un estado incluyente*. Comunicación social. Gobierno del estado de Guanajuato [GTO]. <https://noticias.guanajuato.gob.mx/2017/12/guanajuato-ejemplo-modelo-nivel-nacional-estado-incluyente/>
- Instituto Guanajuatense de Discapacidad [INGUDIS] (2016). *Inclusión Laboral*. Instituto Guanajuatense de Discapacidad [INGUDIS]. http://ingudis.guanajuato.gob.mx/?page_id=55#
- Instituto Guanajuatense para las personas con Discapacidad [INGUDIS] (2012). *Ley de Inclusión para las Personas con Discapacidad del Estado de Guanajuato*. Instituto Guanajuatense de Discapacidad [INGUDIS]. <http://ingudis.guanajuato.gob.mx/wp-content/uploads/2014/12/Ley-de-Inclusion-para-la-Personas-con-Discapacidad-del-Estado-de-Guanajuato.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2018). *Encuesta nacional de la dinámica demográfica 2018 (ENADID)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2017). *Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México* (ENADIS). Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enadis/2017/default.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2016). *La discapacidad en México, datos 2014*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. http://conadis.gob.mx/gob.mx/transparencia/transparencia_focalizada/La_Discapacidad_en_Mexico_datos_2014.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (s/f). *Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2015). *Encuesta nacional de la dinámica demográfica 2014 (ENADID)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_1.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2010a). *Las personas con discapacidad en México: una visión al 2010*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=702825051785>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2010b). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México ENADIS 2010*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>
- Organización de Estados Americanos [OEA] (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad* (CIADDIS). Organización de Estados Americanos [OEA]. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1999). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. Organización de las Naciones Unidas [ONU]. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dpbe19992c.htm>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo*. Organización de las Naciones Unidas [ONU]. <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2018). *Día Internacional de las Personas con Discapacidad, 3 de diciembre*. Organización de las Naciones Unidas [ONU]. <http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/index.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2010). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas*. Organización Internacional del Trabajo [OIT].

- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*: CIF. Organización Mundial de la Salud [OMS]. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2011). *Informe Mundial sobre la discapacidad*. Organización Mundial de la Salud [OMS]. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2018). *Discapacidades. Temas de salud*. Organización Mundial de la Salud [OMS]. <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Prado, J. H. L., Arias Gago, A. R., & Melcon Alvarez, M. A. (2017). El papel de los profesionales y la familia ante la diversidad funcional desde la revisión teórica. *HOLOS*, 7(33),198-212. <https://doi.org/10.15628/holos.2017.5592>
- Ramos, J.A. (2012). Inclusión/exclusión: una unidad de la diferencia constitutiva de los sistemas sociales. *Iberofórum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, VI (1), 72-99.
- Rosselló, R. & Verger, S. (2008). La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo en las Islas Baleares. *Revista Europea de Formación Profesional*, (45), 181-200.
- Secretaría de Desarrollo Social [SEDESOL] (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Secretaría de Desarrollo Social [SEDESOL]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf
- Secretaría de Gobernación (2014). *Programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad 2014 - 2018*. Secretaría de Gobernación. <https://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS] (2012). *Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y VIH 2012*. Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS].
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2015). *La inclusión laboral. Avances y retos*. Biblioteca Mexicana del Conocimiento. Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2016). *Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/archivos/Sustento%20Jur%C3%ADdico%20de%20la%20RNVL.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (2017a). *Refrenda STPS compromiso con inclusión laboral de personas con discapacidad*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS].

<https://www.gob.mx/stps/prensa/refrenda-stps-compromiso-con-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2017b). *Duplica STPS meta de colocación de personas con discapacidad en un empleo*. Boletín 1041. Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/duplica-stps-meta-de-colocacion-de-personas-con-discapacidad-en-un-empleo>

Tomei, M. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(4), 441-459.

Valls, M. P., Vilà, M. & Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación*, (334), 99-117.

Velasco, J. L. (2017). *La inclusión laboral para personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México*. ITESO.

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. CIDE.

COMO CITAR ESTE ARTICULO:

CALDERA-GONZÁLEZ, D.C., RAMÍREZ-BARBA, É.J., MARTÍNEZ TAFOLLA, P.M. (2021). Inclusión (¿o exclusión?) laboral de personas con discapacidad. Apuntes para el estado de Guanajuato, México. *Holos*. 37 (6), 1-18.

SOBRE OS AUTORES

D.C. CALDERA-GONZÁLEZ

Doctora y Maestra en Estudios Organizacionales, y Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana en México. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (México) desde el 2010. Miembro de diversas Redes de Investigación y Asociaciones Profesionales. Ha participado como ponente y conferencista en espacios nacionales e internacionales y cuenta con numerosas publicaciones en el ámbito del análisis organizacional y la administración. Es profesora investigadora de tiempo completo del Departamento de Estudios Organizacionales de la Universidad de Guanajuato en México. Pertenece al Cuerpo Académico Diseño y Cultura. Sus líneas de investigación son: Análisis organizacional, Estudios de género y Emprendedurismo Social.

E-mail: dccaldera@ugto.mx

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2116-2538>

É.J. RAMÍREZ-BARBA

Diputado del H. Congreso de la Unión por la LXIV Legislatura (2018-2021). Presidente de la Junta de Gobierno y Coordinación Política de la LXIII Legislatura del Estado de Guanajuato (2015-2018). Médico Cirujano por la Universidad de Guanajuato; especialista certificado en cirugía general y en salud pública por las universidades de Guadalajara y Nacional Autónoma de México, respectivamente. Diplomado en alta dirección. Doctor en ciencias de la salud con énfasis en cirugía y Doctor en administración pública por la Universidad Anáhuac. Es miembro emérito de la Academia Mexicana de Cirugía y ha sido coordinador regional y académico de número de la Academia Nacional de Medicina. Profesor en varias universidades públicas y privadas. E-mail: ector.ramirez@diputados.gob.mx



ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6074-5245>

P.M. MARTÍNEZ-TAFOLLA

Director General del Instituto de Investigaciones Legislativas de la LXIII Legislatura del Estado de Guanajuato (2015-2018). Licenciado en derecho y maestro en ciencias jurídico penales por la Universidad de Guanajuato, así como maestro en derecho privado por la Universidad Iberoamericana; Doctor en estatuto jurídico del ciudadano en sus relaciones con la sociedad y con el poder público por la Universidad de Granada, España. Fue Consejero Electoral del Instituto Federal Electoral (IFE), Presidente del Tribunal Electoral, Coordinador Jurídico del Gobierno del Estado de Guanajuato y profesor en la Universidad de Guanajuato. E-mail: plinio.martinez@congresogto.gob.mx.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8442-9469>

Editor(a) Responsável: Francinaide de Lima Silva Nascimento



Recebido 14 de novembro de 2018

Aceito: 20 de julho de 2020

Publicado: 30 de setembro de 2021