

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AUDITIVA A TRAVÉS DE ACCIONES AFIRMATIVAS

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA: ANA SOPHIA MENDOZA ÁVILA

ASESORA DE FONDO: MTRA. PAMELA TEUTLI ELIZONDO
ASESOR DE FORMA: DR. JOSÉ FABIÁN RUIZ

SANTA CATARINA, N.L.

DIC., 2023

Santa Catarina, Nuevo León, a 23 de noviembre de 2023

AGRADECIMIENTOS

Con profundo respeto y admiración, agradezco primeramente a Dios por permitirme llegar a este momento con salud, felicidad y amor por lo que hago.

A mis abuelos Irma y Jesús José por ser mis ángeles, impulso y guía desde el momento en que soñaba con ser grande y convertirme en abogada.

A mis abuelos Alejandra y Chonito por acompañarme toda la carrera, rezar por mi y ser parte fundamental de mi educación académica.

Desde luego a mis padres porque son la brújula en mi vida, por siempre amarme como lo hacen, ser mi lugar seguro, impulsarme, apoyarme en todo, siempre ser el mejor equipo y jamás soltar mi mano ayudándome a conquistar un escalón más.

A Loreley y Roberto por todas las veces que me ayudaron a estudiar, que me dieron un consejo, que me recibieron con un abrazo y sin duda por todas las risas intermedias.

Indudablemente, a mis asesores y todos los docentes que han marcado mi vida más allá de lo profesional, gracias por contagiarme su dedicación, pasión por el Derecho, enseñanzas y palabras de aliento, sus conocimientos son invaluable para mí.

A mis amigos que han formado parte de cada una de las desveladas, risas, momentos de estrés y victorias durante todo este proceso, por las historias vividas y el apoyo incondicional.

Finalmente a todas las personas miembros de la comunidad sorda e intérpretes que apoyaron con su conocimiento, experiencia, motivación e ideas para la realización de este trabajo. Sin duda no lo hubieran hecho sin cada uno de ustedes ¡GRACIAS INFINITAS!

RESUMEN

El objetivo del siguiente trabajo ha sido realizado bajo los enfoques de investigación cuantitativo y cualitativo, para analizar la inclusión de las personas con discapacidad con base en la reforma aprobada por el Senado de la República de la Ley Federal del Trabajo, a través de la cuota de reserva como acción afirmativa, desde el enfoque particular que afrontan las personas con discapacidad auditiva un mercado laboral. El mismo se desarrolla en cuatro capítulos conformados por los antecedentes, planteamiento del problema, análisis y recomendaciones en correspondencia del derecho a la igualdad formal y material en correlación con la no discriminación contemplado en nuestra Constitución. Este trabajo analiza la discrepancia entre conceptos establecidos en la ley y la efectividad de la misma, a través de un análisis que engloba elementos más allá de lo laboral, como lo es la interseccionalidad. Dando lugar a una conclusión más amplia que solo una obligación por cumplir comprendiendo una responsabilidad frente a la inclusión que ampare la garantía efectiva de los derechos humanos de las personas con discapacidad auditiva.

Palabras clave: igualdad, cuota, discapacidad auditiva, discriminación e interseccionalidad.

ABSTRACT

The objective of the following work has been carried out under the quantitative and qualitative research approaches, to analyze the inclusion of people with disabilities based on the reform approved by the Senate of the Republic of the Federal Labor Law, through the reserve quota as an affirmative action, from the particular approach faced by people with hearing disabilities in the labor market. The same is developed in four chapters consisting of background, problem statement, analysis and recommendations in correspondence of the right to formal and material equality in correlation with the non-discrimination contemplated in our Constitution. This work analyzes the discrepancy between the concepts established in the law and the effectiveness of the same, through an analysis that encompasses elements beyond labor, such as intersectionality. This gives rise to a broader conclusion than just an obligation to be fulfilled, but also a responsibility towards inclusion that protects the effective guarantee of the human rights of people with hearing impairment.

Key words: equality, quota, hearing impairment, discrimination and intersectionality.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Página 1
CAPÍTULOS	
I. LA INVISIBILIDAD DE LA DISCAPACIDAD AUDITIVA EN LA INCLUSIÓN	4
A. Contexto de la Discapacidad Auditiva en México	5
B. Contexto de las mujeres con discapacidad en México	8
1. Componente de Interseccionalidad	9
C. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	11
1. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	12
2. Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación	12
3. Ley Federal del Trabajo	13
a) Art.132 XVI Bis	14
b) Iniciativa Senado	17
D. Inclusión en el mercado laboral	19
II. IGUALDAD Y ACCIONES AFIRMATIVAS	22
A. Discriminación	22
B. Igualdad	24
1. Igualdad formal	26
2. Igualdad material	28
C. Acciones afirmativas	29
III. ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA CUOTA COMO ACCIÓN AFIRMATIVA	32
A. Análisis de la cuota en el espacio laboral	33
1. Análisis Social	35
2. Análisis Jurídico	37
B. Adaptación	39
C. Sensibilización	
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	49

INTRODUCCIÓN

El acceso al ámbito laboral de las personas con discapacidad auditiva es el tema elegido para el desarrollo de la siguiente investigación, desde el reconocimiento de un término tan genérico como la discapacidad hasta la heterogeneidad de los términos en relación a los sujetos implicados, el entorno, objetivos y estrategias de sensibilización.

El interés frente al tema, es la situación particular en la que actualmente está legislada la integración de personas con discapacidad en la Ley Federal del Trabajo, en aras de hacer un análisis crítico de las siguientes reformas que buscan conseguir una total integración que son los centros de trabajo.

Las propuesta aprobada por el Senado de la República respecto a incluir acciones afirmativas en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, representan esos esfuerzos, en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad a través de cuotas de contratación con el fin de evitar la exclusión y falta de oportunidades para las personas con discapacidad.

Actualmente en la Ley Federal del Trabajo existe una cuota de reserva para personal con discapacidad, que obliga a los centros laborales que tienen más de 50 empleados a contar con instalaciones “adecuadas para el acceso” de personas con discapacidad (Art.132 XVI bis).

Si bien se trata de una serie de medidas encaminadas a la solución de la problemática de la inclusión, en la práctica su repercusión es escasa o casi nula, impacta en el interés social ponderándolo de manera errónea con el interés productivo.

Lo ideal es que esta situación se solvente a través de manuales o normas coactivas, pues la igualdad y el derecho al trabajo al ser derechos constitucionales en conjunto con la obligación de la eliminación de barreras significaría un cambio radical en lo social y lo laboral.

Aunado a lo anterior, la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación, es una norma de aplicación voluntaria que establece las condiciones mínimas para abrir

espacios de trabajo a personas con discapacidad, a través de incentivos como el reconocimiento de empresa incluyente.¹ Sin embargo la realidad es distinta para las personas con una discapacidad auditiva, que son desplazadas respecto de otra discapacidad debido a la barrera de la comunicación.

Por lo anterior es importante cuestionarnos ¿Es la acción afirmativa de una cuota obligatoria de inclusión, efectiva para las personas con discapacidad en materia laboral?

Es necesario hacer realidad un ambiente laboral inclusivo para las personas con discapacidad, y dejar a un lado la simulación, estableciendo preferencias respecto al tipo de discapacidad, al momento de hacer la contratación, para lograr garantizar el acceso al trabajo como derecho humano así como la permanencia y estabilidad en el empleo en razón de igualdad.

Aunado a lo anterior el 22 de febrero del presente año el Senado de México, aprobó una iniciativa para incluir un capítulo sobre los derechos de las personas con discapacidad y las condiciones necesarias para poder ejercerlos, estableciendo una cuota mínima, para que las empresas de más de 20 empleados tengan el 5% de la plantilla laboral destinada a trabajadores con discapacidad. La cuota busca regular una asignación de los puestos disponibles en el mercado laboral para aumentar la representación de los grupos vulnerables de la sociedad.

El hacer efectivo la inclusión de las personas con discapacidad va más allá de contratar o interactuar con personas dentro del colectivo de personas en situación de discapacidad, conlleva un proceso de adaptación, aprendizaje e inclusión de las personas con discapacidad.

En el caso de las personas con discapacidad auditiva, mucho depende de la forma de comunicación que se utilice, por parte del emisor como del receptor, es decir, si la persona es signante (que utiliza la lengua de señas mexicana) u oralizada (que utiliza la lengua oral o bien la lengua de señas mexicana) o bien, requiere de un intérprete de lengua de señas.

¹ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. P. O. Oct. 19, 2015. Disponible en línea: Mexicali<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf>

Es importante que se brinden tanto herramientas como consejos para la incorporación del nuevo compañero o compañera de trabajo, así como talleres de sensibilización y/o acompañamiento.

El presente trabajo se desarrolla en reconocimiento de la vulnerabilidad de las personas con discapacidad, con especial observancia de las personas con discapacidad auditiva sobre las circunstancias en las que se encuentra respecto al mercado laboral. Partiendo de un enfoque socio- jurídico, se pretende analizar las normas, estadísticas y condiciones respecto a las acciones afirmativas, su inclusión y efectividad en la ley.

Lo anterior, con dos objetivos específicos, el primero visibilizar la disparidad que hay en la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral y segundo exponer la efectividad de las cuotas como acción afirmativa a través de un análisis jurídico, con una propuesta enfocada a la sensibilización.

En vista de la amplitud de la temática y reconociendo el reto para alcanzar tanto la inclusión laboral de las personas con discapacidad como la efectividad de las cuotas como acción afirmativa, la investigación busca formular una serie de recomendaciones a fin de guiar el cumplimiento de las obligaciones nacionales del Estado en materia de inclusión.

Para el presente trabajo de investigación se realizaron entrevistas vía remota en profundidad a una muestra de 12 personas mexicanas con sordera, mayores de 18 años, entre ellos la mitad hombres y mujeres con 2 intérpretes de lengua de señas mexicana que apoyaron en todo el proceso de la entrevista.

Lo anterior con objeto de ofrecerle al lector una perspectiva más amplia desde experiencias, anécdotas, identidad e información verídica de la comunidad sorda para establecer un paralelo entre las propuestas y las necesidades de este grupo de personas y su relación con el objeto que persigue el presente trabajo.

Capítulo I

LA INVISIBILIDAD DE LA DISCAPACIDAD AUDITIVA EN LA INCLUSIÓN

En el presente capítulo explicaré algunos de los antecedentes en la normativa internacional y nacional respecto de las personas con discapacidad analizando el proceso cronológico de adopción de modelos en el marco jurídico de protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad con énfasis en el mercado laboral.

El reconocimiento de las personas con discapacidad en México se ha desarrollado a través de diferentes etapas legislativas, en donde se ha tomado en consideración las necesidades de esta comunidad, partiendo del reclamo poblacional de ser reconocidos como personas con autonomía personal para lograr su integración en el ámbito del trabajo.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008 reconoce los derechos y deberes sociales de las personas con discapacidad, en aras de eliminar las barreras que enfrentan su entorno relacionado con la discriminación, aceptando la diversidad humana con perspectiva social.²

Actualmente, la legislación mexicana, a través de normas mexicanas y leyes como lo es la Ley General para las Personas con Discapacidad tiene establecidas diferentes herramientas encaminadas a facilitar la integración de las personas con discapacidad, por lo que han quedado plasmados los esfuerzos del activismo que durante años han impulsado desde asociaciones hasta familias.

*“Un mercado laboral abierto e inclusivo no puede ser discriminatorio hacia las personas con discapacidad. Ello implica no solamente la eliminación de barreras (lo que requiere accesibilidad, ajustes y apoyos) sino también la adopción de medidas que favorezcan el acceso al empleo de las personas con discapacidad”.*³

² **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** (Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas Diciembre 13, 2006/ Firmada por México Mayo 3, 2008).

³ Informe: Impacto de la aplicación de la Convención de Naciones Unidas para los derechos de las personas con discapacidad en la regulación de los centros especiales de empleo, cit., pág. 134.

A. Contexto de la Discapacidad Auditiva en México

En 2001, se publica en el Diario Oficial de la Federación, a través de una reforma del tercer párrafo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la prohibición a toda discriminación motivada por diversas razones, entre ellas, las discapacidades.

Sin embargo, lo anterior generó controversia, con base en que la denominación utilizada por la Carta Magna, en ese momento, fue “capacidades diferentes” lo que llevó a una adecuación, y con fecha de 2006, el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación sustituyó la denominación por “discapacidades”.⁴

¿Pero, era necesaria e importante esta adecuación? La respuesta es sí, ya que se incorpora una mirada social, sin obstáculos ni prejuicios sobre las personas con discapacidad que no define su situación como una cuestión de salud, sino como un derecho humano.

Con frecuencia, las personas que tienen algún tipo de discapacidad, son reconocidas e identificadas como distintas, por lo general, asociado a algo visible que indique su diferencia, respecto a los demás en sociedad, es decir la imagen que proyectan.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud,

*“Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”.*⁵

Hay discapacidades, como lo es la sordera, que se presenta como una alteración no visible, y aunado a esto, con una escasa difusión mediática, lo que tiene como consecuencia un desconocimiento por parte de la comunidad, respecto a las problemáticas que afectan a este grupo de personas, y es entonces ahí donde se establece una de la primeras barreras.

Es importante que la sociedad deje de señalar negativamente al sordo y le pueda dar otras atribuciones y connotaciones con respecto a sus capacidades y conocimientos, al

⁴ Disponible en línea: <<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>> Fecha de Consulta: (Feb. 19, 2023)

⁵ Organización Panamericana de la Salud. **Discapacidad**. Disponible en línea <<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>> Fecha de Consulta: (Marzo 10, 2023)

relacionarse con una sociedad que en su mayoría es oyente y manejan el español como lengua materna.

¿Pero qué significa ser una persona sorda? ¿Cómo puedo comunicarme con una persona sorda? ¿Es posible convivir con una persona sorda siendo oyente? La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a discapacidad auditiva de la siguiente manera:

“La pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica, entre otros, un déficit en el acceso al lenguaje oral.”⁶

Es importante señalar que existen tres tipos de personas sordas:

1. Señante: Persona que al nacer aprende la lengua de señas y cuando crece después aprende la lengua oral y escrita o sea el español.
2. Oralista: Persona que aprende primero a hablar, se les exige en los colegios donde van a ser hablantes, después cuando crece aprende la lengua de señas.
3. Persona con discapacidad auditiva: Son aquellos que al nacer son oyentes, crecen y se desarrollan de forma normal y después cuando tienen 30, 40 o 50 años comienzan a perder la audición, estos son diferentes de los otros dos grupos.⁷

Conocer esto nos ayuda a entender que tipo de estrategias para motivar conocer, sensibilizar y reflexionar con respecto a la comunidad sorda podemos implementar desde la mirada de las personas oyentes.

Las personas con discapacidad auditiva, al no tener un síntoma visible de su discapacidad, no se enfrentan a la discriminación hasta el momento en que su incomunicación los aísla y los obliga a convivir predominantemente con miembros de la comunidad sorda, apartados del resto, con una lengua propia, la lengua de señas.

⁶ Organización Mundial de la Salud. **Informe mundial sobre la discapacidad**. 2011.

⁷ Fridman Mintz, Boris. **De sordos hablantes, semilingües y señantes**. 1987. Sevilla. Disponible en línea < [6](https://cultura-sorda.org/sordos-hablantes-semilingües-y-señantes/#:~:text=%E2%80%9CSordo%20se%C3%B1ante%E2%80%9D%20es%20toda%20aquella,y%20su%20lengua%20de%20se%C3%B1as.> Fecha de Consulta: (Marzo 10, 2023)</p></div><div data-bbox=)

*“En México, aproximadamente 2.3 millones de personas padecen discapacidad auditiva, de las cuales más de 50 por ciento son mayores de 60 años; poco más de 34 por ciento tienen entre 30 y 59 años y cerca de 2 por ciento son niñas y niños.”*⁸

Las personas que pertenecen a la comunidad sorda no solo deben enfrentar las barreras puestas por sus propias familias, también afrontan una discriminación y exclusión existente en el país y perpetuada por generaciones. Entonces, se puede afirmar que la concepción de la discapacidad, se toma como un factor negativo hacia el individuo que la posee, por lo que genera que la condición que tiene sea una barrera frente al medio que lo rodea.⁹

Hay que reconocer que como sociedad acarreamos prejuicios que hacen que la discapacidad se convierta en un obstáculo para la realización tanto personal como profesional de una persona sin desvincular sus capacidades a su condición, conlleva una limitación a las libertades de las personas y un menoscabo a sus derechos humanos.

El problema surge en México, a partir de que a las personas con discapacidad históricamente han sido excluidos de las personas “normales” haciendo extensivo un término u etiqueta para aquellas personas con limitaciones físicas, sensoriales y mentales visibles, segregándoles aun grupo para todo tipo de trato desde social hasta laboral sin reconocer la heterogeneidad del grupo en función del tipo de discapacidad que padecen.

En México, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México hay 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, representando así el 4.9% de la población total del país, mismas personas que constituyen uno de los grupos con mayor vulnerabilidad en nuestras sociedades.¹⁰

Es importante recordar que más allá de una cifra ese 4.9% de personas tienen derechos y libertades fundamentales que muchas veces son de papel, esto debido a la discriminación es un acto constante y normalizado en la sociedad.

⁸ México: INEGI. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2020).

⁹ Tagle López, Erick Gómez y Castillo Fernández, Dídimo. “**Sociología de la discapacidad**”. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales UAP, 2016.

¹⁰ Disponible en línea < <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>> Fecha de Consulta: (Feb 22, 2023)

El análisis de datos refleja la historia de la exclusión social normalizada de este tipo de grupos de personas, en cuanto a un aislamiento sistemático, que incluso en muchas ocasiones refiere actos de violencia hacia los mismos, adquiriendo una relevancia importante que trasciende de lo laboral a lo social.¹¹

Lo anterior, con fundamento en un interés social y gubernamental que busca constantemente la regularización de los derechos de las personas con discapacidad sobre la base de suprimir prejuicios y estigmas arraigados históricamente.

B. Contexto de las mujeres con discapacidad en México

Tanto en México como en muchos otros países, el género femenino es un elemento que agrava las situaciones de desventaja social y exclusión de las personas con discapacidad. Ser una mujer sorda, representa barreras más altas, entorno a ser reconocidas como personas titulares de derechos humanos y partícipes de la sociedad. Al ser parte de dos grupos sistemáticamente discriminados, su inclusión y participación social se ha logrado a través de exigir derrocar las múltiples barreras sociales impuestas para su desarrollo.

Las mujeres sordas en México están expuestas a riesgos de diferentes tipos de violencia inmersas en una sociedad poco igualitaria que regularmente no responde de una manera empática a la discapacidad en general y mucho menos a la sordera.

En México, el 53% del total de personas con algún tipo de discapacidad son mujeres, lo que añade una discriminación sistemática e histórica, en conjunto con la vulnerabilidad social. Esta discriminación es latente en las diferentes esferas sociales de las mujeres con discapacidad, incluyendo la laboral.¹²

Si bien es cierto que el reconocimiento y la garantía de los derechos e igualdad de las mujeres en el mercado laboral ha visto un avance, el hecho de ser una mujer con una

¹¹ Oficina Internacional del Trabajo. < “Discriminación por razones de discapacidad”. Disponible en línea https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf>Fecha de Consulta: (Feb 26, 2023)

¹² México: INEGI. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2020).

discapacidad poco conocida y reconocida como lo es la sordera, constituye un obstáculo mayor respecto a los hombres con discapacidad, aun siendo mayoría.¹³

2. Componente de Interseccionalidad

Es aquí donde se da a conocer la teoría de la interseccionalidad analizando los múltiples factores que siempre están interrelacionados con el género y las formas de discriminación impuestas a la mujer, por temas culturales, jurídicos, sociales, etc.¹⁴

El enfoque diferencial es necesario para reconocer la diferencia en la diversidad de personas; la interseccionalidad reconoce la complejidad en la individualidad y rompe de entrada cualquier noción de esencialidad.¹⁵

“Entender las experiencias situadas y contradictorias de portar múltiples diferencias en la vida de las personas y grupos marginalizados, conlleva conocer cómo se viven realidades específicas que no resultan de simples adiciones o supuestos a priori en la aplicación de categorías sociales”¹⁶

“La transversalización y el cambio institucional debían operar para todas las categorías analíticas de diferenciación social. Pero el punto es ¿cómo logramos entornos incluyentes cuando no se conoce o entiende la operación múltiple de estas categorías en unos mismos individuos? De nuevo la información sobre esta realidad, compleja para las políticas de inclusión social puede abordarse mejor desde el concepto de interseccionalidad.”¹⁷

La interseccionalidad permite visibilizar y pensar desde las particularidades que de dos categorías que son efectos que marcan la diferencia en cuanto a discriminación y exclusión con subjetividades emergentes que no pueden estandarizarse bajo la perspectiva única de la discapacidad como un todo.¹⁸

¹³ De la Rosa Prieto, Alejandra. **Discriminación múltiple: mujeres con discapacidad en México, Género y Salud en cifras**, pp.21-30. México, 2013.

¹⁴ Buenaño Carrillo, Silvia Lorena. “La discapacidad en situación de interseccionalidad entre factores de discriminación y política pública”, pp. 21-30. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Disponible en línea < <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6034/1/T2526-MDC-Buena%C3%B1o-La%20discapacidad.pdf>> Fecha de consulta (Sept. 23.2023).

¹⁵ Idem. p.35

¹⁶ Pineda Duque, Javier Armando. **Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de las mujeres con discapacidad**. 2018.Colombia.Disponible en línea < <https://www.redalyc.org/journal/996/99659352008/html/>> Fecha de consulta (Nov.13.2023).

¹⁷ Loc.cit

¹⁸ Loc. Cit.

La teoría aplica a las mujeres sordas en principio por discriminación respecto a su género, como su barrera de entrada en el mercado laboral, la brecha salarial, e incluso la autoexclusión por roles de género impuestos a la misma.¹⁹ Si bien la discapacidad no es un atributo individual que responda al género, ambas categorías en un conjunto producen exclusión social.

Ser una mujer sorda implica vivir en una estructura social jerarquizada que lucha con el tejido social que no reconoce su identidad como mujer perteneciente a la comunidad sorda, ni sus derechos fundamentales de igualdad frente a las demás mujeres, y un abismo de diferencia respecto a los hombres.

La suma de la discriminación por género, más la propiciada por motivos de discapacidad y la generada por las distintas barreras sociales coloca a las mujeres con discapacidad en una situación de mayor vulnerabilidad. El binomio mujer y discapacidad nos apunta factores a niveles educativos menores y por consiguiente a oportunidades laborales de menor cualificación. La sordera, las barreras que restan oportunidades a las personas sordas, conforma también un aspecto clave de la experiencia de las mismas.

“La situación de la mujer sorda en la vida pública es efímera e irrisoria, su participación es estimada escasa dentro del mundo de lo público como en áreas educativas y laborales, la acusan a una doble vía, la de ser mujeres lo cual conlleva un peso substancial en una sociedad patriarcal que continúa persistiendo consentidamente en muchas situaciones, asumida esta visión por las mujeres.”²⁰

Lo anterior impone un nivel alto de exigencia que trata de ocultar su diferencia, respecto a las mujeres u hombres oyentes, dejando a un lado sus dificultades para encuadrar en los cánones del modelo predominante. Un ejemplo de ello es que prefieren contratar a un hombre sin una carrera universitaria o bien sin experiencia previa, sobre contratar a una mujer sorda que tiene una ingeniería solo porque no tiene la experiencia requerida para el desarrollo del empleo.²¹

¹⁹ De la Rosa Prieto, Alejandra. **Discriminación múltiple: mujeres con discapacidad en México, Género y Salud en cifras**, pp.21-30. México, 2013.

²⁰ Ob.cit.

²¹ Testimonio Entrevista D (09 de agosto de 2023).

El invisibilizar sus experiencias como mujeres discapacitadas las vulnera frente a la sociedad, generando una sobre protección, centrándose exclusivamente en la vulnerabilidad y no en hacer efectiva su integración. La visión de la discapacidad como un todo homogéneo y diverso, pero sobre todo uniforme, esconde exclusiones conscientes o inconscientes que necesitamos reflexionar particularidades que hoy requieren nuevas miradas.

C. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Existe en nuestra sociedad grupos de personas que, por cuestiones étnicas, de sexo, idioma, edad, capacidad e inclusive nacionalidad, entre otros; cuentan con un acceso limitado a determinados empleos, espacios, funciones y actividades.

Hay un claro sometimiento de la sociedad que a lo largo de años ha perpetuado de una u otra manera prejuicios basados en creencias sociales llevándolas a la práctica, creando un entorno de discriminación contra personas pertenecientes a grupos marginados, segregándolas y marginándolas.

El 3 de mayo de 2008, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, México firmó el primer ordenamiento a nivel internacional, en torno a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.²²

Esta Convención se enfoca en la plena inclusión a la sociedad de las personas con discapacidad en un marco donde los principios rectores son el respeto, igualdad y oportunidades, estableciendo condiciones mínimas en las que el Estado asegura los derechos y libertades fundamentales.

Este acuerdo internacional fue crucial para México e incluso vanguardista, ampliando las fronteras de los derechos humanos a una dimensión de desarrollo social, resultando fundamental el diseño e implementación de planes y políticas públicas con esta perspectiva que impacta desde el derecho y genera un impulso hacia el cambio social.

²² Naciones Unidas. *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York y Ginebra, Porrúa, 2014.

2. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Con fecha de 30 de mayo de 2011, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, texto vigente, que establece las bases para el desarrollo de políticas incluyentes y de no discriminación. Esta ley busca garantizar la plena inclusión de personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, reconoce desde hace 18 años a las personas con discapacidad la condición de ser sujetos de especial protección, aludiendo su dignidad como personas, impulsando su integración social lo que indica una necesaria revisión de efectividad respecto a los fines propios de la regulación. Sin embargo, el estado de exclusión que atraviesan las personas con discapacidad, frente a entidades y en su entorno, siguen constituyendo una afectación al ejercicio de sus derechos humanos.

3. Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación

La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015, con entrada en vigor el 18 de diciembre de ese mismo año, es una certificación de adopción voluntaria, destinada tanto a organizaciones públicas como privadas.²³

La Norma antes citada, fue creada de forma conjunta por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de Mujeres y el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación, a través del reconocimiento a los centros de trabajo en materia de igualdad laboral e impulsando favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.²⁴

Dicho cuerpo normativo, tiene como finalidad el aseguramiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estableciendo como el empleo digno, la

²³ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. Ob. Cit.

²⁴ Disponible en línea < <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>> Fecha de Consulta: (Nov. 02, 2023)

accesibilidad arquitectónica, acceso a bienes y recursos institucionales, oportunidades equitativas, entre otros.

El hecho de que sea una norma de aplicación voluntaria para abrir espacios de trabajo a personas con discapacidad, así como incentivos como el reconocimiento de empresa incluyente evidencia una preocupación justificada entorno a la protección efectiva de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Un buen punto de partida sin duda pueden ser las buenas intenciones o la pertinencia de la legislación, pero la realidad es más compleja.

La norma ha sido aplicada en territorio nacional a través de organizaciones y emblemas como es el reconocimiento a empresas incluyentes que comprueben que sus prácticas laborales son respetadas en concordancia con la igualdad y no discriminación a través de climas laborales adecuados, accesibilidad en los espacios, participación entre hombres y mujeres e incluso libertad sindical.

4. Ley Federal del Trabajo

El 28 de agosto de 1931 se promulgó en México la primera Ley Federal del Trabajo. Importantes antecedentes para su contenido fueron las leyes laborales del estado de Veracruz y Yucatán, pero la Revolución Mexicana fue indispensable para el surgimiento de un verdadero cuerpo jurídico laboral. En 1916, la propuesta del presidente Venustiano Carranza en materia laboral apenas hablaba de la libertad de trabajo. Pero al final, en 1917, el Congreso Constituyente reconoció el derecho a huelga y a organizarse, mismo que quedó establecido en el artículo 123 de la Constitución de 1917.²⁵

Sin embargo, pasó casi una década llena de conflictos colectivos en algunas ramas industriales de jurisdicción federal, —como la petrolera, la textil, la minera y la ferrocarrilera, entre otras—, cuya atención excedía las facultades de las autoridades de las entidades federativas.²⁶

²⁵ Disponible en línea:< <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Derecho-laboral-en-Mexico-Como-ha-sido-su-evolucion-en-el-tiempo-20220412-0088.html>>Fecha de Consulta (Nov 01, 2023).

²⁶ Disponible en línea:< <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>>Fecha de Consulta (Nov 01, 2023).

Esta fue la principal razón para la creación de una autoridad jurisdiccional capaz de intervenir y asistir a las partes en conflicto, determinando soluciones: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Fue creada el 17 de septiembre de 1927 por decreto del Ejecutivo Federal, Plutarco Elías Calles.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho laboral: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales.²⁷

a. Art.XVI Bis

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo, obliga a los centros laborales que tienen más de 50 empleados, a contar con instalaciones “adecuadas para el acceso” de personas con discapacidad.

“XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;”

Si bien, el objeto de este artículo es crear y ampliar las condiciones para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, a fin de lograr su independencia económica para alcanzar un desarrollo pleno personal y ejercer el derecho a elegir un empleo, tener un hogar, formar una familia y disfrutar de una vida digna e independiente.

Sobre la modalidad de contrato que debe computarse entre los 50 trabajadores de la empresa, la Ley no hace distinción entre las diversas clases de contratos, al señalar que el cómputo se realizará “cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa”.²⁸

Lo anterior es importante en razón de que el objetivo es la preservación del empleo de las personas con discapacidad y no que sea un empleo temporal o en razón de subcontratación, generando una simulación por cierto periodo de tiempo de contratación de personal del colectivo.

²⁷ Ob.cit.

²⁸ Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit.

De manera, que se contabilizarán todas las contrataciones, desde un contrato para la formación y el aprendizaje, pasando por los contratos temporales, a tiempo parcial o a jornada completa, hasta el contrato indefinido, siempre que se trate de trabajadores con una relación laboral contractual por cuenta ajena genera un espacio gris en el cumplimiento de la ley.

Estos espacios en donde si bien, hay que seguir un proceso de entrevistas, determinación del puesto, sueldo, etc.; da lugar a una oportunidad que renuncia de alguna manera a la discriminación observando las habilidades de las personas con el objetivo de ser contratados.

Sin embargo, lograr que el 1%, 2% o 5% de las inclusiones realizadas sean reales y sostenibles, depende de cómo las empresas u organismos públicos gestionen la diversidad, el sólo contratar a una persona con discapacidad, no asegurará su plena inclusión laboral.²⁹

Esto, depende de que la entidad promueva una cultura organizacional que respalde sus valores y prioridades con las necesidades de sus colaboradores, además de brindar programas que contribuyan a la satisfacción y conciliación de los mismos para el desarrollo de su entorno familiar, personal y profesional.

Lo anterior evita que exista una falta de oportunidades para las personas con discapacidad, ofreciendo solo ciertos puestos, injusticias como poco sueldo, renuncias por discriminación o desplazamiento de las personas dentro del entorno de trabajo.

Inclusive en aras de incentivar al empleador hay un estímulo fiscal respecto a la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, es importante mencionar que esto no es un tema de presupuesto.

Inversión de activos fijo, con fundamento en el artículo 209 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta fracción XII, deducción al 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas

²⁹ Fernández Orrico, Javier .**Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario.** 2017.Revista Española de Derecho del Trabajo. Disponible en línea < <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/3%20Cuotas%20de%20reserva%20y%20ajustes%20razonables%20para%20trabajadores%20con%20discapacidad%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%20ordinario.pdf>> Fecha de Consulta: (Mar. 14, 2023)

adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad, el acceso y el uso de las instalaciones del contribuyente.³⁰

Por supuesto siempre y cuando el empleador cumpla con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, respecto a dichas personas, es decir, el aseguramiento en el régimen obligatorio, de obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador.

No todos los empleados con una discapacidad necesitarán de una adaptación ni requerirán de las mismas adaptaciones. Por supuesto que se entiende que el empleador considere las adaptaciones razonables, su eficacia y el costo, sin embargo, debe tener una carga onerosa, siempre y cuando satisfaga las necesidades del empleado, puede ser una adaptación más sencilla.

Los patrones tienen que familiarizarse con el término de diseño universal, el cual consiste en que los productos y entornos en el centro de labores, sean aptos para el uso del mayor número de personas sin necesidad de adaptaciones ni de un diseño especializado.

Asimismo, al tener que garantizar el acceso a quienes cuentan con facultades limitadas, tendrán que observar el tipo de discapacidad para saber qué elementos considerar.

El hecho de que se impulsarán estímulos fiscales que, hoy en día están otorgados en la ley, para personas físicas o morales que integren laboralmente a personas con discapacidad, considerando las adaptaciones y los apoyos técnicos y tecnológicos para facilitar su inclusión laboral, otorgándoles la denominación de empresas incluyentes.

Entonces surge la interrogante, respecto del cómputo en el que se basa la cuota, ¿debe considerarse particularmente cada centro de trabajo o bien, de la empresa en su globalidad?

Debe valorarse, lo anterior, en tenor de la posibilidad de ampliar la exigencia en la contratación de personas con discapacidad a centros de trabajo con menos trabajadores en

³⁰ Ley del Impuesto Sobre la Renta. (Promulgada Dic. 11, 2013/Nov. 21, 2021).

las plantillas de las empresas, respecto del cómputo establecido en la ley actual y lo mismo podrá decirse del porcentaje a cubrir en función del número de trabajadores, con el objeto de que sea proporcional.

c) Iniciativa del Senado

El día 22 de febrero del presente año el Senado avaló por unanimidad la reforma a la Ley Federal del Trabajo que establece un capítulo especial para regular la fuerza laboral de personas con discapacidad.³¹ La Cámara de Diputados serán quienes tendrán la última palabra para concretar los cambios legales que regularán temas de contratación, capacitación, formación de las personas con alguna discapacidad en materia laboral.

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I a XXVIII.....

XXIX.- Dar empleo compatible a su condición personal a personas con discapacidad. Si el número de empleados de la empresa o establecimiento es mayor a 100, se deberá emplear a un 1% cuando menos de discapacitados del total de su plantilla de trabajadores; si el número de trabajadores es menor a 100 y mayor de 50 se deberá emplear cuando menos a un discapacitado. La ley establecerá un incentivo fiscal para empleadores de personas con discapacidad.”

La reforma representa dos medidas importantes en la legislación laboral que tienen como objeto la inserción o inclusión de las personas con discapacidad en el empleo ordinario. La primera medida es la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo exige que los puestos de trabajo se diseñen para todos o, si tal diseño no es posible, que los puestos de trabajo se adapten a las personas a través de ajustes razonables, término que no tiene una definición concreta en la ley.³²

Si bien, la medida incluye modificación y adaptación del espacio de trabajo como colocar rampas, estos “ajustes” no están delimitados, configurándose un espacio gris tanto en su definición como en su manera de materializarse, convirtiéndose más en requisitos por cumplir con protección civil que una adaptación necesaria para los trabajadores.

³¹ Disponible en línea < http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/04/asun_3698001_20180417_1521655360.pdf Fecha de Consulta: (Marzo 19, 2023)

La segunda medida consiste en el establecimiento de un cupo de reserva que garantice la incorporación de trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo, y ello con el objetivo de que las personas con discapacidad se inserten en el mercado laboral formal.

El problema surge en cuanto a la obligatoriedad de la cuota de reserva en aquellos supuestos en que el número de trabajadores de la empresa varíe por debajo de los 50 y por encima en breves períodos de tiempo, por lo que en tal caso.

Por lo que no parece haber claridad, en cuanto a ¿cuándo debe contratarse a personas con discapacidad?, de ahí la necesidad de establecer un criterio seguro sobre en qué momento debería aplicarse la cuota de reserva, pues podría suceder que a lo largo de un año o de un mes el número de trabajadores sufriera importantes cambios en torno al número exigido, quedando sin efectos el objeto inclusivo de la norma.

Centrar el debate en el porcentaje de contratación exigido, parece reduccionista frente a los aspectos mencionados y a lo fundamental que es promover su cumplimiento desde un enfoque de derechos.

En México, la gran mayoría de las personas con discapacidad que tienen una actividad comercial es en el trabajo informal. De acuerdo al Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social (CONEVAL) 9% de personas con discapacidad se encuentran pobreza extrema. Aunado al rezago educativo, sólo el 6% de esta población con discapacidad de los 7.8 millones declarados como personas con discapacidad, tienen acceso a un proceso universitario; 19.8% de personas con discapacidad no saben siquiera leer o escribir, imagínate las condiciones con las que un mexicano con discapacidad está viviendo en nuestro país. El promedio general de ingresos de una persona con discapacidad al año es de menos de 12,000 pesos.³³

Para las personas con discapacidad la garantía de derechos humanos inherentes a su desarrollo como el trabajo representa una lucha constante dentro de la sociedad y hacia las

³³ Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social. Disponible en línea < https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2019/NOTA_INFORMATIVA_DIA_INTERNACIONAL_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf> Fecha de Consulta (Sept. 12,2023).

autoridades gubernamentales de ser sujetos de protección que garanticen las condiciones y provean las ayudas técnicas en conjunto con los programas de capacitación y adaptación.

En términos de igualdad, la acción afirmativa propuesta es una respuesta a la discriminación social, estructural e incluso institucional sufrida aspirando a la promoción de oportunidades y con objeto de contrarrestar las desventajas del colectivo.

D. Inclusión en el Mercado Laboral

En principio es importante destacar que, no existe una definición universal de qué es la inclusión laboral, ya que se entiende como un ejercicio en el que todos los trabajadores de una empresa interactúen entre sí y con su espacio de trabajo sin limitaciones. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la inclusión es “la capacidad de prosperar y contribuir plenamente en el trabajo en un entorno libre de discriminación”.

Para que haya inclusión en el trabajo se necesitan unas condiciones previas que van más allá del entorno laboral: debe haber respeto por todos los miembros de la sociedad, un trato justo, igualdad de oportunidades, acceso a educación de calidad y formación de habilidades para todos, inserción de todas las personas en el ámbito educativo y social, y la erradicación de estereotipos.

El hecho de que no haya políticas públicas o espacios de ferias de trabajo, limita la posibilidad de empezar con el proceso de inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad, ya que no hay una invitación a vincularse, indagar, conocer, experimentar y comprender a esa minoría en su entorno cultural sordo.

Actualmente en la mayoría de los centros de trabajo no existe la posibilidad de tener una entrevista con un lenguaje sencillo y accesible, dificultando encontrar un empleo, fuera de su círculo interpersonal, que quiera contratarle para trabajar, estableciendo una discriminación que responde tanto, a factores personales como del entorno, pues existe un prejuicio de que no pueden desarrollarse o vivir solos como al ser personas con discapacidad.

Por lo tanto las personas con discapacidad auditiva se encuentra desprotegidas, convirtiéndose en un sector vulnerable, pues el hecho de que no escuchen, total o parcialmente, no implica una limitación en sus otras capacidades como la comprensión o cualquier otra actividad que realicemos los oyentes.

Es por lo anterior que es son tan importantes las adaptaciones razonables relacionadas con los beneficios y privilegios del empleo incluyen aquellas que son necesarias para proporcionar a las personas con discapacidades acceso a instalaciones o partes de instalaciones a las cuales todos los empleados tienen acceso inclusive a la información que se comunica en el lugar de trabajo, y la oportunidad de participar en capacitaciones y eventos sociales patrocinados por el empleador.

Bajo la perspectiva integral e incluyente de las personas con discapacidad, priorizando la circulación de información en formato accesible y comprensible, mediante la utilización de cualquier tipo de sistema o tecnología adecuada para la consecución de su fin.

En la mayoría de las ocasiones el mercado laboral no está adaptado a las características sensoriales del trabajo, además de evaluarse, haciendo caso omiso de las múltiples capacidades que tiene el sordo o, simplemente, evaluarlo y mantenerlo en el puesto sin generar un verdadero proceso de comunicación efectivo donde el trabajador pueda mantener su buen desempeño laboral o perfeccionar el mismo.

Pues el hecho de no comprender lo que se habla, de no poder ser parte de lo que se dice en grupos de compañeros o en situaciones cotidianas produce aislamiento, dificultando establecer lazos de confianza, amistad o compañerismo.³⁴

Un ejemplo de ello es que terminando una entrevista de trabajo los empleadores les preguntan un teléfono al cual llamarles, cosa que les es imposible a las personas sordas, generando de alguna manera un rechazo inconsciente, sin observar que pueden referirse a un número telefónico para enviarles un mensaje de texto o un correo electrónico.³⁵

³⁴ Loc. Cit.

³⁵ Testimonio Entrevista G (11 de agosto de 2023).

Lo anterior es un ejemplo palpable de la poca posibilidad de contar con una comunicación fluida, creando incertidumbres y barreras al trato igualitario, generando poca comprensión y solidaridad, situación a la que se enfrentan las personas con esta discapacidad día con día.

Para que haya un reconocimiento, es importante la construcción de una realidad humana, libre de estereotipos. Por ejemplo, entendiendo que la oralidad y escritura no son el único medio de comunicación

Es necesario que se adopten medidas inmediatas convertidas en acciones que permitan el acceso de las personas sordas al mercado laboral, asegurando la no discriminación al momento de ser empleados, erradicando barreras comunicacionales, sociales.

Si bien, dentro de una organización la cultura de comunicación interna entre colaboradores y de los empleados a los patrones es un factor importante el bienestar laboral, así como el cumplimiento de metas y objetivos, no todos los métodos de comunicación pueden ser utilizados de la misma manera en las empresas.

Capítulo II

IGUALDAD Y ACCIONES AFIRMATIVAS

Las circunstancias y necesidades actuales en México exigen superar una serie de discusiones controversiales de gran importancia en la sociedad, como lo es la igualdad en sentido amplio, no solo desde el ideal de respeto y protección, sino a su vez desde la prohibición a la discriminación como principio rector.

Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación ejercida entre los miembros de una comunidad es vital para el desarrollo de la misma, tanto de hecho como de derecho. Sin embargo, no hay una única definición de igualdad.

Este capítulo analiza las diferentes definiciones de discriminación e igualdad y explica diferentes aspectos individualistas y holísticos de la discriminación y el trato igualitario a cada persona, como garantía constitucional. Lo anterior desde la perspectiva de que no todas las personas tienen las mismas posibilidades y es obligación del Estado proteger, promover y compensar a los grupos vulnerables que han sido desfavorecidos e incluso particularmente excluidos en lo material y lo fáctico generando un impacto en su participación social.³⁶

Aunado a lo anterior, el Estado no es el único destinatario de las obligaciones en materia de discapacidad, los particulares también son sujetos obligados. Previo al análisis de la ya mencionada figura de la cuota como acción afirmativa prevista como instrumento de inserción de los trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral que está en proceso de desarrollo legislativo, es necesario conocer con base en el principio de igualdad qué representa ser una persona con discapacidad frente a las demás en la ley.

C. Discriminación

A partir de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, surge la función protectora de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como garantía de

³⁶ Westen, Peter. *The Concept of Equal Opportunity*, 95 *Ethics* 837-850, 1985.

los derechos humanos, la obligación de respeto y protección de los mismos, las llamadas “categorías sospechosas”. Se entiende por categorías sospechosas los criterios mencionados en el último párrafo del artículo primero de la Constitución, como el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, entre otros elementos que han sido motivo de discriminaciones históricas y estructurales.³⁷

De acuerdo al artículo primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es:

“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo [...]”

Hay un claro sometimiento de la sociedad que, a lo largo de años, ha perpetuado de una u otra manera perjuicios basados en creencias sociales llevándolas a la práctica, creando un entorno de discriminación y clasificación respecto a seres humanos, segregándolos y marginándolos.

En la discriminación está la actitud o trato, consciente o inconsciente, dirigido a anular o restringir los derechos, libertades y oportunidades, sin justificación objetiva y razonable. Lo anterior supone, en sí, un modelo que pone más atención en las limitaciones funcionales, desde la perspectiva que las personas con discapacidad no pueden realizar ciertas actividades comparadas con el estándar de normalidad construido socialmente considerando que su aporte a la sociedad se configura hasta normalizarse, generando aislamiento, en contraposición al fin buscado de la inclusión.³⁸

La discapacidad es vista como una barrera, porque se relaciona directamente a una carga y reducen su quehacer a determinadas actividades principales, omitiendo áreas como

³⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad”. <https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf> Fecha de Consulta (Nov.01,2023).

³⁸ Palacio, Agustina, El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad, Madrid, CINCA, Colección CERMI, 2008, pp. 66-101.

la administrativa. Un ejemplo de ello es que las personas con discapacidad auditiva trabajan en oficios relacionados a actividades del hogar como plomería.³⁹

Enfocarnos en identificar aquellas barreras que impiden acceder al mercado laboral y gozar del derecho humano al desarrollo en igualdad de condiciones con las demás personas y establecer medidas concretas adoptadas y novedosas para eliminar las barreras, genera no solo sensibilización, sino también aceptación.

Para que haya inclusión en el trabajo se necesitan condiciones previas que van más allá del entorno laboral: debe haber respeto por todos los miembros de la sociedad, un trato justo, igualdad de oportunidades, acceso a educación de calidad y formación de habilidades para todos, inserción de todas las personas en el ámbito educativo y social, y la erradicación de estereotipos.

C. Igualdad

Uno de los principios fundamentales sobre el cual se rige nuestra sociedad es la igualdad, y es reconocido en nuestra Constitución de distintas maneras, pero principalmente en el primer párrafo del artículo primero:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta 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 ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece...”⁴⁰

Con base en lo anterior, podemos concluir que hay una garantía genérica del orden normativo nacional e incluso reconocida internacionalmente, que tiene como esencia la protección y salvaguarda de este derecho humano, traducida a una obligación del Estado.

El principio de igualdad, ha sido entendido por el Derecho, bajo la concepción de que todas las personas deben ser tratadas de forma igualitaria por el Estado, respecto a lo que es esencialmente igual en todos ellos, es decir, en cuanto a sus derechos humanos. Debido a que expresa como un mandato de optimización, una estructura de concepto

³⁹ Testimonio Entrevista E (09 de agosto de 2023).

⁴⁰ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** (Promulgada Feb. 5, 1917/ Nov. 18,2022).

materializada en una proyección normativa.⁴¹ Por lo tanto, el principio de igualdad se establece como uno de los valores superiores del orden jurídico y criterio base para su aplicación.

Al ser un derecho subjetivo es importante mencionar que el derecho a la igualdad, se ve materializado en que las personas sean tratadas bajo una consideración de imparcialidad tanto en la ley como ante ella, por sobre las condiciones particulares de cada uno de los que somos miembros.

Es entonces donde surge el verdadero cuestionamiento ¿existe una posibilidad dentro del principio de igualdad de hacer excepciones respecto a las llamadas “categorías sospechosas” partiendo de una razonabilidad funcional atendiendo a las características particulares del grupo en cuestión?

En respuesta a la interrogante anterior, sí es permisible no dar un trato igual, cuando existen diferencias relevantes y cuando haya una justificación constitucional objetiva y razonable para diferenciar el tratamiento.

La igualdad ante la ley y en la ley, corresponde no solo a las máximas del texto que contiene los derechos, tiene que esta relacionado directamente con las personas a las cuales les corresponden la aplicación de los derechos humanos, ahí es donde la dignidad como seres humanos entra en juego. El tratamiento digno de las personas con discapacidad genera una igualdad real y efectiva como fin, son tanto metas como guías de entorno a la eliminación de la discriminación.

*“En la práctica, proteger la dignidad humana y combatir la desventaja han sido útiles para entender y extender las listas de rasgos protegidos en las cláusulas antidiscriminatorias hacia grupos no originalmente previstos y para determinar si una conducta o ley es discriminatoria o no”.*⁴²

Es necesario indicar que no todo tratamiento jurídico diferenciado es discriminatorio en sí mismo, sino que existe un reconocimiento básico en relación con las particularidades del grupo, lo anterior mientras sea un tratamiento desigual injustificado.

⁴¹ Soberanes Díe, José María. **La igualdad y la desigualdad jurídicas**. México, Porrúa, 2011, pp. 35-36.

⁴² Pérez Portilla, Karla. “Discriminación estructural, cultural, institucional y personal. Un análisis de la producción y reproducción de la discriminación”. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2007.

Involucrando la dignidad como eje rector, se entiende la situación de cada ciudadana y ciudadano con discapacidad, abandonando “la visión abstracta de la igualdad y la justicia optando por un enfoque socio-legal en el cual lo fundamental es la manera en que las personas experimentan en los hechos la desigualdad y la injusticia”⁴³”.

De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 25 fracción I, hablar de dignidad humana implica mucho más que un reconocimiento en lo social o bien una inclusión en lo laboral, conlleva un nivel de vida adecuado que asegure, así como a su familia:

- a) La salud y el bienestar con especial atención en la alimentación, vestido, vivienda
- b) Asistencia médica y servicios sociales necesarios
- c) Seguros en caso de desempleo, enfermedad, vejez, entre otros casos, etc.⁴⁴

Si bien, no es un secreto para nadie las distinciones que tenemos unas personas respecto a otras, el poner en evidencia esas diferencias para justificar un trato diferenciador en perjuicio de otros, no compone en sí mismo un trato igualitario en relación de funcionalidad.⁴⁵

*“Por otro lado, involucran reconocer y tomar medidas en contra de los patrones estructurales, institucionales y culturales, y las relaciones desiguales, poder y opresión, que resultan en discriminación.”*⁴⁶

Es decir, que para ser efectivo, el derecho a la igualdad y no discriminación debe responder a las desigualdades fácticas de las sociedades que regulan porque es finalmente su conexión con la realidad y con los grupos desaventajados lo que hace del derecho antidiscriminatorio una herramienta realmente efectiva.⁴⁷

2. Igualdad Formal

⁴³ Ob.Cit.

⁴⁴ Organización de las Naciones Unidas. **Derechos Humanos**. Disponible en línea: < <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>> (Consulta agosto 09,2023)

⁴⁵ Saba, Roberto. **(Des) Igualdad Estructural**. Revista Derechos y Humanidades, Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2005.

⁴⁶ Loc. Cit.

⁴⁷ Ob.Cit.

De acuerdo con la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la igualdad formal se entiende como:

*“una protección en contra de distinciones o tratos arbitrarios y se compone a su vez de la igualdad ante la ley, como uniformidad en la aplicación de la norma por parte de todas las autoridades, e igualdad en la propia norma jurídica.”*⁴⁸

El derecho a la igualdad sí consiste en un trato igualitario para todos, pero la concepción formal del derecho de igualdad ante la ley tiene en cuenta las diferencias naturales o sociales como factores relevantes para determinar el trato diferenciado de personas o grupos. Para las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades es tanto un objetivo como un medio para su desarrollo, sus derechos y su participación en la vida económica, política, cultural, laboral, social, entre otros de la Nación.⁴⁹

Entonces podemos concluir que la igualdad formal, no consiste en un trato desigual por preferencia como pudiera pensarse, sino en una equiparación de oportunidades para las personas que por razones de discriminación históricas, se han visto en una condición y trato de inferioridad, es decir, una diferenciación positiva justificada a favor de las y los titulares de los derechos.

En ese sentido, de acuerdo con el artículo 5.4 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad,⁵⁰ no se considerarán discriminatorias las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad. Por lo tanto:

“Para que se califique como discriminación deben concurrir los siguientes elementos:

- a) *Un trato diferenciado o desigual que afecte el ejercicio de un derecho*
- b) *Un motivo prohibido para hacer la diferenciación y*

⁴⁸ Ibarra Olguin, Ana María, Latapie Aldana, Ricardo, González- Dávila Boy, Elena. Igualdad y no Discriminación Género. Cuadernos de Jurisprudencia, núm. 7. Disponible en línea: < https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2020-11/IGUALDAD%20Y%20NO%20DISCRIMINACION_FINAL.pdf >(Consulta noviembre 20,2023)

⁴⁸ Loc. Cit.

⁴⁹ Guillén Sánchez, Aramxa. **Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad**. 2ª ed. México, SCJN. Dirección General de Comunicación y Vinculación Social de la Suprema Corte de Justicia de la Nación., 2014, pp.8.

⁵⁰ **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. (Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas Diciembre 13, 2006/ Firmada por México Mayo 3, 2008).

c) *Que sea injustificada la distinción*”⁵¹

Sin embargo, las medidas justificadas para lograr la igualdad formal no resultan por sí solas suficientes. Por ello además de una idea de igualdad formal que lucha contra la discriminación directa, ha sido necesario desarrollar una noción de igualdad sustantiva que también aborde la discriminación indirecta y estructural, resultando aplicable a la discapacidad.

2. Igualdad Material

De acuerdo con la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la igualdad material radica en:

*“alcanzar una paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas, lo que conlleva que en algunos casos sea necesario remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impidan a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos”*⁵²

Se establece una obligación del Estado de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos que integran la sociedad sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Esta obligación conlleva acabar con las situaciones sistemáticas de discriminación de determinados colectivos, como las personas con discapacidad, corrigiendo las desigualdades sociales, lo que implica que el Estado debe garantizar y promover este derecho, tanto positiva como materialmente, a través de la generación de condiciones como la remoción de obstáculos que impidan el logro de esa igualdad.

Lo anterior en correlación con los principios generales contenidos en el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

⁵¹ Bregaglio Lazarte, Renata. “Alcances del mandato de no discriminación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Perú, 2015, pp.76-78.

⁵² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo 9/2018, Segunda Sala, Min. Alberto Pérez Dayán, sentencia de 5 de diciembre de 2018, México. Disponible en línea: <<https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-01/Sentencia%20AD%209-2018%20PDF.pdf>> Fecha de Consulta: (Noviembre 20, 2023)

- a) Respeto a la dignidad inherente, autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;
- b) Por supuesto la no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas.
- e) Igualdad de oportunidades
- f) Accesibilidad
- g) Igualdad entre mujer y hombre⁵³

Se debe reconocer que lo anterior no es solo una declaración ética, sino una norma jurídica que consagra en ella un derecho fundamental a favor de grupos en situación de vulnerabilidad. Es un atenuante a la necesidad de adoptar los ajustes razonables a través de medidas afirmativas que persigan en un fin constitucionalmente importante que busque generar condiciones de igualdad efectiva y no solo una norma admisible.⁵⁴

C. Acciones afirmativas

Con base en que la eliminación de toda forma de discriminación para las personas con discapacidad se entiende como una atención prioritaria para el Estado, desde lo establecido en el mandato constitucional, las acciones afirmativas para la protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad constituyen, una tendencia a hacer efectivo el derecho a la igualdad de un grupo con especial protección.

Las acciones afirmativas son medidas constitucionalmente admisibles para garantizar el ejercicio de un derecho a la igualdad, para personas en situación de vulnerabilidad o cuyos criterios son considerados como sospechosos frente a los demás que no se encuentren en la misma circunstancia.⁵⁵ Tienen origen en normas, como es el caso, o

⁵³ **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** (Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas Diciembre 13, 2006/ Firmada por México Mayo 3, 2008).

⁵⁴ Santiago Juárez, Mario . **Acciones afirmativas.** 2011.México.Disponible en línea <<https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/11/4809.-Acciones-afirmativas-%E2%80%93-Juarez.pdf>> Fecha de Consulta: (Marzo 19, 2023)

⁵⁵ Ob.cit

bien prácticas sociales e institucionales, con el objeto de originar una forma de vida aceptado con cierto grado de naturalidad, hasta hacerlo cotidiano.

Sin embargo, este trato diferenciado a su vez, tiene críticas tanto del punto ético, moral como jurídico. No es tan sencillo como imponer una acción afirmativa, sino que se requiere un modelo de oportunidades equitativas, para no solo acceder, sino permitir la igualdad de condiciones, frente a otras personas, sin convertirse solamente en una obligación por cumplir.

El hecho de que se configure un trato preferencial no solo significa que las personas con discapacidad sean atendidas de forma diferencial, sino que se toma en cuenta las cuestiones históricas y sociales del grupo para que, por ejemplo, en su proceso de contratación o empleo tengan un nivel similar y adecuado al resto de las personas.

Hacer efectivos los derechos de la población con discapacidad, en especial, generando acciones afirmativas como la cuota de reserva, son una medida de protección al derecho de la igualdad para el acceso a un trabajo propio, como una parte esencial del desarrollo de una persona con discapacidad en un lugar de trabajo incluyente, como uno de los tantos pasos que hay que dar hacia la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad exige la coordinación de esfuerzos de varios actores, y no solo de una parte de la sociedad. Gobiernos, servicios públicos de empleo, sector privado, y sector educativo deben hacer un trabajo conjunto de promoción, diseño e implementación de políticas públicas, campañas de concientización, alianzas estratégicas y formación en las empresas en aras de ser sociedad más empática y solidaria con los miembros de su comunidad.

Por lo que es necesario la formulación de planes con objetivos establecidos y con indicadores que conlleven describir las acciones y capacidades laborales de dichas personas para lograr una comunicación efectiva impulsando el buen desempeño laboral, no es solo la implementación de la cuota de reserva. Ya que es una realidad que una parte importante de la población se ha quedado al margen de procesos sociales, políticos, y especialmente

laborales, a causa de barreras y prejuicios en donde la ignorancia es la bandera rectora en entornos inaccesibles y leyes y políticas mal diseñadas.⁵⁶

⁵⁶ Testimonio Entrevista E (11 de agosto de 2023).

Capítulo III

ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA CUOTA COMO ACCIÓN AFIRMATIVA

Aunque las personas con discapacidad gozan de derechos humanos, este grupo ha vivido una historia de discriminación y exclusión. La participación, igualdad, accesibilidad, inclusión y la posibilidad de ejercer sus derechos ha sido todo un reto para ellos.

Desde el año 1961 se presentó la acción afirmativa como un método para abordar el tema de la discriminación, en especial de las minorías raciales.⁵⁷ Desde entonces el término ha ido evolucionando hasta ser usado en la lucha de igualdad entre mujeres y hombres, y en otras situaciones de desigualdad.

El hecho de que exista una propuesta de acción afirmativa en nuestra legislación en materia laboral, no es nada más el reconocimiento de la existencia de prácticas de discriminación, desventaja y exclusión social que viven ciertos grupos de la población. Es una respuesta a demandas sociales con gran impacto en los ámbitos laboral, profesional, familiar, económico y cultural.

En el presente capítulo se analizará la cuota en el espacio laboral a través de diferentes enfoques que tienen como fin la inclusión laboral, no sólo desde la perspectiva legal sino atendiendo también al entorno social de las personas con discapacidad.

Reconociendo que a través del seguimiento de la ejecución de acciones afirmativas a favor del empleo de personas con discapacidad, a través de instituciones gubernamentales sólidas que respondan al interés ciudadano y no solo a lineamientos políticos.

A su vez, la eficacia de aplicación de acciones afirmativas de forma integral y no de forma segregada, permitiendo establecer datos reales de mejoras de las condiciones de vida de personas con discapacidad, en correspondencia a la declaración universal de derechos humanos, y los tratados internacionales que salvaguardan erradicar la discriminación.

⁵⁷ Rosenfeld, Michael. *Affirmative Action and Justice; A Philosophical and Constitutional Inquiry*, New Heaven, Yale University, 1991, y Jo Ann Ooiman Robinson, *Affirmative Action; A Documentary History*, Westport Connecticut, Greenwood, 2001. Disponible en línea: <http://www.cona.pred.org.mx/documentos_cedoc/AA_MSJ.pdf> Fecha de Consulta: (Marzo 19, 2023)

A. ANÁLISIS DE LA CUOTA EN EL ESPACIO LABORAL

La cuota como acción afirmativa contribuye a la eliminación de la discriminación, para que todas las personas esten en un plano de igualdad de oportunidades, sin afectar a terceros, además permite una mayor posibilidad de prevelancia y estabilibilidad en el trabajo para las personas con discapacidad. Incluso se puede afirmar que la acción afirmativa permite la eliminación de las diferencias sociales y las barreras para hacer efectiva la igualdad.

A pesar de que en Ley Federal del Trabajo se contemple que las organizaciones deben incluir una cuota del 5% de las personas empleadas para personas con discapacidad, esta medida por si sola no cumple con la finalidad establecida. La acción afirmativa, pese a su carácter temporal, puede transformar la vida de las personas con discapacidad y contribuye a eliminar la discriminación existente. Por lo tanto, es importante generar políticas ara su establecimiento como para su definición y concepción de mecanismos que la apoyen, pues la existencia de la cuota por si misma pudiera no ser suficiente.

Por ejemplo, a las personas con deficiencia auditiva no se les debe negar oportunidades por supuestos estereotipos acerca de la pérdida de audición. Por ejemplo, un empleador no puede retirarle una oferta a un solicitante de empleo que presenta una deficiencia auditiva y que cumple con todos los requisitos para realizar el empleo, porque esto presume discriminación. El objeto a cuestionarse solo debe ser si la persona es capaz de llevar a cabo las funciones esenciales del empleo, y si requiere alguna adaptación razonable o no.

A su vez, los empleadores deben evitar revelar que un empleado o empleada tiene una discapacidad o goza de una adaptación razonable, que pudiera causar algún perjuicio para el empleado o la empleada. Al contrario, debe capacitar a todos los empleados respecto a la inclusión de las personas con discapacidad⁵⁸ y evitar referirse o hacer alusión a un “trato especial”, proporcionando información sobre las adaptaciones a todos sus

⁵⁸ Infante, Ricardo “El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2011. Disponible en línea: < <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/36c84fd3-79d9-4b2e-a816-9880c576e576/content> > Fecha de Consulta: (Nov.,01,2023)

empleados, manuales de empleado, reuniones de personas o bien una capacitación con cierta periodicidad, con un enfoque proactivo.

Todo lo anterior implica un enfoque de la persona trabajadora como ciudadana, dónde se busca democratizar el espacio y poder que representa la empresa y se amplía la esfera de los derechos laborales, ya que el trabajador no solo goza y ejerce aquellos derechos atributivos del trabajo, sino los que le son inherentes como persona y ciudadano. Por tanto, se ha dado surgimiento a nuevos derechos, a la reelaboración de otros y a la nueva delimitación de las facultades del empleador.

1. Análisis social.

Si bien, el Estado tiene un compromiso hacia la protección de las personas con discapacidad y está prevista una protección materializada en una acción afirmativa, es posible que debido a la poca aceptación e inclusión social de las personas con discapacidad, se configure una simulación en el cumplimiento de esta norma.

Lo anterior considerando que hasta ahora, la llamada inclusión no es real; especialmente para las personas con una discapacidad auditiva puesto que son desplazadas respecto de otra discapacidad, debido a la barrera de la comunicación.

“Incluir a personas con discapacidades en las actividades cotidianas y animarlas a que tengan roles similares a los de sus compañeros que no tienen una discapacidad es lo que se conoce como inclusión de personas con discapacidad”⁵⁹

Por lo tanto, un aspecto básico para evitar que la cuota laboral sea solo una simulación es el apoyo y la actitud de los compañeros oyentes y la capacidad de ser empáticos e inclusivos.⁶⁰ En una sociedad en donde el punto de partida es la competencia y el individualismo, la posibilidad de una auténtica integración se ve seriamente cuestionada.

Otro obstáculo es la falta de enfoque prioritario de la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral De acuerdo con el Sondeo de Prioridades 2021 Diversidad, Equidad e Inclusión en México, elaborado por Mercer, el 72% de las

⁵⁹ United Nations. United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Article 1 – Purpose. Disponible en línea: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf> Fecha de Consulta (Nov,01,2023).

⁶⁰ Testimonio Entrevista H (13 de agosto de 2023).

organizaciones en México están enfocados en temas de Diversidad, Equidad e Inclusión, pero sólo un 40% cuenta con una estrategia para materializarlo.⁶¹

Aunado, a ello, de acuerdo a Mercer las empresas tienen principal prioridad la igualdad de género con un 45%, seguido de la igualdad generacional con un 21% y un 14% en discapacidad.⁶² Los empleadores ponen poco interés a la hora de considerar como sus trabajadores a personas con discapacidades por los supuestos gastos extras que les ocasionan el mantener dentro de sus plantillas de trabajadores a dicho segmento de la población, por lo expuesto se denota la discriminación que sufren las personas con discapacidad.

El mercado y la oferta laboral para las personas con discapacidad es escaso, si bien es cierto, la normativa jurídica laboral prevé un número de trabajadores discapacitados para empresas con un número considerable de trabajadores.

En este sentido, pese a los esfuerzos legislativos para incorporar a las personas con discapacidad en el mercado laboral, no existe ninguna figura responsable de supervisar el cumplimiento y resultados y de asegurar que exista sensibilización e integración necesaria para que estas acciones afirmativas resulten exitosas.

Por lo anterior, es necesario desarrollar un enfoque integral en cuanto a la inclusión, como un proceso bien estructurado con planeación, iniciativas reales y atractivas, con metas a corto, mediano y largo plazo e indicadores que midan el impacto y la efectividad. Además es importante evaluar todas las condiciones que rodean el entorno laboral, para la hora de implementar, diseñar, evaluar y ejecutar las políticas públicas, teniendo en cuenta los criterios y experiencias de las personas con discapacidad para fomentar su participación en la toma de decisiones.

2. Análisis jurídico

En este sentido, a la hora de analizar la Ley Federal de Trabajo se desprende que existe muestras tenues por implementar una protección integral a las personas con

⁶¹ Mercer. Los caminos hacia la justicia social: una mirada renovada hacia la diversidad, la equidad y la inclusión en la fuerza laboral. 2021

⁶² Ob.cit.

discapacidad, conforme lo hemos visto en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Como se mencionó anteriormente, a pesar de que existe normativa expresa para promover la igualdad formal y material de las personas discapacitadas, existen aún actos discriminatorios, no se adecuan los entornos laborales del sector público y privado, dificultando una verdadera integración dentro del mercado laboral.

La realidad es que no se promueve el empleo pleno de las personas con discapacidad, puesto que, buscan únicamente cubrir los trabajadores exigidos por la legislación, manteniendo a los trabajadores en una total discriminación. Se dice que si a la integración pero nadie da un primer paso hacia ella, y si la cosa no funciona es reducido a una falta de interés o capacidad.

La persona sorda, ubicada en la clasificación como una persona con discapacidad tiene el derecho a realizarse como persona a través del trabajo y permitiéndole generar su propio estilo de vida, afectando directamente al modo de cómo se percibe a sí mismo y al modo de cómo lo perciben y valora la comunidad en la que hace vida regularmente, adquiriendo así una valoración social positiva, mayor grado de libertad e independencia personal y fortalecimiento de su autoestima.⁶³

Si bien es cierto, la iniciativa que se pretende implementar apoyará y fomentará la inclusión en la sociedad de las Personas con Discapacidad, considero que no se puede tomar a la ligera el hecho de que no se advierten las directrices de implementación de esta reforma a los diferentes centros laborales ni públicos ni privados.

No hay aún una propuesta de manual, mecanismos a seguir y mucho menos un sistema de evaluación para empleadores que contraten a personas con discapacidad, a su vez no hay al final del día una propuesta que primero garantice la empleabilidad efectiva de las personas con discapacidad.

⁶³ Estrada Aranda, Benito. **La vulneración de los derechos humanos de las personas Sordas en México, Derechos Humanos México.** Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos, pp. 105-127. 2008.

A su vez si bien para el empleador hay un incentivo fiscal en razón de contratación de personas con discapacidad, para los empleados, miembros del grupo de personas con discapacidad no hay una propuesta en cuanto a una recaudación monetaria en caso de que se imponga una multa que pueda ser una especie de fondo a favor de asociaciones que apoyen su desarrollo.

El que exista una vía de información y aprendizaje que ayude a las personas sordas en su comunicación con los demás. Es decir, que el mercado laboral tanto público como privado sea un espacio seguro en cuanto a la inclusión, participación y enseñanza, es tan parte de la reforma, como el porcentaje que llegase a determinarse.

Para una mayor efectividad en cuanto a la cuota propuesta por el Senado de la República deben plantearse una serie de recomendaciones, en conjunto con propuestas como las antes mencionadas, orientado exclusivamente a las personas con discapacidad auditiva, o de cualquier otro tipo, que atienda a su contexto social.

Que se asuma la responsabilidad ética de empleadores y de empleados, como actores sociales de examinar la realidad social contemporánea, para ser capaces no solo de proponer cambios estructurales sino de hacerlos efectivos para todas las personas, tomando como punto de partida la dignidad inherente del ser humano.

C. ADAPTACIÓN

Las acciones afirmativas no deben ser consideradas como derechos, sino como las herramientas para ejercer los derechos en iguales condiciones, donde las personas con discapacidad sistemáticamente discriminadas pasan a ser ciudadanos e igualdad formal y material. Es la falta de oportunidades laborales más que su incapacidad para el trabajo, el factor de exclusión más importante.

Las empresas que no tienen experiencia en contratación de personas con discapacidad carecen de una política de inclusión, aunque muchas tengan una aproximación favorable, declaren su importancia o argumenten a favor de la “necesidad ética” de contratar; o incluyan a personas con discapacidad en el lugar de trabajo en el marco de una política de responsabilidad social empresarial, generalmente emparentada con la gestión de

su imagen, poniendo el foco en la discapacidad en sí antes que en el desempeño y la productividad del trabajador o trabajadora.

Una forma de comprometerse de manera más profunda con la inclusión laboral de personas con discapacidad es la creación explícita de una política sobre la materia. Desde la perspectiva y el hecho de que las competencias o su necesidad productiva, no en la discapacidad de la persona. Esto supone realizar cambios en la infraestructura y organización para facilitar el desenvolvimiento de la persona con discapacidad.

Aunado a lo anterior, la soledad aparece como un tema recurrente en todas las entrevistas, siendo un resultado de la deficiencia al entorno social que viven. Lo ideal es mejorar esta situación logrando la inclusión laboral de todas las personas, dado que el empleo es en las sociedades modernas, la principal vía de inclusión, participación y movilidad social.⁶⁴ Además de que ofrece seguridad económica.

Sin embargo, para lograr la adaptación en el mercado laboral es necesario incentivar cambios en la visión del personal, para relacionarse con las personas con discapacidad y capacitar al trabajador con discapacidad, para prepararlo adecuadamente en el trabajo.

También es importante hacer un seguimiento de la ejecución de acciones afirmativas a favor del empleo de personas con discapacidad, a través de instituciones gubernamentales sólidas que respondan al interés ciudadano y no solo a lineamientos políticos. Medir la eficacia de aplicación de acciones afirmativas de forma integral y no de forma segregada, permitiendo establecer datos reales de mejoras de las condiciones de vida de personas con discapacidad, en correspondencia a con la normativa que salvaguarda sus derechos humanos.

Finalmente, se sugieren como medidas de adaptación para la inclusión de las personas sordas en el mercado laboral, las siguientes:

- a) Atender a una identidad de la comunidad sorda no estándar

⁶⁴ Oficina Internacional del Trabajo. La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad al 2012. Disponible en línea < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statements/wcms_206443.pdf > Fecha de Consulta (Nov.,01,2023)

- b) Evitar la generalidad y el intentando de normalizar a los miembros de la comunidad sorda
- c) Desarrollar talleres a las personas sordas, en aras de que tengan un mayor conocimiento de sus derechos y deberes, especialmente en el ámbito laboral.
- d) Contar con servicios de interpretación en todos los escenarios de vinculación laboral, al igual que en todos los escenarios de inclusión social de las personas sordas.
- e) Generar procesos de sensibilización a las empresas para lograr procesos de integración de las personas sordas que entran a trabajar con sus compañeros de trabajo.
- f) Fomentar los procesos de formación y calificación de las personas sordas para alcanzar mejores niveles educativos.
- g) Contribuir en el fortalecimiento de las competencias para el desempeño laboral para que se encuentre en línea con las competencias que exige el mercado laboral.⁶⁵

C. SENSIBILIZACIÓN

La audición le otorga al ser humano un importante factor de integración social, pues interactúa y aprende dentro de la sociedad a través del lenguaje.

Por lo que es necesario visibilizar y estar conscientes de la importancia del trato adecuado en condiciones de igualdad con otras personas, pues la falta de acceso comunicativo, trae consigo el aislamiento, la discriminación y sobre todo una autoexclusión.

Por lo tanto, la integración no ocurre de manera armónica, sino más bien se da de manera forzada, en parte porque no existe una alternativa para las personas de la comunidad sorda, ni para su integración gradual.

⁶⁵ Ob.Cit.

La lengua de señas mexicana es una forma de expresión que busca sensibilizar no solo a las autoridades sino también a la sociedad frente a una problemática mundial, que viene desde el rezago a nivel educativo, laboral y social.

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad reconoce a la Lengua de Señas Mexicana como una lengua nacional, lo que la convierte en patrimonio de la nación, sin embargo fue hasta el 2003 que se le reconoció como lengua de manera oficial.

La lengua de señas, es una lengua natural de expresión y configuración gesto-espacial y percepción visual, gracias a la cual las personas sordas pueden establecer un canal de comunicación con su entorno social, ya sea conformado por otros individuos sordos o por cualquier persona que conozca la lengua de señas empleada.

Mientras que con el lenguaje oral, la comunicación se establece en un canal vocal-auditivo, la lengua de señas lo hace por un canal gesto-viso-espacial.

Su principal característica es que utiliza signos que se realizan con las manos, en combinación con la expresión gestual y corporal. En dichas combinaciones, cabe señalar, se expresa la gramática y la sintaxis propias de esta lengua.

La lengua de señas no es igual en todo el mundo, cada país es diferente y tiene su propia lengua de señas.

Por lo tanto, el significado dependerá de la forma que adopta la o las manos al realizar el signo, el lugar en que éste se realiza, el movimiento y su velocidad, la orientación de la palma de la mano y la expresión facial o corporal que acompaña el signo.

Los estereotipos que más suelen extrapolar o generalizar siempre están basados en prejuicios con cierta connotación negativa y en muchos casos, son basados en creencias falsas o erróneas que pueden desvirtuar a las personas que pertenecen a esta comunidad.⁶⁶

Hacer recaer exclusivamente el peso del trabajo de acercamiento, interacción y

⁶⁶ Pérez de la Fuente, Oscar .**Las personas sordas como minoría cultural y lingüística**. 2014.Universidad Carlos III de Madrid.Disponible en línea < <https://www.dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/308/328>> Fecha de Consulta: (Nov.01,2023).

esfuerzo de la comunicación en las personas miembros de la comunidad sorda es paternalista. El discurso de “es tu problema” “esfuérzate” “habla” “aprende a leer los labios” debe cambiarse radicalmente a “tienes derechos” “te ofrecemos estos medios”, teniendo como consecuencia un avance cualitativo importante frente a posicionamiento encaminado a la discriminación.

Algunas de esas denominaciones a las personas con limitación sensorial, auditiva, hipoacusia o sordera, se les nombra como el mudo, el sordito, el sordomudo o el mudito. Esto evidencia el poco conocimiento que se tiene sobre ellos, pues el ser sordo no significa ser mudo. Dado que su limitación es de aparato auditivo, más no de aparato fonológico, por tal razón pueden emitir sonidos.

Una parte esencial en torno a la sensibilización es comprender que hay otras formas de comunicación, como lo es el lenguaje de señas. Para su comunicación las personas sordas en ocasiones lo hacían por medio de la escritura y la descripción de los objetos a los que se referían, de ahí surge la necesidad de crear un lenguaje que representará a esta sociedad y les permitiera tener una identidad. Mientras que para los oyentes su voz les permite comunicarse, para los sordos su voz es el manejo y movimientos de manos, gestos y espacio.

Cuando la empresa ya ha decidido que la contratación de personas con discapacidad será parte de su operación habitual, es recomendable que se efectúen reuniones para conversar abiertamente sobre el verdadero significado de la inclusión dentro de la organización. En los encuentros se pueden analizar los aprendizajes obtenidos, identificar los ámbitos de mejora en el liderazgo y generar el compromiso de todos quienes conforman la empresa respecto a la aceptación de la diversidad dentro del entorno de trabajo. Es ideal que se involucren representantes de la dirección, las gerencias, mandos medios, niveles profesionales y administrativos.

Es crucial para darle continuidad a esta iniciativa que la política se vincule formalmente a los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo profesional de la persona con discapacidad en la organización. De esta forma, se potencia y fomenta la estabilización de la inclusión en la empresa.

Finalmente, es importante mencionar que el sistema laboral es una consecuencia de la inequidad educativa en cuanto culminación de estudios académicos y la obtención de plazas de trabajo e iguales condiciones, se debe igual trabajar en el ámbito educativo y el sector laboral, para que se apliquen cuotas a favor de las personas con discapacidad a nivel ocupacional y profesional.

CONCLUSIONES

En México, con base en el Censo Población y Vivienda de 2020, hay 6 millones 179 mil 890 personas con discapacidad, lo que representa el 4.9% de la población del país. Sin embargo, estos datos son estimaciones, pues como en otros países, la alineación de la definición de personas con discapacidad no está de acuerdo con los estándares de la Comisión de Personas con Discapacidad contraviniendo con la definición legal.

Existen diferentes tipos de discapacidad. No obstante, en el presente trabajo se profundiza en la discapacidad auditiva, la discriminación y exclusión de las personas pertenecientes a la comunidad sorda por parte de la sociedad, generando rechazo e inseguridad para su desarrollo en actividades como lo es el trabajo.

Los derechos humanos en el ámbito laboral integran un grupo diverso con una finalidad clara, la protección de la dignidad de las personas trabajadoras, protección que adquiere relevancia a su vez en derechos sociales de protección y garantía a diferentes grupos como lo son mujeres y las personas con discapacidad.

Existe un entorno de invisibilidad y falta de aprendizaje de la comunidad sorda, siendo la principal barrera para las personas con discapacidad auditiva en el desarrollo de una vida plena y en igualdad de condiciones no solo en cotidianidad, sino impactando su inclusión en el ámbito laboral.

Son causas determinantes, los prejuicios y desconocimiento de la sociedad en general en cuanto a la validez, productividad y necesidad de la contratación de las personas con discapacidad, la falta de preparación laboral a la que tiene acceso, la inadecuación de los mecanismos de oposición o de entrar en competencia por un puesto de trabajo y el inadecuado establecimiento de una cuota respecto a el tipo y tamaño de las empresas y la forma en la que se va a dar la inclusión

El reconocer que el trabajo es un medio de desarrollo de nuestras habilidades y capacidades como seres humanos, nos conecta con la sociedad al ser un medio de contribución, y nos otorga autonomía e independencia.

Por lo tanto, hacer una buena práctica de inclusión laboral desde la garantía de trabajo para los colaboradores y no solo debido a la reducción de impuestos y cargas tributarias, es lo que se busca generar con acciones afirmativas.

Lograr que las personas con discapacidad auditiva sean incluidas tanto en empresas públicas como privadas y que tengan facilidades en sus trabajos para su desarrollo en un ambiente que no impida su crecimiento profesional, ni los haga acreedores de discriminación laboral es necesario para que se desarrollen como ciudadanos.

Tratándose de discriminación directa se niega un derecho debido al artículo primero de la Carta Magna. Sin embargo, no basta establecer la existencia de una norma para configurar una discriminación indirecta sino que se observa estadísticamente el grupo desprotegido y como ha sido afectado de manera desproporcionada para el análisis de los diferentes tipos de igualdad.

En respuesta a lo anterior el estado ha formulado reformas y políticas públicas a favor de la inclusión de las personas con discapacidad en distintas esferas de la sociedad, entre ellas el acceso al mercado laboral, como un eje transversal de la estructura del sector público. Sin embargo, es prematuro aventurarse a descartar o afirmar que efectivamente se está logrando cumplir con este cometido.

La discriminación en el ámbito laboral debe probarse respecto de la legitimidad y la necesidad de la distinción que se formula, ya que deben ser proporcionales aplicando niveles de escrutinio rigurosos de acuerdo con la persona con discapacidad.

La acción que propone el Senado con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de inserción laboral a través de porcentajes de contratación de un 5%, requiere una orientación y sensibilización que haga valer su igualdad de condiciones, de acuerdo con leyes y normas como lo es son Carta Magna y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

La carencia de una planificación integral por parte del Estado, por medio de la cual, tanto las personas con discapacidad auditiva, como las empresas, persigan objetivos en común, estableciendo acciones concretas encaminadas en principio a la eliminación de

barreras a las que históricamente se ha enfrentado esta comunidad, impide que el efecto de las acciones anteriormente mencionadas sea efectivo.

Si bien el respaldo por parte del Estado es un primer paso, el problema se agrava cuando una persona con discapacidad no es contratada o bien, no puede desarrollar su actividad laboral por barreras en un ambiente con condiciones poco óptimas, afectando su nivel productivo.

Hablamos diciendo para los sordos pero sin tomarlos en cuenta haciendo palpable que muchas veces se les dan soluciones, propuestas, caminos, etc. pero no se les pregunta qué es lo que necesitan y porqué.

Los primeros sordos somos “los normales” ante las realidades, expectativas problemas e inquietudes de un colectivo por el que trabajamos e investigamos.

Se ve evidenciada la falta de información e infraestructura para la integración de la comunidad sorda a través de la falta de apoyo, discriminación y el poco conocimiento sobre la discapacidad en el entorno laboral, creando rechazo desde un primer momento.

El modelo de inclusión debe dejar a un lado el paternalismo y las soluciones a corto plazo a los problemas que aquejan a este grupo de la población y sustituirlo por una formulación e implantación de soluciones concretas y permanentes en el tiempo que sean efectivas por el sector público y el sector privado.

En este sentido, equiparar las brechas de desigualdad laboral hacia las personas con discapacidad y erradicar la discriminación y exclusión que correspondan a la realidad social que mantiene la sociedad va más allá que una establecer una cuota en la ley.

El derecho al trabajo no solo es la libertad de trabajo sin el acceso al empleo y estabilidad en el empleo, las personas con discapacidad auditiva tienen derecho a una remuneración justa, un salario equitativo, seguridad e higiene en el trabajo así como a ser promovidos a una categoría superior sin más consideración que su capacidad y desempeño.

Las personas con discapacidad auditiva tienen que dejar de ocupar puestos operativos, técnicos y tener la posibilidad de alcanzar la dirección y administración.

Es necesaria una visión de igualdad frente a una discriminación sistemática de un grupo de personas en la sociedad en donde las acciones afirmativas sean consideradas más que derechos en papel u obligaciones por cumplir, sino una herramienta para ejercer la garantía de sus derechos en igualdad de condiciones para ser ciudadanos en igualdad formal y material.

El seguimiento de la efectividad y ejecución de las acciones afirmativas a través de diferentes indicadores que respondan el interés ciudadano y no sólo cumplimiento de la ley, de forma integral, podrá permitir que se establezcan datos apegados a la realidad mejorando las condiciones de vida de las personas con discapacidad, sus familias y la sociedad.

La interiorización de la discapacidad auditiva es un cambio cultural, que conlleva un trabajo de concientización con asesoramiento, adaptación, seguimiento y soporte tanto por patrones como por compañeros de trabajo.

No es necesario crear puestos o trabajos para las personas con discapacidad, sino incluirlos desde una necesidad real de contar con un equipo responsable, diverso, completo y profesional, desde la dignidad humana, el respeto y la empatía como seres humanos.

El hecho de que la legislación en materia laboral sea insuficiente para la inclusión de las personas con discapacidad genera un entorno de inseguridad para la comunidad sorda, por el carácter optativo que convierte la ley en unas intenciones que no encuentran aplicación en la vida cotidiana.

La participación de distintos miembros de la comunidad sorda, con rangos de edades diferentes y de distintos estados de la república, da un valor más que significativo a las experiencias, barreras y recomendaciones aquí compartidas, que representa para ellos la importancia de una inclusión laboral a través de un proyecto de desarrollo que atienda a la realidad.

La propuesta que hago es, que a la par de la reforma de la legislación laboral, se establezcan medidas obligatorias, indicadores y modelos de integración para lograr una inclusión de acuerdo con la ley y eliminar la discriminación, con multas en caso de

incumplimiento que sean destinadas a organizaciones de apoyo a la comunidad sorda, intérpretes de lengua de señas mexicana, entre otros.

No basta con tener una sociedad que no tenga prejuicios ni estigmatice la discapacidad auditiva, se requiere corregir la situación de desventaja estructural a través de adaptaciones y cambios, que den cabida a la diversidad.

Las consecuencias de no comunicarse de manera oral, para las personas insertas en una sociedad en que en su mayoría son oyentes, trae consigo grandes repercusiones en todas las áreas de la persona, principalmente en su identidad.

Para la mayoría de los entrevistados hay sucesos en su proceso de conseguir un trabajo que identifican como oscuros, con un trato diferenciado claro, desde una perspectiva paternalista de hacerlos sentir diferentes o menos, como si no tuvieran conciencia de sí mismo y no pudieran recibir apoyo, como si fueran una carga y no alguien que puede aprender de igual manera.

Es fundamental la promoción y difusión de información correcta tanto de la discapacidad auditiva como de otras discapacidades en México, fomentando en el sector empresarial no solo la accesibilidad sino la empatía y sensibilización logrando un cambio favorable para la sociedad, brindando apoyo y oportunidades a todos bajando el nivel de desempleo.

Los aprendizajes durante la investigación hacen referencia a que sí, la inclusión requiere un esfuerzo sobre todo en el inicio, pero no sólo se trata del enriquecimiento de las empresas o el Estado, sino de las personas, que pueden alcanzar el mismo desempeño que cualquier otra, aportando valores humanos y diversidad humana.

No basta con fijar una obligación con una cuota mínima de trabajadores con discapacidad para el acceso al empleo, sino que requiere de una reestructuración del Estado y de la sociedad, desde la empatía de implementar las cuotas no sólo para mujeres o para personas con discapacidad sino a todos aquellos grupos históricamente vulnerados.

De acuerdo con Audre Lorde *“No son nuestras diferencias las que nos dividen. Es nuestra incapacidad para reconocer, aceptar y celebrar esas diferencias”*.

El presente trabajo está enfocado y dedicado a proporcionar un beneficio a todas aquellas personas con discapacidad auditiva, y a que puedan lograr un desarrollo y crecimiento tanto social como profesional.

Dando lugar a las siguientes interrogantes, ¿De qué otra manera puede hacer efectiva la garantía universal del mercado laboral de manera que proteja a las personas con discapacidad auditiva ?¿Qué tiene que hacer el Estado para eliminar la simulación en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad auditiva en relación a otras discapacidades, especialmente de las mujeres?¿Es posible la aplicación de estándares internacionales de inclusión de personas con discapacidad con las normas en vigor?.

Sí, existe un camino largo por recorrer social y legislativamente para que las iniciativas antes mencionadas se hagan efectivas al 100%, pero a pesar de esto, considero que estamos a un paso de la erradicación de la invisibilidad en el mercado laboral, que es una oportunidad para cambiar la situación actual.

Es imperante que se cree conciencia social, y en especial en los empleadores que se desde el enfoque de un sentido de responsabilidad social para con las personas con discapacidad, y la importancia de que la selección de su personal sea inclusiva desde el conocimiento de las medidas de acción afirmativa para que con ello sea efectiva y real la inserción e inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad auditiva o con cualquier otra discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

A. DOCTRINA.

Bregaglio Lazarte, Renata. **“Alcances del mandato de no discriminación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”**. Perú, 2015.

Buenaño Carrillo, Silvia Lorena. “La discapacidad en situación de interseccionalidad entre factores de discriminación y política pública”, pp. 21-30. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Disponible en línea < <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6034/1/T2526-MDC-Buena%C3%B1o-La%20discapacidad.pdf>>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social. Disponible en línea < https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2019/NOTA_INFORMATIVA_DIA_INTERNACIONAL_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf>

Cruz-Alderete, Miroslava. **Una aproximación al estudio de la adquisición de la Lengua de Señas Mexicana**. México, 2016.

De la Rosa Prieto, Alejandra. **Discriminación múltiple: mujeres con discapacidad en México, Género y Salud en cifras**, pp.21-30. México, 2013.

Disponible en línea: <<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>>

Disponible en línea < <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx> >

Disponible en línea < <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>.>

Disponible en línea:< <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Derecho-laboral-en-Mexico-Como-ha-sido-su-evolucion-en-el-tiempo-20220412-0088.html>>

Disponible en línea:< <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>>

Disponible en línea <<https://www.gob.mx/salud/prensa/530-con-discapacidad-auditiva-2-3-millones-de-personas-instituto-nacional-de-rehabilitacion?idiom=es>>

Disponible en línea < <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html#:~:text=Las%20barreras%20de%20comunicaci%C3%B3n%20son,quienes%20no%20tienen%20estas%20discapacidades.>>

Disponible en línea < http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/04/asun_3698001_20180417_1521655360.pdf >

Estrada Aranda, Benito. **La vulneración de los derechos humanos de las personas Sordas en México, Derechos Humanos México**. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos, pp. 2008.

Fridman Mintz, Boris .**De sordos hablantes, semilingües y señantes**. 1987. Sevilla. Disponible en línea < <https://cultura-sorda.org/sordos-hablantes-semilingues-y-señantes/#:~:text=%E2%80%9CSordo%20se%C3%B1ante%E2%80%9D%20es%20toda%20aquella,y%20su%20lengua%20de%20se%C3%B1as> >

Fernández Orrico, Javier .**Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario**. 2017. Revista Española de Derecho del Trabajo. Disponible en línea < <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/3%20Cuotas%20de%20reserva%20y%20ajustes%20razonables%20para%20trabajadores%20con%20discapacidad%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%20ordinario.pdf> >

Guillén Sánchez, Aramxa. **Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que onvolucren derechos de personas con discapacidad**. 2ª ed. México, SCJN. Dirección General de Comunicación y Vinculación Social de la Suprema Corte de Justicia de la Nación., 2014, pp.8.

Ibarra Olguin, Ana María, Latapie Aldana, Ricardo, González- Dávila Boy, Elena. Igualdad y no Discriminación Género. Cuadernos de Jurisprudencia, núm. 7. Disponible en línea: < https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2020-11/IGUALDAD%20Y%20NO%20DISCRIMINACION_FINAL.pdf >

Infante, Ricardo “El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. Ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2011. Disponible en línea: < <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/36c84fd3-79d9-4b2e-a816-9880c576e576/content> >

Informe: **Impacto de la aplicación de la Convención de Naciones Unidas para los derechos de las personas con discapacidad en la regulación de los centros especiales de empleo**.

Issa Castrillo, Valentina. “**La inclusión laboral, ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?**”. Disponible en línea: < [/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/](#) >

Rosenfeld, Michael. *Affirmative Action and Justice; A Philosophical and Constitutional Inquiry*, New Heaven, Yale University, 1991, y Jo Ann Ooiman Robinson, *Affirmative Action; A Documentary History*, Westport Connecticut, Greenwood, 2001. Disponible en línea: <http://www.cona.pred.org.mx/documentos_cedoc/AA_MSJ.pdf>

Saba, Roberto. **(Des) Igualdad Estructural**. Revista Derechos y Humanidades, Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2005.

Santiago Juárez, Mario. **Acciones afirmativas**. 2011. México. Disponible en línea <<https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/11/4809.-Acciones-afirmativas-%E2%80%93-Juarez.pdf>>

Soberanes Díe, José María. **La igualdad y la desigualdad jurídicas**. México, Porrúa, 2011.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. **“Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad”**. <https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo 9/2018, Segunda Sala, Min. Alberto Pérez Dayán, sentencia de 5 de diciembre de 2018, México. Disponible en línea: <<https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-01/Sentencia%20AD%209-2018%20PDF.pdf>>

Tagle López, Erick Gómez y Castillo Fernández, Dídimo. **“Sociología de la discapacidad”**. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales UAP, 2016.

Oficina Internacional del Trabajo. La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad al 2012. Disponible en línea <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo. **“Discriminación por razones de discapacidad”**. Disponible en línea <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf>

Organización Mundial de la Salud. **Informe mundial sobre la discapacidad**. 2011.

Organización Panamericana de la Salud. **Discapacidad** Disponible en línea <<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>>

Palacio, Agustina, “**El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad**”, Madrid, CINCA, Colección CERMI, 2008.

Pineda Duque, Javier Armando. **Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.** 2018.Colombia.Disponible en línea <<https://www.redalyc.org/journal/996/99659352008/html/>>

Pérez de la Fuente, Oscar .**Las personas sordas como minoría cultural y lingüística.** 2014.Universidad Carlos III de Madrid.Disponible en línea <<https://www.dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/308/328>>

Pérez Portilla, Karla. “**Discriminación estructural, cultural, institucional y personal. Un análisis de la producción y reproducción de la discriminación**”.Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2007.

México: INEGI. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2020).

Mercer. Los caminos hacia la justicia social: una mirada renovada hacia la diversidad, la equidad y la inclusión en la fuerza laboral.2021

Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York y Ginebra, Porrúa, 2014.

United Nations. United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Article1– Purpose. Disponible en línea: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf>

Westen, Peter. **The Concept of Equal Opportunity,95 Ethics**,1985.

B. LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Promulgada Feb. 5, 1917/ Nov. 18,2022).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas Diciembre 13, 2006/ Firmada por México Mayo 3, 2008).

Ley del Impuesto Sobre la Renta. (Promulgada Dic. 11, 2013/Nov. 21,2021).

Ley Federal del Trabajo. (Promulgada Abril. 1, 1970/Dic. 27,2022).

Ley General de Personas con Discapacidad.(Promulgada Mayo 30, 2011/Enero. 06,2023).

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. P. O. Oct. 19, 2015. Disponible en línea: Mexicali<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación General No 6: Sobre la igualdad y la no discriminación, Naciones Unidas.