

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
UNIDAD ACADÉMICA PROFESIONAL CUAUTITLÁN IZCALLI



***“ESTUDIO COMPARADO DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS
VIGENTES SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN CHILE Y MÉXICO”***

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO
INTERNACIONAL**

PRESENTA:

GUADALUPE IRIS CALDERÓN MARQUÉZ

ASESOR:

DR. EN C.ED. ROLANDO HEREDIA DOMINICO

CUAUTITLÁN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO, MAYO DE 2018.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS VIGENTES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE Y MÉXICO.....	11
1.1. Rasgos a tener en consideración para determinar los antecedentes históricos de los ordenamientos vigentes de las personas con discapacidad en Chile y México.....	11
1.2. Etapas del desarrollo histórico de los ordenamientos jurídicos vigentes de las personas con discapacidad con apoyo en el derecho internacional.....	12
1.2.1. Etapa N.1. (3.500 - 6.000 a. c.) Pre- Historia.....	13
1.2.2. Etapa N.2. (350- 371 a. c.) Edad Antigua.....	17
1.2.3. Etapa N.3. (372 - 404 a. c.) Civilización Griega.....	21
1.2.4. Etapa N.4. (405 -540 a. c.) Civilización Romana.....	26
1.2.5. Etapa N.5. (550 - 1453) Edad Media.....	31
1.2.6. Etapa N.6. (1454 - 1789 d. c.) Edad Moderna.....	35
1.2.7. Etapa N.7. (1790 - 2017) Edad Contemporánea.....	40
1.3. Etapas del desarrollo histórico jurídico de los ordenamientos jurídicos vigentes de las personas con capacidades diferentes en Chile.....	48
1.3.1. Etapa N.1. (1970 - 1980) Movimientos sociales dan la pauta a la creación de los ordenamientos jurídicos sobre derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile.....	49
1.3.2. Etapa N.2. (1990 -1994) Sociedad de Fomento Fabril, (SOFOFA) y la Comisión de Personas con Discapacidad Chile.....	50
1.3.3. Etapa N.3. (1995 - 1999) La integración social y laboral para las personas con discapacidad en Chile.....	52
1.3.4. Etapa N.4. (2000- 2004) Estudio Nacional de Discapacidad en Chile...	53
1.3.5. Etapa N.5. (2005- 2008) Chile ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	54
1.3.6. Etapa N.6. (2009- 2010) La legislación sobre igualdad en Chile.....	55
1.3.7. Etapa N.7. (2011 - 2015) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile.....	56
1.3.8. Etapa N.8. (2016 - 2017) Ordenamiento jurídico vigente sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad.....	57
1.4. Etapas del desarrollo histórico jurídico de los ordenamientos jurídicos vigentes de las personas con discapacidad en México.....	58
1.4.1. Etapa N.1. (1994 - 2000) Plan Nacional de desarrollo en México.....	59
1.4.2. Etapa N.2. (2001 - 2003) Igualdad ante la constitución mexicana sobre los derechos sociales y laborales para las personas con discapacidad.....	60

1.4.3. Etapa N.3. (2004 - 2005) La inclusión y desarrollo para las personas con discapacidad en México.....	61
1.4.4. Etapa N.4. (2006 - 2007) Instrumento jurídico internacional ratificado por México.....	63
1.4.5. Etapa N.5. (2008 - 2013) La inclusión social y laboral para las personas con discapacidad en México.....	65
1.4.6. Etapa N.6. (2014 - 2017) Instancias que apoyan a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en México.....	67
1.5. Principales antecedentes históricos jurídicos de los ordenamientos jurídicos de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.....	68
Conclusión.....	69
CAPÍTULO II. DESARROLLO TEMÁTICO DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS VIGENTES SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE Y MÉXICO.....	70
2.1. El Derecho Internacional.....	70
2.1.1. Fundamento jurídico del Derecho Internacional en Chile.....	76
2.1.2. Fundamento jurídico del Derecho Internacional en México.....	77
2.2. Clasificación del Derecho Internacional.....	78
2.2.1. Derecho Internacional Público.....	80
2.2.1.1. Derecho Constitucional Internacional una de las sub ramas del Derecho Internacional Público.....	84
2.2.1.2. Derecho Administrativo Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.....	87
2.2.1.3. Derecho Financiero Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.....	89
2.2.1.4. Derecho Penal Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.....	91
2.2.1.5. Derecho Procesal Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.....	93
2.2.1.6. Derecho Laboral Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.....	95
2.2.1.6.1. El Derecho Laboral para las personas con discapacidad en Chile.....	98
2.2.1.6.2. El Derecho Laboral para las personas con discapacidad en México.....	99
2.3. Los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile.....	100
2.3.1. Legislación aplicable en Chile para las personas con discapacidad.....	101
2.3.2. Concepto jurídico de persona con discapacidad en Chile.....	102
2.3.2.1. Tipos de discapacidad en Chile.....	102
2.3.3. Concepto jurídico de discriminación en Chile.....	103
2.3.4. Concepto jurídico de igualdad de oportunidades en Chile.....	104
2.3.5. Inclusión Laboral para las personas con discapacidad en Chile.....	106
2.3.5.1 Concepto de inclusión laboral en Chile.....	107

2.3.6.	Políticas públicas que reconocen la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile.....	109
2.4.	Los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en México.....	111
2.4.1.	Legislación aplicable para las personas con discapacidad México.....	111
2.4.2.	Concepto de persona con discapacidad en México.....	115
2.4.2.1.	Tipos de discapacidad en México.....	115
2.4.3.	Concepto de discriminación en México.....	117
2.4.4.	Concepto de igualdad de oportunidades en México.....	118
2.4.5.	Concepto de inclusión en México.....	119
2.4.5.1.	Inclusión laboral para las personas con discapacidad en México.....	120
2.4.6.	Políticas públicas que reconocen la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en México.....	125
	Conclusión.....	129
	CAPÍTULO III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	130
3.1.	El Derecho Comparado y la comparación jurídica.....	130
3.2.	Concepción de un estudio jurídico comparado.....	134
3.2.1.	Selección de un sistema jurídico.....	134
3.2.2.	Sujeto – materia de comparación.....	138
3.2.2.1.	Personas con discapacidad como sujeto de comparación en Chile y México.....	139
3.2.2.2.	Derechos humanos de las personas con discapacidad en Chile y México.....	140
3.2.3.	Delimitar el nivel de comparación.....	145
3.2.4.	Identificar similitudes y diferencias.....	146
3.2.4.1.	Criterios de comparación.....	148
3.2.4.2.	Tabla de comparación de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre las personas con discapacidad en Chile y México.....	149
3.2.4.3.	Similitudes de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.....	151
3.2.4.4.	Diferencias de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.....	152
3.2.5.	Prueba de funcionalidad.....	153
	Conclusión.....	155
	CONCLUSIONES.....	156
	RECOMENDACIONES.....	157
	REFERENCIAS.....	158
	ANEXOS.....	164

INTRODUCCIÓN.

En nuestro sistema de organización social Torres López (2005) refiere que “disponer de un empleo debe ser un derecho fundamental, tanto para la integración social del sujeto como para el desarrollo de la personalidad, el empleo constituye, por tanto, una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad” (p.20)

De acuerdo con Bustelo, M (2007) “El derecho al trabajo tiene que ver con la obligación del Estado de velar la actividad laboral de este grupo de vulnerabilidad dentro de la sociedad, propiciado un trabajo digno o decente, en el que no exista ningún tipo de discriminación laboral, teniendo de reconociendo de sus derechos y obligaciones” (p.56)

En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo, es un medio para conseguir diferentes aspectos como son una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenecía a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

De acuerdo con un trabajo digno las personas con discapacidad pueden volverse realmente independientes y en consecuencia ser ellos mismos, hacedores de su propio destino como lo hace notar Torres López, (2005) por tal motivo se desarrollara esta investigación.

Existe la preocupación de que las personas con discapacidad no cuentan con el conocimiento sobre que legislación es aplicable para sobre guardar de sus derechos laborales, las cuales son personas que tienen un gran desempeño en el ámbito laboral, se pone en cuenta que este es un grupo en situación de vulnerabilidad, también necesita satisfacer necesidades propias de desarrollo y crecimiento.

En tal sentido se abordan de los diversos instrumentos internacionales que darán la pauta esencial sobre la regulación de los derechos laborales de las personas con discapacidad diferentes en Chile y México y de las instituciones nacionales e internacionales que prevén de asistencia de apoyo conforme a los ordenamientos jurídicos de ambos países.

La importancia de esta investigación es dar fundamento teórico jurídico a todas aquellas personas con discapacidad que ignoren de que norma jurídica puede ser aplicable en el territorio en Chile y México en el ámbito laboral y del fundamentar que en el derecho internacional, se encuentran los instrumentos que regulan de las normatividades jurídicas desde los tiempos contemporáneos.

Dentro de los diferentes ordenamientos jurídicos se da la preocupación de crear un instrumento de información sobre las similitudes y diferencias de la normatividad en materia laboral a las cuales son aplicables para las personas con discapacidad en Chile y México dentro de un marco jurídico internacional.

Por tal razón esta investigación se resuelve el siguiente **Problema de investigación**.

¿Cuáles son las semejanzas y diferencias de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México que permiten mejorar la regulación de las relaciones laborales con apoyo en el derecho internacional?

Lo cual se formula el siguiente **Objetivo general**. Determinar las semejanzas y diferencias de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad.

Conforme a la problemática de investigación se formula el siguiente **Objeto de estudio**. Son los derechos laborales para las personas con discapacidad.

Se desarrolla dentro de la investigación las siguientes **Preguntas de investigación**.

- 1.- ¿Cuáles son los antecedentes históricos de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en México y Chile?
- 2.- ¿Cuál es el diagnóstico respecto a los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México de conformidad a los ordenamientos jurídicos vigentes?
- 3.- ¿Cuál es la interpretación de los resultados conforme a las semejanzas y diferencias de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México?

Estipulando a cada una de ellas sus **objetivos específicos**.

- 1.- Describir los diversos antecedentes históricos de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México.
- 2.- Diagnosticar la situación actual respecto a los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México.
- 3.- Comparar los resultados conforme a la interpretación jurídica sobre las diferencias y semejanzas de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México.

La investigación a desarrollar será de concepción de estudio jurídico comparado de los ordenamientos jurídicos sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México identificando el siguiente **Paradigma de investigación**.

La metodología empleada será de ámbito cualitativo porque se demuestra las recopilaciones de las diversas legislaciones jurídicas que regulan los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México, reconociendo una comparación jurídica. Tamayo (2007) señala:

“La metodología cualitativa, por su enfoque y su fundamentación epistemológica tiende a ser de orden descriptivo, orientado a estructuras teóricas, y suele confundirse con la investigación etnográfica dado su origen y su objeto de investigación, se caracteriza por la utilización para enfrentar la realidad conforme al objeto de estudio indagando de conceptos diversos esquemas de orientación de la investigación” (p.57)

Como se puede observar la clasificando los hechos que dieron pauta para la investigación, de alguna manera la metodología cualitativa es considerada como un modo de encarar el mundo empírico. Para efectos de esta metodología, se adopta la propuesta de Taylor y Bogdan (1987) afirma:

“La investigación cualitativa es inductiva, donde los investigadores desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de pautas de los datos y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos. Los investigadores siguen un diseño de investigación flexible, comenzando sus estudios con interrogantes vagamente formuladas” (p.7)

Se lleva a cabo las observaciones de los ordenamientos jurídicos en cada país sobre los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes, llegando a si al objeto de estudio dentro de la metodología, el método deductivo es un método científico que considera la conclusión como la consecuencia necesaria de las premisas siendo la legislación vigente en cada país dando resultados con validez y teniendo el fundamento jurídico aplicable a nivel internacional.

La metodología cualitativa, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. Grinnell (1997) plantea:

“No necesariamente, se prueban hipótesis con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones”.

“Por lo regular, las preguntas e hipótesis surgen como parte del proceso de investigación y éste es flexible, y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal y como la observan actores de un sistema social previamente definido” (p.7).

Este método cualitativo nos permite permanecer próximos al mundo empírico se da una vez observada la problemática planteada respecto a los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México, de las cuales tienen una regulación jurídica vigente, debido a las variaciones jurídicas que se dan entre uno y otro país, conflictuando la unificación de criterios a nivel internacional respecto a las normas jurídicas que lo regulan.

Indicando que el **Tipo de investigación es documental**. Bustelo M,(2007) considera que la investigación documental.

“Es parte esencial de un proceso de investigación científico, contrayéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades teóricas” (p.60).

Consiste en la recolección y selección es esencial de los ordenamientos jurídicos vigentes aplicables dentro de ambos países, sobre consecuencia de una realidad teórica y empírica de la investigación sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

Por lo tanto, se manipuló diversos argumentos conforme a los documentos históricos: referente a los tratados internacionales y legislaciones jurídicas vigentes, en relación sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México. Asimismo, se indagará e interpretará los resultados derivados con forme los fundamentos y motivaciones jurídicos dentro de la investigación.

La importancia de esta investigación es dar fundamento teórico jurídico a todas aquellas personas con discapacidad que ignoren de que norma jurídica puede ser aplicable en Chile y México en el ámbito laboral para que puedan tener un instrumento jurídico, para defender sus derechos, existiendo discriminación al adquirir un trabajo y saber de qué instancias son encargadas de proveer asistencia en el ámbito nacional e internacional, para poder independizarse y tener en un futuro un patrimonio sustentable.

Con el desarrollo de esta investigación se crea un elemento nuevo, que mediante a la recolección y análisis de los ordenamientos jurídicos aplicables sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México, con fundamentos jurídicos, Bustelo (2007) enfatiza.

“Dentro de los instrumentos internacionales y nacionales se presentan diversas discrepancias al momento de unificar criterios, dando como resultado la ineficaz protección de los derechos fundamentales al trabajo de personas con capacidades diferentes” (p.56).

Es importante destacar los **Métodos y técnicas de investigación empleadas**. Ander, (1997) destaca que.

“Los métodos son un conjunto de operaciones ordenadas para lograr un resultado, tomando en cuenta los métodos teóricos empíricos y cualitativos para alcanzar un objetivo determinado en la investigación y de las representaciones de las etapas operacionales limitadas en concreto adaptadas a un fin determinado” (p.34).

Es importante destacar la existencia de los diversos métodos de investigación, donde Ander (1997) menciona que.

“Los métodos teóricos esencialmente se utilizaran para la realización de los antecedentes, de esta forma es necesario seleccionar los hechos, clasificarlos, compararlos, analizarlos, hacer la abstracción de algunas características y propiedades, generalizarlos y explicarlos así es posible distinguir las relaciones esenciales conforme a la investigación” (p.3).

Entre los métodos teóricos conforme a Ander (1997) se tienen:

- ❖ Histórico lógico: Se estudiará el proceso que se ha tenido dentro de los ordenamientos jurídicos, con el propósito de encontrar los orígenes o antecedentes de la vida social contemporánea y de esta manera se comprenderá la naturaleza y su funcionamiento dentro de la investigación.

Partiendo así de la idea de la costumbre y formas de vida social teniendo así sus raíces en el pasado, identificando los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México, dando como resultado la interpretación de manera secuencial.

- ❖ Análisis síntesis: Como señala Ander (1997) “Es la comprensión adecuada de los métodos, exige que los aspectos sean de manera simultánea o integral existentes”

Correspondiente con la investigación el análisis manifestara la separación de la realidad de los ordenamientos jurídicos para conocer los elementos fundamentales y las relaciones que existen entre ellos conforme a los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

Mencionando los métodos empíricos teniendo en cuenta a Grinnell (1997) p.23 refiere que estos metodos;

“Se basan en la lógica para construir el conocimiento, los datos empíricos se obtienen de las pruebas acertadas y los errores, es decir, de experiencias”

Estos métodos contribuyen a revelar las relaciones y las características fundamentales de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Como lo hace notar Grinnell (1997) se cuentan con los siguientes métodos empíricos

- ❖ Revisión de documentos: Teniendo en cuenta a González Río, (1997) *“Es principalmente un pilar que sustentara la investigación, elaborando el marco teórico conforme a la revisión documental”* (p.34).

Por tal manera resulta necesario fundamentar teóricamente, para la delimitación de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, estableciendo su importancia de estudio.

Esto indica que tiene carácter descriptivo por lo que consistirá en evaluar ciertas características sobre los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, se analizarán los datos reunidos para describir de sus semejanzas y diferencias de ambos países y llegar así a obtener un resultado viable dentro de la investigación.

- ❖ Método comparativo: Citando a González Río, (1997) *“Consiste en describir dos o más fenómenos, uno del otro, para establecer las semejanzas y diferencias, de ello definir las conclusiones que definen el problema”* (p.34).

Por lo tanto, se involucrará la comparación de la normatividad jurídica vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, se indagará y simplificará sus diferencias, así como sus similitudes teniendo el conocimiento preciso de los ordenamientos jurídico aplicable en Chile y México.

Como expresa González Río, (1997) *“Los métodos cualitativos tienden a indagar y explorar las experiencias de las realidades, para comprender con naturalidad los fenómenos, pretendiendo que las ideas surjan desde los datos y no solo de un existencialismo”* (p.34).

Es importante destacar las técnicas usadas dentro de la investigación de acuerdo con González Río, (1997) su clasificación consta de.

a) La observación como procedimiento de recogida de datos; de esta forma se obtendrá la información del acontecimiento y como este se produce (p.36).

Esto indica la revisión de documentos, donde se sustentará la información plasmada en la investigación; ya que conforme con los instrumentos, históricos como actuales existentes sobre el tema de investigación, se realizará un análisis más amplio y profundo,

b) Entrevista: Este método se obtendrá información de forma oral y personalizado sobre a la realidad y de las experiencias de los participantes en relación al objeto de estudio (p.36).

Se planteará a personas con discapacidad que desconocen de las legislaciones aplicables dentro de la normatividad, que regulan sus derechos laborales mediante a las diversas doctrinas jurídicas.

c) Encuesta: Como afirma González Río, (1997), *“Es un método de adquisición de información, con forme a cuestionarios previamente elaborados, se logrará conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación”* (p.35).

Por lo tanto, se va a distinguir las opiniones sobre el problema de investigación, siendo la técnica más representativa del método cualitativo como recogida de datos adquiridos conforme a la investigación.

Por otra parte, se contará con la siguiente distribución de los diversos temas conforme al **resumen capitular** con una estructura conforme al trabajo de investigación.

Capítulo I. Antecedentes históricos jurídicos de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México; En términos generales de este capítulo se describirá la recopilación completa de los antecedentes históricos del tema de investigación, con el objetivo de dejar como manifiesto los acontecimientos del pasado de mayor relevancia que han dado paso al desarrollo y crecimiento del mismo.

Teniendo en consideración sus aspectos más importantes como de la denominación de las legislaciones, el marco legal aplicable y de las instancias encargadas en prever asistencia en materia laboral para las personas con discapacidad.

Capítulo II. Situación actual de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México; En términos generales de este capítulo se tendrá por objetivo dar a conocer la realidad en la que se encuentran los ámbitos de estudio, conforme a las realidades de los países antes ya mencionados con apoyo del derecho internacional, respecto a los ordenamientos jurídicos en la actualidad con forme los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Capítulo III. Resultados los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México; En cuanto a este capítulo será plasmada la comparación jurídica de ambos países, obteniendo las conclusiones planteadas basadas con relación de hechos y explicaciones.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS VIGENTES SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE Y MÉXICO.

En el presente capítulo se describe la recopilación completa de los antecedentes históricos jurídicos del tema de investigación, con el objetivo de dejar como manifiesto los acontecimientos del pasado de mayor relevancia que han dado paso al desarrollo y crecimiento de las normas aplicables en ambos países, teniendo en consideración los aspectos principales sobre los ordenamientos jurídico aplicables las cuáles son fundamentadas conforme a su denominación y por ultimo sus fundamentos jurídicos.

1.1. Rasgos a tener en consideración para determinar los antecedentes históricos de los ordenamientos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

En cuanto a nuestra investigación se encuentran los principales rasgos de mayor importancia, ya que permitirán el desarrollo de las etapas históricas que darán la esencia sobre ambos países, llegando así a nuestro objetivo principal y estipulando los siguientes aspectos que dará pauta esencial dentro de la investigación los cuales son:

- 1) Denominación: Julián Pérez (2011) considera *“Que es el aquel término que procede del vocablo “denominatio”, identificación teórica sobre la cosa” (p.23)*

Se define el nombre o expresión correcta de la denominación, que se les da a los ordenamientos jurídicos conforme con los periodos históricos, sobre la normatividad en Chile y en México, proporcionando el reconocimiento de los derechos laborales para las personas con discapacidad.

- 2) Marco legal: Con base en UNAM, (2015), Instituto de Investigaciones Jurídicas lo describe que es *“Conjunto de disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas”* (s.p)

El marco legal nos proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política para estipular la normatividad jurídica aplicable, en ambos países conforme a las principales transformaciones de sus ordenamientos jurídicos dando el reconocimiento de sus derechos laborales a las personas con discapacidad.

- 3) Instancias encargadas de prever asistencia: Como expresa Ana Garde, (2010) define que *“Representan los diversos grados o etapas jurisdiccionales en los que se divide la presentación, análisis y resolución de todos los asuntos que se pueden llegar a presentar ante un tribunal de justicia”* (s. p).

Determinar las instancias nacionales e internacionales en materia laboral, conforme a los ordenamientos jurídicos que dan apoyo a las personas con discapacidad en Chile y México.

1.2. Etapas del desarrollo histórico de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad con apoyo en el derecho internacional.

Dentro de las etapas de la investigación se mencionará el movimiento histórico más relevante en un ámbito internacional de los ordenamientos jurídicos, principalmente desde la denominación jurídica a las personas con discapacidad, desde años atrás así mismo dándole su personalidad jurídica de reconocerle de sus derechos, sociales y así mismo como a sus derechos al trabajo, atreves de diversos hechos que dan fundamento con apoyo en el derecho internacional.

Conforme el progreso histórico de la investigación, se determinaron siete etapas de desarrollo, que dan pauta el proceso de la investigación acorde con las diversas referencias históricas sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad.

- N.1. (3.500 - 6.000 a. c.) Pre Historia.
- N.2. (350 - 371 a. c.) Edad Antigua.
- N.3. (372 - 404 a. c.) Civilización Griega.
- N.4. (405 - 540 a. c.) Civilización Romana.
- N.5. (550 - 1453 a. c.) Edad Media.
- N.6. (1454 - 1789 d. c.) Edad Moderna.
- N.7. (1790 - 2017 d. c.) Edad Contemporánea.

1.2.1. Etapa N.1. (3.500 - 6.000 a. c.) Pre- Historia.

Al comienzo de esta etapa las personas con discapacidad han existido desde el origen de la historia de los seres humanos conforme con José Luis Fernández Iglesias (1991) En el estudio "*Historia, discapacidad y valía*" da mención que se dice que en la sima de los huesos de Ata puerca se han encontrado restos de más de 30 individuos que vivieron hace 300.000 años.

Conforme con la base de las consideraciones anteriores, uno de estos antepasados, Fernández Iglesias (1991) refiere que el "Homo Hedilbergensis" presentaba un crecimiento anormal de sus huesos que le afectaba al conducto auditivo y a consecuencia de esta patología, deduce que la sordera era casi inevitable, fundamentado conforme a la ciencia arqueológica que desde un inicio el ser humano sus afectaciones se muestran notables ante su entorno.

Mediante las condiciones que anteceden dentro de esta etapa, avanzando en el tiempo, se muestra que en el valle de "Neander" en el estado alemán de Renania, se encontró en los años 50 del pasado siglo al primer Neanderthal, especie del género "Homo" que habitó Europa (*Hernández Gómez, 2001, p.34*)

Significo para entonces todos los restos óseos de neandertales adultos encontrados se observan señales de heridas o enfermedades, entre las que destacan las articulares degenerativas, afectaciones que daban un conocimiento fundamentado conforme a la ciencia arqueológica por las muestras adquiridas en diversos territorios del mundo, contando que en la pre historia se guiaban conforme a una vida nómada sin ley alguna ni organizaciones (*Hernández Gómez, 2001, p.35*)

Con referencia a lo anterior probablemente estas dolencias estaban provocadas por las duras condiciones de vida que tenían que soportar, a la intemperie, en un medio hostil, rodeados de animales salvajes con los que interactuaban y a los que tenían que cazar para asegurarse su subsistencia (*Hernández Gómez, 2001, p.36*)

Se debe tener en cuenta que estos antepasados vivían en constante peligro de muerte y que en muchas ocasiones eran atacados por bestias y sufrían temperaturas extremas al estar expuestos al medio natural ya que dentro de este periodo su vida era nómada y sedentaria (*Hernández Gómez, 2001*)

Tal como se ha visto, el Neanderthal más célebre de la historia con discapacidad fuera descubierto en 1908 al Sur de la actual Francia, con una antigüedad de 35.000 a 45.000 años, mencionando que es un Homo Sapiens que vivió entre 50 y 55 años, descubriendo los restos de este antepasado, tuvieron mucho peso las teorías del paleontólogo francés *Marcellin-Boule (1920)*, refiere que los neanderthales eran antepasados brutos, poco inteligentes y con rasgos semejantes a las bestias.

Por otra parte, *Boule M, (1920)* afirma que “la bestia había caminado con las rodillas flexionadas y arrastrando los pies, con la cabeza inclinada hacia adelante” estipulando que este ejemplar “anciano” que sobrepasó los 50 años de vida es una excepción a la media de longevidad de la época, cuando los individuos vivían alrededor de 30 años, este “anciano” tenía artritis, un mal articular que afectaba al cráneo, a la mandíbula, a la columna vertebral, a la cadera y a los pies.

Conforme a lo anterior se piensa que en estas condiciones físicas, este individuo necesitaría de la ayuda de otros miembros de la comunidad para sobrevivir, porque denominándose como “persona dependiente” dándole una conceptualización que este anciano llevo a los expertos a pensar que, en ocasiones, los Neanderthales alimentaban y cuidaban a sus semejantes con problemas de salud o de edad (*Boule, 1920, p.98*)

Dentro de la antropología se han propuesto teorías en torno a la situación de las personas con discapacidad en estas sociedades, con fundamento principal “tesis de la población” excedente desarrollada por el utilitarismo liberal y el darwinismo social del siglo XIX, considera que en las sociedades donde la supervivencia económica es precaria, dando como teoría de que en aquellos tiempos sólo sobrevivían los fuertes y no los débiles (*Miranda Marisa, 2005, p.234*).

Con referencia a lo anterior al mencionar una civilización de la Prehistoria, se dice que una civilización off-line, según la definición de *Buzan, (1998)*. “*Presentan características compartidas, en estos casos en concreto, un alto grado de interacciones entre sus individuos en relación con el mundo exterior*”, tomando como referencia que para las personas con capacidades diferentes su supervivencia era de modo hostil, desarrollando diversas funciones;

Como lo hace notar *Buzan (1998)* las funciones como cazadores, cuidadores de la cueva, maestros artesanos que curten las pieles o que elaboran las armas, así pues, las personas con discapacidad, también eran útiles para el grupo y desarrollaban “otras capacidades” en beneficio de la comunidad por lo tanto presentaban cierta integración en la comunidad refiriéndose al concepto de transculturación, de interrelación entre una cultura y otra (*p.73*)

En la Prehistoria había una adaptación recíproca entre los individuos con y sin discapacidad, ya que todos realizaban determinadas funciones en beneficio de la comunidad, en función de sus diferentes capacidades, por lo cual se estipula que esta cultura realmente era dominada como inclusiva, con respecto a las personas con discapacidad (*Buzan, 1998, p.73*)

No obstante es importante destacar que se menciona por primera vez, sobre los principios de la transculturación, creándose el principio de selectividad, que regulaba la incorporación o la ausencia de intercambios entre unos grupos y otros, se aplicaba en el ámbito exterior, ya que el grupo mayoritario en conjunto decidían incorporar al individuo con capacidades diferentes en su clan porque les resultaba de utilidad. (*Buzan, 1998, p.76*).

Durante este periodo se regían conforme cuatro factores: Primeramente, con la condición del grado de aceptación y resistencia, de igual manera el focus, que predominaba en las culturas prehistóricas, por otra parte por las creencias espirituales y finalmente por el carácter utilitarista para hacer que el grupo funcionase correctamente, siempre que cada uno de sus miembros cumpliera la función encomendada (*Buzan, 1998, p.79*).

Dentro de los clanes prehistóricos se estipulan identidades de alto perfil, según la definición de Mc-Luhan, citado anteriormente *Juan Rodríguez, (2011) aclarando que*

“Porque las identidades individuales se definían en función de la vinculación y la pertenencia al grupo, por el simple hecho de que quien no estuviese integrado en el grupo simplemente no podría sobrevivir solo y de manera autónoma, primitivamente el ser humano buscaba información para saber los mejores lugares de caza, los mejores pastos respecto al hábitat” (p.32).

Mediante a estas circunstancias históricas, los modos de vida de las sociedades prehistóricas fueron fundamentalmente de estar dentro del mercado por los recursos naturales que tenían a su alcance, teniéndose que adaptarse a ese medio que les ponía en situaciones de crudeza extrema.

De tal manera si se llegaban a separar de su clan era más que seguro que no podrían resistir y del tener una muerte segura, existiendo interacción entre las personas con discapacidad y sin discapacidad, dentro del mismo grupo fundamentando en el sentimiento de identidad de pertenencia al grupo, estaba por encima de cualquier otra consideración. *(Hernández Gómez, 2001)*

1.2.2. Etapa N.2. (350- 371 a. c.) Edad Antigua.

Dentro de esta época histórica coincide con el surgimiento y desarrollo de las primeras civilizaciones o civilizaciones antiguas, donde se considerado la invención de la escritura permitiendo marcar el final de la prehistoria y el comienzo de la historia, dada la primacía que otorga a las fuentes escritas frente a la cultura material, que estudia con su propio método la arqueología, encontrando diversas culturas donde se identifica los existen entes cuestionamientos sobre las personas con discapacidad *(Coulanges Fustel, 1864, p.23)*

En relación se localizó la plenitud de la civilización su duración se caracterizó por la definición de innovadores, citando a *Coulanges Fustel, (1864)*

“Menciona que los conceptos sociopolíticos, los de ciudadanía y de libertad personal, no eran para todos, sino para una minoría sostenida por el trabajo esclavo mencionando dentro de los diferentes imperios Egipto, Babilonia, Grecia, Roma caracterizados por la existencia de un poder omnímoto (dejándose llevar por el lujo y olvidando las miserias de sus súbditos) en las condiciones sociales (p.54).

En ese sentido citando a Cavazos B, (2004) acorde con la materia laboral para estas civilizaciones, el trabajo.

“Fue bajo la forma de esclavitud, donde quien lo realizaba no era una persona sino un ser humano, objeto de derecho, carente de los mismos y proporcionaba un alto grado de rédito económico, ya que no se remuneraba, pues el esclavo trabajaba para su dueño, que había invertido dinero en su compra, o había fructificado de una esclava suya (p.32).

Existiendo un régimen esclavista, que durante este periodo se indicó conforme en la opinión de Cavazoz B, (2004) las relaciones de trabajo en este periodo fueron;

“La producción se basaban en la propiedad de los dueños de esclavos sobre los medios de producción y sobre los esclavos considerados como “instrumentos parlantes” sin derecho alguno y sujetos a explotación cruel siendo aplicables para las personas “sin tener alguna capacidad diferente” mostrado que para las personas con capacidades diferentes se les daba un concepto exclusivo para emplear un trabajo” (p.32).

Es importante destacar que en el territorio antiguo oriente dentro de este periodo se observo claramente las distinciones sociales basadas en los derechos legales del ciudadano (sin tener alguna capacidad diferente), teniendo en cuenta a Margueron Jean-Claude, (2002) en el ámbito laboral que se.

“Distinguían entre esclavos y hombres libres, reafirmo una nueva división según el estatus económico de cada individuo entre los hombres libres y los dirigentes de la sociedad, por otra parte al identificar de las personas con capacidades diferentes las diversas civilizaciones tenían otras percepciones para dirigirse hacia ellos” (p.23)

Con referente a los derechos laborales dentro de estas civilizaciones no estipulan ninguna obligación conforme a las personas con capacidades diferentes, existieron

anomalías sobre el tratamiento como personas iguales dentro de cada civilización donde en este periodo no se contaban con ninguna legislación alguna que regulara el principio de los derechos laborales para las personas con discapacidad, ni de instituciones de apoyo (Margueron Jean-Claude, 2002, p.24).

En cuanto en el territorio de Babilonia citando a Carlos A, González Sánchez, (1966) da como fundamento jurídico donde se dio pauta a la creación.

“De una norma mediante a la costumbre denominada “La ley de Talión” donde se estipulaba que si una persona le rompe un hueso a su agresor se le rompiera un hueso, si le sacaban un ojo a su agresor le sacaron el mismo ojo, ante esta acción de la antigüedad fue el fundamento principal para regular mediante a normas jurídicas y no solo por la costumbre” (p.21).

Por otra parte, La Ley del Talión es un principio jurídico de justicia retributiva en el que la norma impone un castigo que se identifica con el crimen cometido donde fue fundamento para que el código de Hammurabi diera el inicio de regular aspectos dentro de esta civilización, mostrando de los diversos actos del individuo, pretendiendo una organización adecuada conforme a normas jurídicas.

Dentro de esta civilización se crea el “Código de Hammurabi” lo realizó el rey de Hammurabi porque el objeto de esta ley era homogeneizar jurídicamente dando a todas las partes del reino una cultura común estipulando el primer ejemplo de un ordenamiento jurídico, fundamentando que ni un monarca tiene la capacidad de cambiarlas, donde las leyes, escritas en piedra, eran inmutables obedeciendo de los pensamientos y creencias de la época (Lara. F, 1982, p.41).

Con referencia a lo anterior, es el código de leyes que unificó los diferentes códigos existentes en las ciudades del imperio babilónico, estableciendo leyes aplicables en todos los casos, e impedir así que cada uno "tomara la justicia por su mano" pues sin

ley escrita que los jueces hubieran de aplicar obligatoriamente, era fácil que cada uno actuase como más le conviniera citando a *Lara F, (1982) refiere que;*

“El código de Hammurabi estipulo un ordenamiento jurídico que incluye de 282 normas, las cuales se asimilan a las famosas sentencias de la ley del Tali3n, fijando diversas reglas aplicables para los individuos dentro de esta civilizaci3n” (p.41)

Las cuales se pueden observar los numerosos aspectos regulados dentro de este c3digo, de acuerdo con Sanmart3 (1990).

- ❖ La jerarquizaci3n de la sociedad: Existen tres grupos, los hombres libres, los siervos o subalternos y los esclavos.
- ❖ Los precios: Los honorarios de los m3dicos var3an seg3n se atiende a un hombre libre o a un esclavo
- ❖ Los salarios: Var3an seg3n la naturaleza de los trabajos realizados.
- ❖ La responsabilidad profesional: Un arquitecto que haya construido una casa que se desplome sobre sus ocupantes y les haya causado la muerte es condenado a la pena de muerte.
- ❖ El funcionamiento judicial: La justicia la imparten los tribunales y se puede apelar al rey; los fallos se deben plasmar por escrito.
- ❖ Las penas. Aparece inscrita una escala de penas seg3n los delitos y cr3menes cometidos (p.89).

Conforme a lo anterior se regulaba tambi3n la situaci3n del robo, la actividad agr3cola o pecuaria, el da3o a la propiedad, los derechos de la mujer, los derechos en el matrimonio, los derechos de los menores, los derechos de los esclavos, homicidio, muerte y lesiones donde el castigo variaba seg3n el tipo de delincuente y de v3ctima, el C3digo se pon3a a la vista de todos, de modo que nadie pudiera alegar ignorancia de la ley como pretexto (*Lara F, 1982, p.89*).

Desde la perspectiva de las personas con discapacidad, dentro de esta civilización tiene como fuente jurídica principal “El Código de Hammurabi”, cuerpo legislativo de Babilonia del siglo XVII, este código antiguo se le considera de origen divino, donde el dios Shamash, el dios de la Justicia, entrega las leyes al rey Hammurabi, las cuales se unificaban criterios, evitando la excesiva subjetividad de cada juez. (San Martín J, 1999, p.5).

Por lo cual, al hablar de las personas con discapacidad, José Fernández (2008), argumenta que en la ley 2: *“Si uno embrujó a otro y no puede justificarse, el embrujado irá al río, se arrojará; si el río lo ahoga, el que lo ha embrujado heredará su casa; si el río lo absuelve y lo devuelve salvo, el brujo es pasible de muerte y el embrujado tomará su casa”* (p.23), donde se les denominaba como acto de hechicería lo cual no se les veía como sujeto a derecho alguno.

1.2.3. Etapa N.3. (372 - 404 a. c.) Civilización Griega.

Dentro de este periodo Grecia estaba conformado por polis o ciudades estado, pues en aquel tiempo no existía el concepto de país como en la actualidad, el concepto de polis de acuerdo con Bengtson Herman, (2008).

“Nace cuando las aldeas se unieron en comunidades urbanas, que adoptaron una forma de gobierno, con leyes e instituciones, independientes unas de otras, aunque poseían una lengua y una religión comunes, aplicados para la civilización tan perfecta dejando atrás de las personas con alguna capacidad diferente, sin tener derecho alguno al ser excluidos de la sociedad” (p.45).

Conforme a las grandes manifestaciones de sensibilidad y cultura, dentro de esta civilización se da la preocupación de la libertad del hombre y su forma de pensar donde los griegos reconocieron esto como un problema social citando a Bengtson Herman,(2008) se mostró diversas condiciones que dividían en: prisioneros, deudores, hijos de los esclavos, de las cuales eran sujetos a los regímenes jurídicos

aplicables dentro de esa época exclusivamente de ellos para impartir la actividad laboral, por tal motivo a las personas con discapacidad, se les excluía de esta actividad, dentro de este régimen (p.47).

Por lo cual estos pasaban a ser patrimonio de la aristocracia, en tanto que los artesanos libres viven de su oficio, pero dependientes a la nobleza en un nivel intermedio entre los esclavos y los artesanos; pero también estaban los jornaleros que prestaban sus servicios a cambio de una paga miserable denominado la Aristocracia u Oligarquía Griego (Bengtson Herman, 2008, p.58).

Con respecto al derecho griego, cada poli tenía su propio derecho, y sobre la posible existencia de un fondo jurídico común, por fuentes extrajurídicas donde las polis era una comunidad política que se administraba por sí misma se contaba que se constituía por núcleos pequeños de población, con un promedio entre 3 mil y 5 mil habitantes, donde Atenas y Esparta fueron las polis más poderosas del mundo. (Bengtson Herman, 2008, p.60).

Con respecto con la civilización griega, las autoridades dictaban de las sentencias con fundamento en una intuición de la justicia, sin encontrarse demasiado obstaculizadas por normas legisladas, de acuerdo con Bengtson Herman, (2008) menciona que;

“No existía una ciencia jurídica autónoma: las ideas sobre "lo justo" forman parte de la filosofía general, al lado de especulaciones sobre lo bello, lo ético, etc. secta de legisladores griegos” (p.61).

Desde la posición de Bengtson Herman, (2008) refiere a la forma de gobierno griega, referente con la actividad social y laboral dentro de este periodo.

Monarquía: Estado gobernado por un rey con el cargo hereditario, donde algunos gobernantes reclamaban el derecho divino, practicada en Micenas, con pensamientos superiores.

Aristocracia: Dentro del Estado gobernado por la nobleza, cargos hereditarios y basados en la posesión de tierras, con el estatus social y bienestar son la base de la autoridad de los gobernantes practicada en Atenas 594 a. c. (p.63).

Oligarquía: Estado gobernado por un pequeño grupo de ciudadanos, gobierno basado en el bienestar, grupos gobernantes controlan el ejército, Practicada en Esparta (600-800 a.C.) y finalmente otro tipo de gobierno fue la Democracia directa: Estado gobernado por sus ciudadanos, gobierno basado en la ciudadanía la autoridad de la mayoría decide el voto, practicado en Atenas 461 a. c. (p.64).

Con respecto a esta civilización en la antigua Grecia (siglo IV a. c.), se identifica que a las personas con discapacidad, tenían aspectos de malformaciones o debilidad notoria lo cuales eran sacrificadas a los dioses sin embargo, conforme a Bengtson Herman, (2008), enfatiza que tal acto *“Era del ofrendar a los dioses o simplemente era la acción más fácil para excluirlas de la sociedad por no poder adaptarse a ella”* (p.65).

Conforme a este periodo se menciona que en Grecia da un culto esencial a la belleza y de la perfección física teniendo como obstáculos dentro de su sociedad que las persona con discapacidad mostraban diversas ex pulsaciones de las ciudades o de tal manera de la exterminación total sin algún consentimiento alguno Moure Romanillo, (1995), p.145.

El trato que posteriormente se les da a las personas con discapacidad se le conoce mediante a la literatura de aquellas épocas, en donde dependiendo de su origen, se observa el contraste del que con anterioridad se habla, o bien eran objeto de burla y matanza o bien adoración y culto estipulando que no se le daba el reconocimiento jurídico para estas personas ni mucho menos de sus derechos (Bengtson Herman, 2008, p.80).

Durante esta época como lo afirma Moure Romanillo (1991) menciona que los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que "en su bella y floreciente civilización" existieran personas diferentes, refiriéndose a este grupo de personas vulnerables dándoles un concepto de "imperfectos" (p.43)

Posterior mente se da un fundamento conforme al gran filósofo griego Aristóteles citado en su obra "La política", señaló que: "sobre el abandono y la crianza de los hijos, la ley debe de prohibir que se crie a ninguno que este lisiado" no reconociendo un estado de derecho, ni de brindarles algún apoyo alguno para estas personas con discapacidad.

Platón era otro filósofo griego que argumentaba que *"Los débiles tendrían que desaparecer, incluyendo las personas con capacidades diferentes" fijándose en las leyes que grupo vulnerable, no tienen reconocimiento alguno dentro de un ordenamiento jurídico ante la sociedad, ablando de una situación de eugenesia "eliminación globalizada de los individuos con deformidades, con la finalidad de la mejora de la especie o de la etnia" (Sánchez Rosado, 2000)*

Dentro de esta civilización se encontró un ordenamiento jurídico basándose a una denominación jurídica, como derecho griego, donde se enfatizó la exaltación hacia la Justicia como virtud o valor fundamental dentro de una conciencia jurídica, donde dentro de la misma se veían a todos como iguales haciendo cumplir a la justicia ante los individuos sin alguna discapacidad (Bengtson Herman, 2008, p.90).

El Derecho surgió completamente ligado al ideal de formación del individuo en tanto era parte de las polis, (Bengtson Herman 2008, p.44) enfatizo que en el *"antiguo derecho griego fue el precursor intelectual del derecho romano de la época clásica, estipulando a los conflictos se presentaban como un juego dialéctico de acción y reacción, conceptos determinantes para los recursos jurídicos de la vida social"*

Esta civilización tenía una serie de conceptos jurídicos propios y una técnica jurídica avanzada, rígida y ordenada, pero carecían de una ciencia jurista, pero su vez se regían conforme a un juicio griego con un número de jueces siempre era superior, para demandas que implicaban bajas cantidades de dinero (Bengtson Herman, 2008, p.91)

En relación a los diversos territorios dentro de la antigua Grecia se encuentra la zona geográfica de Atenas, como expresa Bengtson Herman, (2008) sostiene que;

“Se estipulo los principios de esta democracia ateniense eran la libertad, la igualdad de palabra y la igualdad ante la ley, donde se le denomino principalmente como la cuna de la democracia, formando un régimen de normas regidas conforme a las leyes de Dracón” (p.92).

Con referente a lo anterior Bengtson Herman, (2008) da conocer el concepto de Dracón; *“Siendo aquel ciudadano con características de ser tan sabio y justo que los atenienses querían que él escribiese nuevas leyes (como el legislador de la época) las cuales establecía duras las leyes que donde única sentencia era la muerte” (p.92).*

En cuanto a los ordenamientos jurídicos citando a (Bengtson Herman, 2008, p.94) refiere que en esta época se encuentra las reformas de Solón en el año 594 a. c. se caracterizaba por contar con un carácter popular, las siguientes normas son;

- 1.-Derogar las leyes draconianas.
- 2.-Prohibir los préstamos de dinero con garantía de la persona del deudor.
- 3.- Anulación de las deudas de los campesinos y de los esclavos por deuda.
- 4.-Eximir a los ciudadanos del pago de impuestos directo.
- 5.-Introducir el juicio por el sistema de jurado.

6.-Fomentar la participación de los ciudadanos libres en la administración del estado.

7.-Se otorgó del derecho a voto a todos los ciudadanos libres.

8.-Primera ley sobre testamento y delitos de injuria, calumnia y traición a la patria.

9.-Creación del sistema de acusación pública

Con forme a este periodo se muestra un ordenamiento jurídico siendo el precursor de la creación del derecho de acuerdo con Aristóteles: *"La justicia es una necesidad social, porque el derecho es la regla de vida para la asociación política, y la decisión de lo justo es lo que constituye el Derecho"*, teniendo en cuenta que la justicia no era aplicable para toda la sociedad, respectivamente de las personas con discapacidad no se les contemplaba para la aplicación de la misma justicia griega y no exista de alguna institución que los apoyara.

1.2.4. Etapa N.4. (405 -540 a. c.) Civilización Romana.

Dentro de este periodo se encuentran establecidos por primera vez la sistematización y la enseñanza del derecho, que no existía entre los griegos, el derecho romano, es uno de los grandes aportes de Roma como civilización, supuso la primera recopilación científica de las normas para las que deben regirse las relaciones de los ciudadanos (Grimal Pierre, 1979, p. 228)

Por estas razones citando a Antonio Blanco (2010) menciona que se encuentra el inicio de los aspectos fundamentales del derecho;

Privados y públicos, familiares, laborales, etc., a partir de Augusto en latín "Agustus" siendo el primer emperador romano gobernando 27 a. c. - 14 d. c. convirtiéndose así en el emperador romano con el reinado más prolongado de la historia (p.55).

Conforme a este periodo la ciencia del derecho tuvo una gran importancia y hubo notables jurisconsultos, como Gayo (178 d. c.) “*Jurista romano de mediados del siglo II*”, Ulpiano (Domicio Ulpiano-Roma, 228 d. c.) “*Jurista romano de origen fenicio*” definió la justicia como la continua y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde y Papiniano (Emilio Papiniano 142 d. c.) “*Jurisconsulto romano*” (p.55)

De acuerdo con Antonio Blanco (2010) afirma que estos jurisconsultos romanos distinguían entre:

- ❖ *Ius publicum* (derecho público) que regulaba las relaciones entre los ciudadanos y el Estado.
- ❖ *Ius privatum* (derecho privado) que regulaba las relaciones de los ciudadanos entre sí.
- ❖ *Ius gentium* (derecho internacional) que regulaba las relaciones entre los distintos pueblos (p.55)

Las fuentes principales que permitieron la creación del derecho en diversas áreas que estipulaban en cada una de ellas las diversas normas aplicables dentro de esta civilización, pero en cuestión a las personas con discapacidad se les empezó a incluirlos como personas sujetas a derecho (*Blanco, 2010, p.34*).

Conforme al movimiento histórico de este periodo el primer planteamiento, se menciona que dentro de la conquista de Grecia por parte de la República Romana significó la asimilación de su legado cultural y sus valores militaristas, materiales y hedonistas, donde esta sociedad romana crea su forma de gobierno, en la opinión de Antonio Blanco (2010) refiere con los siguientes tipos de gobierno.

- ❖ **Monarquía;** En un primer momento de su historia, Roma, de la misma forma que sucedió en Grecia, fue una monarquía, entre el (753 - 509 a. c.) fueron siete los reyes de Roma, desde Rómulo hasta Tarquinio el Soberbio, donde el rey (rex) rige la vida social, política y militar, de igual manera que a un dios, donde el senado se

representaba conforme una asamblea de ancianos, tratándose de un órgano meramente consultivo, el monarca requería su opinión, pero no tenía por qué seguirla (p.57)

- ❖ República; En el año 509 a. c. el rey Tarquinio el Soberbio fue expulsado de Roma, y con él acabó el sistema monárquico en Roma, desde el 509 a. c. donde roma se constituyó en república, sistema de gobierno en el que el pueblo ejercía el poder directamente, la constitución de la república Romana se basaba en el equilibrio de tres órganos que se controlaban mutuamente: Magistrados, Comicios y Senado. (Antonio Blanco, 2010, p.59).

El Senado representa el poder consultivo en un principio estaba integrado sólo por patricios, pero luego se incorporaron también los plebeyos, Antonio Blanco (2010) alude las competencias del Senado son:

- Controlar los ingresos y los gastos del Estado.
 - Juzgar los delitos cometidos en Italia que exigen una intervención del Estado, como traiciones, perjuros, envenenamientos, asesinatos.
 - Enviar embajadas fuera de Roma y recibir las que vengan de otros países
- ❖ El imperio; Comienza en Roma con Octavio "*Cayo Octavio Turino*" la palabra "imperium" designaba el mando supremo, el poder de los más altos cargos públicos, que Octavio (restauró los principios de la República), con lo que el poder gubernamental pasó a establecerse en el Senado, aunque en la práctica él retendría su poder autocrático fue acumulando poco a poco, donde se conservaron la mayoría de las magistraturas, pero fueron perdiendo importancia, la dictadura y la censura desaparecieron a principios del imperio y de las demás magistraturas se convirtieron en simples títulos honoríficos en cuanto a el emperador era el jefe supremo civil, militar y religioso (Antonio Blanco, 2010, p.60).

De acuerdo con Antonio Blanco (2010) “Los emperadores romanos” asociaron a su nombre los títulos de:

- Princeps, primero entre iguales, suponía el poder político.
- Imperator, comandante, suponía el poder militar.
- Augustus, venerable, alude a la superioridad personal del emperador (p.60)

Dentro de este periodo el imperio romano mediante sus etapas de gobierno se fue motivando que existiera un derecho que regulara de las actividades de trabajo dentro de la civilización dada por los individuos ya que durante la época del Imperio Romano, en la humanidad se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo, se pensaba que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar (Antonio Blanco, 2010, p.62).

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el derecho laboral mucho menos, que hubiese leyes al respecto ya que era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, por tanto, fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma, dentro de esta civilización se nota de importancia que las actividades dentro del imperio se regulaban de otros principios (Antonio Blanco, 2010, p.63).

Dentro de este periodo se encuentra la fuente esencial sobre el ordenamiento jurídico romano donde de ella emana la norma denominada como la ley de las XII Tablas *“lex duodecim tabularum o Duodecim tabularum leges”* o ley de igualdad romana fue un texto legal que contenía normas para regular la convivencia del pueblo romano donde también recibió el nombre de ley decenviral, por su contenido se dice que pertenece más al derecho privado que al derecho público de acuerdo con Beatriz Bernal (1981)

“Fue el primer código de la Antigüedad” que contuvo reglamentación sobre censura (pena de muerte por poemas satíricos), la ley se publicó al principio en doce tablas de madera y posteriormente publicadas en planchas de bronce que se exponían dentro del foro” (p.14).

Aplicando especialmente esta norma de la Ley de las Doce Tablas (540 a. c.) se empezaba a estipular el régimen para ser aplicado para aquellas personas que contenían alguna capacidad diferente reformando que se le conceden al padre todos los derechos sobre sus hijos, muerte incluida, mostrando que en la Roma imperial aplicaban los mismos propósitos que en Esparta siendo empujados al vacío (Beatriz Bernal, 1981, p.58)

Donde la muerte del niño deforme no era lo habitual, sino que se le abandonaba en las calles, o bien se le dejaba navegar por el Tíber, introducido en un cesto, para pasar a las manos de quien le utilizase, bien como esclavo, bien como mendigo profesional donde se inicia el ejercicio de la mendicidad como oficio y donde nace la costumbre, tan extendida después, de aumentar las deformidades deliberadamente con el fin de que al ser mayor la compasión fuesen también mayores las limosnas conforme con Beatriz Bernal (1981)

“Esto originó todo un comercio de niños deformes o deformados a voluntad con distintos tipos de mutilaciones que se va a mantener prácticamente hasta nuestros días y se comienza a dar por primera vez el sistema de retribución a las personas con capacidades diferentes” (p.59).

En Roma comenzó a aplicarse por primera vez un sistema de retribución para personas con discapacidad por causa bélica, a través de tierras para su cultivo de igual manera desarrollaron técnicas de hidroterapia y de mantenimiento físico para casos de discapacidad adquirida, pero a las que solo podían acceder las clases dominantes dado el alto costo de las mismas (Hernández Gómez, 2001, p.34)

Un principal antecedente dentro de la cultura romana, se menciona durante el reinado de Constantino (272-337a.c) donde se crearon los “nosocomios” instituciones destinadas a dar alojamiento, manutención y ayuda espiritual a personas con capacidades diferentes que no tuvieran medios de subsistencia citando a Luciano Andrés Valencia (2000).

“Los romanos regularon los efectos civiles de las personas con capacidades diferentes, mentales o cognitivas, al crear la (curatela), una institución para administrar los bienes de un “sui iuris” púbero in capaz de ejercer por sí solo sus derechos, durante aquel tiempo, las personas con capacidades diferentes” (p.54).

A su vez en ese mismo periodo se encuentran antecedentes de gran importancia en el derecho laboral durante la época del Imperio Romano, *“El hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo se consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar” (Valencia, 2000, p.55).*

Empleando las palabras de Valencia (2000) argumenta que en “Roma aun no existía el derecho Laboral y mucho menos que hubiese leyes al respecto, para ellos fue mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto, fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma (p.55).

1.2.5. Etapa N.5. (550 - 1453) Edad Media.

Conforme este periodo la Edad Media se mostraron diversos sucesos, sobre los movimientos jurídicos de suma importancia, se menciona que su inicio, se le atribuye a la caída del imperio romano de occidente dándole fin al período de la edad antigua o clásica, dando la pauta de creación sobre un ordenamiento jurídico mediante a su forma de gobierno regulando la actividad laboral y del incluir a las personas con discapacidad durante esta etapa.

Dentro de este periodo se muestra que existieron las diversas transformaciones de gobierno en diferentes civilizaciones, donde en cada una de ellas dan pauta inicial de la creación de los ordenamientos jurídicos, que dependieron de las fuentes, citando a García (1989) menciona los siguientes movimientos históricos dentro de la edad media;

- El Renacimiento
- El descubrimiento de América
- La incorporación de la Imprenta
- La Reforma Protestante de Lutero (p.23)

Dentro de este periodo la edad media se caracterizó por tener una organización más establecida, en lo más alto de la pirámide estaba situado el Rey que tenía todos los privilegios que gustaba y gobernaba el territorio que tenía, después seguía el Clero que se encargaba de los nacimientos que como decía la Iglesia tenía unas cartas públicas del parto que maneja el nacimiento sobre él bebe”.

La Edad Media se caracterizó por que la Iglesia tenía un poder casi tan grande como el de rey, que fue lo que causo que los habitantes no tuvieran mucho conocimiento y causo demasiadas muertes ya que la Iglesia los mandaba a matar si no obedecían sus reglas, así que la gente vivía intimidada la cual es la causa que también se le llamo edad oscura (Spielvogel, 2011, p.66).

Dentro de este periodo, citando a *Spielvogel, (2011)* menciona que

“Se encuentra una etapa muy importante en la historia de las personas con capacidades diferentes, donde sí existía algún impedimento físico o psíquico, eran considerados como poseídos por un demonio, donde se les concebía como un castigo divino creado por el mismísimo diablo” (p.66).

Dentro del ámbito laboral conforme a este periodo, tras la caída del imperio romano, la cultura laboral denigrante para el ser humano pasó a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo, donde las nuevas generaciones crecieron en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comenzaba a ser considerado un bien social, una forma casi única y obligatoria para sustentarse (*Roldan Lazacares, 2013*).

Conforme a este periodo surgió el Feudalismo, que era algo como que todos trabajen y que uno cobre donde estaba basado en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al Estado o nobleza, donde se debía pagar altos intereses para sobrevivir Roldan Lazacares, (2013) menciona que

“La actividad del trabajo solamente se regían para ciertas personas entendiendo que siendo que una persona que tuviera alguna discapacidad se les daba otra denominación dentro del ámbito social como diversas acciones para ellos viéndolos conforme a situaciones inusuales o de un contexto anormal” (p.56).

Conforme a las personas con discapacidad se quedaban excluidos completamente de la sociedad, donde además se le perseguía y se le condenaba como si estuvieran hechizados estipulándoles un concepto anormal diciendo que: *“Porque el diablo es retorcido y prefiere cuerpos retorcidos” (Madariaga, 2013)* no reconociéndoles ningún derecho.

La posición frente a las personas con discapacidad, citando a Spielvogel (2011) menciona que, durante este periodo, fuertemente influenciada por la Iglesia, fue preocupante, donde por un lado se condenaba el infanticidio, mientras que por otro lado estas personas eran.

“Consideradas como “deformes”, “anormales” o “defectuosas” eran víctima de rechazo y persecución por parte de las autoridades civiles y religiosas, por mandato de una religión exclusiva y del tener un concepto inaceptable para estas personas en este periodo” (p.56).

Durante la alta edad media se multiplicaron el número de personas con alguna discapacidad como consecuencia de las cruzadas en medio Oriente, la guerra entre los reinos cristianos y árabes en la península Ibérica, las invasiones nórdicas y de las innumerables epidemias que azotaron el continente europeo, como lo dice Spielvogel (2011) por ello fue necesario crear instituciones que atendieran a estas personas.

En el siglo XV en Europa se crearon las primeras instituciones asilares para personas con sufrimiento mental, bajo impulso del religioso valenciano Juan Gilberto Joffre, donde da mención que se crean de las primeras instancias de ayuda, numerosos asilos en España y América teniendo una fuente principal que es este siglo ya se les empezaba a considerar como personas de ayuda.

Se les empezaba dar un reconocimiento de a las personas con discapacidad, al ser educadas y aprender ciertos oficios, reclamaron su justa aceptación y pedían ser integradas en la sociedad, sin embargo, les era difícil aceptar a una persona con capacidades especiales y reconocer que aun teniendo limitaciones eran personas como cualquier otra, que podían tener las mismas capacidades o necesidades que el resto de la población (*Spielvogel, 2011, p.73*).

Pero seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida, personas que se resistían a dar trabajo como expresa Spielvogel (2011) argumenta que

“Las personas con capacidades especiales, en el aspecto de tener un bien material o de ser propietarios, se les negaban a alquilarles casas, privando a las personas que tenían capacidades especiales, de derechos básicos, por lo cual se les excluía para ser sujeto a derecho, y sin brindarle apoyo ninguno” (p.74).

Durante la Edad Media, con las cruzadas y demás guerras de la época, se incrementó el número de personas con capacidades diferentes, y a pesar de que en

estos tiempos era difícil sobrevivir, se crearon instituciones que en la mayoría de casos eran ayudadas por la Iglesia como expresa Spielvogel, (2011)

“No obstante en tales instituciones seguían siendo marginados y estigmatizados donde las Instituciones como la Iglesia, la familia y los señores feudales tomaron partido por el cuidado de este colectivo y coincidió con el establecimiento de hospitales, asilos, cofradías o hermandades” (p.79).

Desde el punto de vista de *Spielvogel (2011)* “A pesar de la lucha e intentos sobre la protección de sus derechos no hubo ningún progreso en esta época a favor de las personas con discapacidad, ya que era de dificultad conforme de la sociedad así mismo se da a conocer el derecho laboral tras la caída del Imperio Romano se denominó como necesario, donde comienza a considerarse como un bien social, una forma de sustento casi única y obligatoria (p.80)

1.2.6. Etapa N.6. (1454 - 1789 d. c.) Edad Moderna.

Conforme a este periodo da inicio sobre la caída de Constantinopla, que puede ser considerada como la caída del Imperio Romano de Oriente, y el descubrimiento de América, citando a Bermúdez Cisneros (2000) menciona que conforme a este tiempo en;

“Europa era esencialmente medieval a principios del siglo XV lo cual se señala que esta evolución no se produjo al mismo ritmo en todos los países, sino que en cada momento hubo países más modernos y países más medievales en unos u otros aspectos” (p.30)

Dentro de este periodo conforme en el ámbito laboral se inicia la actividad comercial, con las nuevas tecnologías que dieron origen al despegue industrial, y al nacimiento del capitalismo, junto al trabajo asalariado, y a la revolución industrial.

Donde creció la explotación de los trabajadores fabriles, sin leyes protectoras, por lo que sus condiciones de trabajo eran insalubres, sin protección de la maternidad, ni de la familia, ni del trabajo de menores; sin descansos y con jornadas laborales agotadoras de acuerdo con Bermúdez Cisneros (2000) menciona que;

Es a partir de esta inquietud y reacción a ella, se comenzó a gestarse al derecho laboral, donde el socialismo denunció los abusos contra los trabajadores, promoviendo la abolición de la propiedad privada de los medios productivos declara (*Carlos Marx y Federico Engels en su "Manifiesto comunista" de 1848*), que realizaron una denuncia al trabajo de la sociedad capitalista, que produciría la alienación del trabajador (p.33).

En el proceso de la revolución Industrial se centró en el sentido que se realizaban en el marco de una economía capitalista, donde se iniciaba la actividad "liberaba" a la mano de obra al destruir las formas de autoabastecimiento de la economía campesina, por lo cual los sectores conforme a las Personas con discapacidad se encuentran dentro del comienzo de la sociedad Industrial (*Bermúdez Cisneros, 2000, p.34*).

Conforme este periodo se les empieza a dar la una contextualización a las personas con discapacidad, como personas viables para emplearse como asalariados a fin de obtener ingresos monetarios que le permitieran adquirir bienes de consumo en el mercado, pero aún no se contaba con una normatividad que regulara de sus derechos laborales para las personas con capacidades diferentes, aun se tenía mucho por luchar citando a Engels, Frederick (1845) afirma que

"Las Personas con discapacidad en los comienzos de la sociedad industrial se destaca con el advenimiento de una economía capitalista basada en la producción industrial llevando a una división técnica del trabajo en la cual los medios de producción solamente se guiaban del adquirir una economía favorable no importando de los factores aplicados" (p.45).

Dentro de la burguesía procuraron contratar solo a quienes consideraban capaces de realizar tareas repetitivas durante largas horas de trabajo jornadas que podían llegar a ser de 14 a 18 horas en condiciones francamente inhumanas con condiciones no reglamentarias que determinaran un amparo para sus actividades laborales *Hernández Gómez, (2001)* destaco que

“Esta situación se mantuvo a lo largo de todo el siglo XIX en la mayoría de los países industrializados, se estipularon los estándares del uso de maquinaria, donde lejos de mejorar la situación de la clase obrera, se mantuvo y acentuó la jornada laboral extenuante y de los salarios miserable” (p.35).

Al respecto cabe citar a (Friederick Engels que en su obra “La situación de la clase obrera en Inglaterra”,1845), señalaba que “He aquí, pues una buena lista de enfermedades, debidas únicamente a la odiosa codicia de la burguesía” y de las mujeres incapacitadas para la procreación, niños lisiados, hombres debilitados, miembros aplastados, generaciones enteras estropeadas; condenadas a la debilidad y todo ello, únicamente para llenar la bolsa de la burguesía”.

Fue en este contexto que se empezó a utilizar el concepto de personas con discapacidad, entendida como aquellas personas incapaces de ejercer una actividad dentro del ámbito laboral, por cual eran explotados con el objeto de generar ganancia para la clase capitalista comenzando a ser vistos como un problema social y educativo (*Hernández Gómez, 2001, p.37*).

Teniendo en cuenta la referencia en (*“El Capital”,1859*), una de las obras más importantes para entender el surgimiento y desarrollo de la economía capitalista, Karl Marx señala que la burguesía dispone de la creación de una sobrepoblación relativa o “ejército industrial de reserva” que se encuentra “a disposición del capital, que le pertenece a este tan absolutamente como si la hubiera criado a sus expensas donde esta sobrepoblación crea, para las variables necesidades de valorización del capital, el material humano explotable.

Para Marx afirma que existe dos tipos de ejércitos industriales: uno activo y otro de reserva, al segundo pertenece en algún momento toda la clase obrera, ya sea cuando se encuentra desocupada o cuando trabaja a tiempo parcial, y no obstante hay un sector tan marginado que no puede llegar a formar parte del ejercicio activo en ningún momento, son las personas con discapacidad Alicia & Vásquez (2006) destaca que;

“Se les veía como personas imposibilitadas de ingresar al sistema de producción, sino que el mismo sistema al generar la separación del hogar y el trabajo tenía como consecuencia el debilitamiento de la producción artesanal y el trabajo agrícola, dejando a estas personas sin posibilidad de subsistencia” (p34).

En el siglo XVII se iniciaba la investigación sobre la educación de las personas sordas empieza a desarrollarse en Europa siendo pioneros Gran Bretaña, Holanda, Alemania e Italia como pauta de reconocimiento del estado como personas capaces empleando diversas tareas en diferentes ámbitos (Alicia & Vásquez, 2006, p35).

En Francia en el S. XVIII, la enseñanza para estas personas tiene una fuerte base y apoyo en la lengua de signos consiguiendo, niveles educativos muy considerables y a unas personas capaces de realizar múltiples tareas entre ellas la educación de sus semejantes, así mismo aparecen los “montepíos laborales” que dan paso finalmente a las modernas asociaciones obreras sindicales, Hernández Gómez R (2001) enfatiza

“La base fundamental fue el Absolutismo, donde mediante a la creación de los asilos el estado es obligado a crearlos, surgiendo hospitales reales donde se fueron conformando las condiciones adecuadas para el tratar a las personas con capacidades diferentes reconociéndoles de nuevos puestos convirtiéndolos en sujetos de asistencias” (p.56).

En cuanto al siglo XVIII Grandes Personalidades como; Voltaire, Roseau, Lacker, Influyeron para un cambio de actitud hacia las personas con capacidades diferentes, llevando a los hombres de su época a examinar la vida y el mundo como base de la experiencia humana citando a Hernández Gómez R, (2001) refiere que;

“La Revolución Industrial permitió que las personas con alguna discapacidad fueran vistas como responsabilidad pública, y no considerarlas como un problema social, ya que en Múnich 1822, se crea el Instituto Técnico Industrial que es la primera institución de la que se tiene referencia teniendo como criterio el desenvolvimiento económico de las personas con discapacidad” (p.32)

Así mismo el Canciller Alemán Busmarch hizo crear la primera ley de los accidentados de la industria, la cual sirvió de marco a leyes posteriores aprobadas en otros países ,pero aún existía una actitud negativa hacia las personas con capacidades diferentes señalando que constituían una amenaza y un peligro para la familia y la sociedad por el motivo que no existía de la cultura que enseñara que tales personas también son dignas de contar con derechos citando a Ferraro P, (2001) menciona que;

“En el siglo XVIII se acepta ya universalmente que las personas con capacidades diferentes necesitan ayuda, es decir, trabajo e instrucción profesional y no limosnas se empezaba de la preocupación por este grupo de personas, así mismo del realizar normas jurídicas aplicables para su persona siendo fundamento esencial del movimiento social” (p.43)

A pesar de los movimientos históricos de este periodo solamente se empezó a dar al estado obligación de que se encargara de las personas con discapacidad, por el cual se dejó en manifiesto que no se cuenta con el ordenamiento jurídico aplicable solamente se deja sobre las instituciones en general excluyendo la materia laboral para la aplicación del derecho.

1.2.7. Etapa N.7. (1790 - 2017) Edad Contemporánea.

Es el período de la historia que comienza con la Revolución Francesa, a finales del siglo XVIII, y que se extiende hasta nuestros días, la Revolución Francesa marcó el final de las monarquías absolutas y el comienzo de una nueva forma de pensar que dio lugar a importantes transformaciones dentro de la civilización de acuerdo con Artola, (1998) refiere que;

“La existencia de diversas formas de gobierno, mediante a la evolución histórica, ahora en muchos países los ciudadanos pueden elegir a sus gobernantes, teniendo en cuenta sus sistemas autoritarios dejaron pasó a la democracia dando el reconocimiento de los derechos humanos que todos tenemos derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad ante la ley” (p.34).

El nacimiento del Derecho del Trabajo es una de las consecuencias de la Revolución Industrial, una época floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, pero acompañado de un grave subdesarrollo a nivel social conforme bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación es la que imponía las injustas condiciones laborales (Fernández, Antonio 1981,p.35).

Se da el fundamento inicial jurídico con el fin de regular la relación laboral, se va desarrollando una legislación del trabajo que con el tiempo se convierte en una minuciosa reglamentación de las relaciones laborales, constituyendo un “Derecho nuevo, Social o del Trabajo” creando un marco jurídico aplicable dentro de este periodo citando a Artola (1998) enfatizo;

“La identificación de las primeras leyes del trabajo que nacen en 1796, donde fue aprobado el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial, no obstante, esta ley no llegó a ser aplicada” (p.35).

Con el apoyo del derecho internacional se empezó por la preocupación de iniciar a brindar derechos fundamentales para las personas con discapacidad con el objetivo general de promover la igualdad de condiciones, derechos y oportunidades en el ámbito social como laboral, es por ende que encontramos los siguientes instrumentos internacionales que dieron la pauta a la creación de los ordenamientos jurídicos como lo son;

- El Tratado de Versalles: Fuente primordial sobre el ordenamiento jurídico en el ámbito internacional surge el tratado de paz en 1919, firmado por las potencias europeas que puso fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial, después de seis meses de negociación, en la ciudad de Paris citando a Keynes, John Maynard (1919) enfatiza que;

“El Tratado de Versalles estableció la creación de la Sociedad de Naciones organismo encargado de mediar entre países, para evitar nuevos enfrentamientos bélicos, y fue especialmente severo con Alemania, ya que se vio obligado a acatarlo bajo amenaza de una reanudación de las hostilidades” (p.32).

El principal punto del Tratado de Versalles determinaba que Alemania aceptaría todas las responsabilidades por causar la “Gran Guerra” conforme con los términos de los artículos 231-247 fijaban la indemnización de guerra para las potencias vencedoras "La Triple entone", de las personas afectadas que dejaron en consecuencia a miles de ellas con limitaciones físicas y de diversas mutilaciones en estos hechos bélicos internacionales.

Dando como inicio algunas cláusulas económicas como la de crear una Comisión de Reparaciones de Guerra que valorara la cuantía a abonar por los países, y de tal manera dando inicio a cláusulas laborales, o lo que es lo mismo; estableció principios universales y esenciales respecto del hombre trabajador.

El Tratado de Versalles estableció principios universales y esenciales de los trabajadores, en su artículo 427 citando a Keynes, John Maynard (1919), enfatiza que son:

- Primero. El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio.
- Segundo. El derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores.
- Tercero. El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país.
- Cuarto. La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía.
- Quinto. La adopción de un descanso semanal, de al menos, 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible.
- Sexto. La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico.
- Séptimo. Mujeres y Hombres deben recibir igual remuneración por trabajos de igual valor.
- Octavo. El estándar establecido por las leyes de cada país respetando las condiciones de trabajo deben ser dictadas considerando un tratamiento económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo donde en cada estado debe provisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulación (p.45).

Se pudo observar que mediante este tratado ha venido ocupándose, con mayor, relación en el ámbito del trabajo dando un inicio principal de dar a conocer sus ordenamientos jurídicos internacionales las cuales desde este tiempo ya se empezaba a preocuparse por las personas con discapacidad jurídicamente para poder adquirir un trabajo digno y viable ante la sociedad (*Eric J, 1995, p.45*).

Dentro de la estructura de este tratado internacional en la parte XIII se encuentra la parte de la Organización Internacional del Trabajo fundamentado en los (artículos 387 al 399) del cual fue la primera organización internacional que brinda a la aplicación de las normas jurídicas sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad (OIT, 1990).

Juntamente con el tratado de Versalles da la pauta de inicio para crear una organización especializada en materia laboral donde en el año de 1995 donde fue la (OIT) Organización Internacional del Trabajo fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidad con oportunidades de trabajo.

La (OIT) Organización internacional del trabajo, estableció inequívocamente que los trabajadores con discapacidad, cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil con recomendación sobre la organización del empleo transición de la guerra a la paz, de 1944.

La organización internacional del trabajo (OIT) manifestó que las personas con discapacidad, deberían, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores, promoviendo el empleo se manifiesto las fuentes para la creación de una normatividad aplicable sobre los derechos laborales (Oficina internacional del trabajo, 2007).

Esta organización fundamentada por el tratado de Versalles da su inicio del regular un ordenamiento jurídico internacional sobre la promulgación de diversas legislaciones gubernamentales que buscan del proteger los diversos derechos de las personas con discapacidad (*Oficina internacional del trabajo, 2007s.p*).

Dentro de la conferencia internacional del trabajo con base en Oficina internacional del trabajo, (2007) se da pie la recomendación N.99 sobre la rehabilitación y empleo de los inválidos, planeado en una esencia la necesidad de poner en disposición de las personas con capacidades diferentes, a los diversos medios de capacitación y readaptación profesional independiente de su origen y su naturaleza y edad siempre y cuando sean preparados a ejercer un empleo adecuado y tengan perspectiva razonables de obtener y conservar un empleo digno.

Dentro del derecho internacional concerniente a los derechos de las personas con discapacidad, se han elaborado diversas normatividades jurídicas, con el propósito de amparar toda la gama de derechos humanos que es preciso hacer efectivos para que las personas puedan vivir una vida plena, libre, segura y sana en 1999 se crea el Pacto internacional de los derechos económicos sociales y culturales reconociendo los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes.

Los derechos económicos, sociales y culturales citados en Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, (1994).

“Tienen por objeto asegurar la protección plena de las personas en tanto que tales, partiendo de la base de que las personas pueden gozar de derechos, libertades y justicia social simultáneamente “

“El derecho a llevar una vida digna donde todos puedan satisfacer de manera adecuada y equitativa sus necesidades de trabajo, alimentación, vivienda, atención médica, educación y cultura” (s. p).

Dando así el reconocimiento a los derechos laborales de las personas con discapacidad regulados "al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias" (art. 7) se aplica a todos los trabajadores con discapacidad, tanto si trabajan en instalaciones protegidas, como si trabajaran en el mercado laboral libre, citado en Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, (1994).

Los trabajadores con discapacidad, no deben ser objeto de discriminación por lo que se refiere a sus salarios u otras condiciones, si su labor es igual a la de los demás trabajadores, Despouy L, (1993) destaca que los estados partes tienen la obligación de velar por que no se utilice a la discapacidad como disculpa para instituir bajos niveles de protección laboral o para pagar salarios inferiores al salario mínimo.

Teniendo en cuenta el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) se fundamenta el derecho a trabajar en el artículo núm. 6

“Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”

Entre las medidas que tiene este pacto internacional Despouy, L. (1993)

“Refiere que los estados partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberán figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas”

“Así como de las normas y técnicas encaminados a conseguir un desarrollo económico, social, constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana este fundamento da el reconocimiento inicial para aplicar el derecho a las personas con discapacidad”

El trabajo libremente escogido sigue siendo un elemento esencial de la vida del ser humano, para muchas personas, ya estén empleadas en el sector formal o informal, el trabajo representa la fuente principal de ingresos de la que dependen la subsistencia, la supervivencia y la vida tomando en cuenta a Despouy, (1993) afirma que;

“El derecho a trabajar es fundamental para disfrutar de ciertos derechos relacionados con la subsistencia y el sustento como son los derechos a la alimentación, el vestido, la vivienda, etc. conforme a la situación laboral se disfrute el goce de otros derechos, relacionados con la salud y la educación cobrando cada vez mayor importancia (s.p).

En el año 2001 se crea la convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, es un instrumento jurídico internacional, fue aprobado por la Organización de Estados Americanos (OEA), para la protección de las personas con discapacidad citado en (ONU,2003,s.p).

“Reafirmando que las personas con capacidades diferentes tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano”.

Considerando que la carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), en su (Artículo 3, inciso J) establece como principio que *"la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera"*; preocupados por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad (OEA, 2000).

En relación con su contenido, se empieza definiendo la discapacidad; como una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que Se establece asimismo, un mecanismo de control a través de la creación del Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, cuyo objetivo es la formulación de las oportunas sugerencias, conclusiones y observaciones oportunas para el cumplimiento de las disposiciones de la Convención (Diario Oficial de la Federación,2000).

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por su sigla en inglés) es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas o Derecho internacional de los derechos humanos destinado a proteger los derechos y la dignidad de las personas con capacidades diferentes (Diario Oficial de la Federación, 2000).

Conforme a la Convención tiene la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, garantizando que gocen de plena igualdad ante la ley, ya que se concibió como un instrumento de derechos humanos.

Con una dimensión explícita de desarrollo social donde en ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con discapacidad, deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Diario Oficial de la Federación ,2001).

Por lo que en este periodo se aclara y precisa cómo se aplican los instrumentos internacionales, que dieron pauta a la creación de los ordenamientos jurídicos aplicables para el reconocimiento de sus derechos laborales para las personas con discapacidad, juntamente con el apoyo en el derecho internacional de brindarles la inclusión en el ámbito laboral.

1.3. Etapas del desarrollo histórico jurídico de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad Chile.

En términos generales dentro de la investigación, se describen las etapas de mayor importancia conforme de los ordenamientos jurídicos, desde el reconocimiento de los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile, puesto que dentro del territorio chileno cuenta con diversas etapas que dieron la pauta de la creación de normas jurídicas aplicable para estas personas reconociendo sus derechos laborales para las personas con discapacidad (CONADIS, 2001).

Se determinaron ocho etapas de desarrollo que darán la pauta de la investigación conforme a los diversos antecedentes históricos jurídicos sobre los ordenamientos de los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile.

- N.1. (1970 - 1980) Movimientos sociales dan la pauta a la creación de los ordenamientos jurídicos sobre derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile.
- N.2. (1990 - 1994) Sociedad de Fomento Fabril, (SOFOFA) y la Comisión de Personas con discapacidad en Chile.
- N.3. (1995 - 1999) La integración social y laboral para las personas con discapacidad en Chile.
- N.4. (2000 - 2004) Estudio Nacional de Discapacidad en Chile.
- N.5. (2005 - 2008) Chile ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- N.6. (2009 - 2010) Legislación sobre igualdad en Chile.
- N.7. (2011 - 2015) La Organización Internacional del Trabajo y los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile.
- N.8. (2016 -2017) Ordenamiento jurídico vigente sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad.

1.3.1. Etapa N.1. (1970 - 1980) Movimientos sociales dan la pauta a la creación de los ordenamientos jurídicos sobre derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile.

Dentro este periodo se empieza a preocuparse por las personas con discapacidad en Chile, donde se da el inicio del movimiento nacional por los derechos que nace a principios de los años 70 impulsado por un grupo de personas, estuvo liderado por Mario Alejandro Hernández Pérez (1938-2014) creado por una persona con discapacidad física desde su temprana infancia.

Fundador de la Asociación Chilena de Lisiados (ASOCHILI) y bajo su dirección, esta organización de la sociedad civil, impulsa un sinnúmero de beneficios para el sector, visibilizando la realidad con presidentes de la república, ministros y parlamentarios, eran tiempos donde las personas en esta condición, no querían continuar relegadas en sus casas y deseaban firmemente integrarse a la sociedad, acceder a la rehabilitación, al transporte y al trabajo, principalmente al trabajo.

Con estos visionarios dirigentes, a principios de los setenta, la persona con capacidades diferentes fue motivo de interés para la opinión pública en su totalidad, tanto en Chile como el extranjero iniciando la promulgación en 1970 de la Ley 17.238 que permitió la importación de los primeros vehículos especialmente acondicionados para personas con discapacidad ya que desde ese momento el tema se puso en el mapa de Chile y América Latina (*Ercilla, 1972, p.7*).

En este periodo se encuentra la norma jurídica que es la constitución política de la República de Chile de 1980, la cual se fundamenta en el "principio de normalización", el que busca no diferenciar, en cuanto sea posible, los regímenes legales y servicios para las personas con discapacidad, prefiriendo la adecuación y adaptación de los mismos al tópico en referencia, al cual he aludido precedentemente en el capítulo N°7, esta ley es aplicable, puesto que está referida a todas las personas con discapacidad, ya que en la Ley N°18.600 es de aplicación específica a las normativa orgánica aparece como la primera iniciativa inédita en Chile (*Ercilla, 1972, p.8*).

1.3.2. Etapa N.2. (1990 -1994) Sociedad de Fomento Fabril, (SOFOFA) y la Comisión de Personas con Discapacidad Chile.

Conforme a este periodo los problemas de las personas con discapacidad estaban enfrentado en el país un énfasis tradicionalmente asistencial y humanitario y de una situación exclusivamente individual donde se crea en 1992, al interior de la Sociedad de Fomento Fabril, (SOFOFA), la comisión de personas con discapacidad, con el fin de apoyar la integración laboral y social.

Por lo que este organismo apoya y coordina hasta la actualidad, de los consejos comunales de las personas con discapacidad, a nivel local, municipal implementando de unidades, oficinas o programas de la discapacidad al interior de sus departamentos sociales.

Durante el gobierno del Presidente Patricio Aylwin, se dieron los primeros pasos para incorporar en la agenda pública esta temática, cuando se promulgo la Ley N° 19.284 que establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad, en enero de 1994.

Con la creación de la Ley 19.284 de "Integración Social de las Personas con discapacidad", se avanzó muchísimo en difundir y sensibilizar a la opinión pública, donde se abrió la oportunidad a miles de personas, especialmente de escasos recursos, para mejorar sus condiciones de vida a través de proyectos y ayudas técnicas, entre otros legítimos beneficios que el Fondo Nacional de personas con capacidades diferentes (FONADIS, 1994).

Este ordenamiento jurídico la Ley 19.284 citado en el Diario Oficial de la Federación (1994) se estipula que;

"Constituye el "Estatuto jurídico de las personas con discapacidad" con fundamento el artículo 2° de esta ley se consagra un principio relevante y original en cuanto prescribe que "La prevención de la discapacidad y la

rehabilitación constituyen una obligación del Estado y, asimismo, un derecho y un deber de las personas con capacidades diferentes, de su familia y de la sociedad en su conjunto"

Por su parte, el título IV de la ley nos traslada a la importante equiparación de oportunidades, la cual debe canalizarse por los llamados "accesos" y que abordan los ámbitos de la cultura, la información, las comunicaciones, el espacio físico, a la educación, la capacitación e inserción laboral y las exenciones arancelarias.

Dicha ley contempla derechos sustantivos que aparecen de gran importancia en diversos aspectos de la vida de las personas con discapacidad, también se establecen garantías y beneficios, cuyo ejercicio se encuentra en dependencia de:

- a) Estar en posesión del certificado que declara la discapacidad, por parte de las comisiones de medicina preventiva e invalidez (COMPIN) (Artículo 7° al 12°) y b) la inscripción de la persona en el Registro Nacional de la Discapacidad, servicio creado por esta ley como dependiente del Registro Civil e Identificaciones (Art. 6°).

La dictación de este ordenamiento jurídico se crea sobre el interés de las personas con discapacidad, para actuar al resguardo de la normativa y ejercicio efectivo de los derechos contemplados en ella, aplicando la normatividad jurídica, dando el reconocimiento de las personas con capacidades diferentes en un contexto de derecho y del hacer valer su normatividad ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (ONU, 1999).

La Comisión Discapacidad SOFOFA y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentan de estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que pone a disposición, un conjunto de herramientas técnicas que facilitan el proceso en equipos de trabajo, que facilitan la inclusión y hacen favorable la inserción al empleo.

1.3.3. Etapa N.3. (1995 - 1999) La integración social y laboral para las personas con discapacidad en Chile.

Dentro de este periodo juntamente con dictación de la ley, se asignan por primera vez recursos del estado para contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad, por medio de la creación del Fondo Nacional de la Discapacidad, (FONADIS), cuya misión era “contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el sistema de protección social y promoviendo la igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de una gestión coordinada, eficiente, participativa y ética (FONADIS, 1999).

Esta institución (FONADIS), se ha convertido en el Servicio Nacional de la Discapacidad que buscaba contribuir con el financiamiento de proyectos y ayudas técnicas, lo que fue incentivando el desarrollo y la ejecución de iniciativas innovadoras por parte de las instituciones y organizaciones relacionadas con la discapacidad, públicas y privadas, que no contaban con recursos propios.

En el año 1999, el Comité de Ministros Sociales aprobó la política nacional de discapacidad, este instrumento entrega los principales lineamientos que deben guiar el accionar gubernamental en materia de capacidades diferentes, entre otros aspectos, destaca la importancia del trabajo intersectorial y multidisciplinario para abordar el tema (*Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1990*).

El ministerio de planificación y cooperación es una secretaría de estado encargada de colaborar con el Presidente de la República en el diseño y aplicación de políticas, planes y programas del desarrollo nacional, de colaborar con los Intendentes Regionales en el diseño de políticas, planes y programas de desarrollo regional, de proponer las metas de inversión pública y evaluar los proyectos de inversión financiados por el Estado y de armonizar y coordinar las diferentes iniciativas del sector público encaminados a erradicar la pobreza (*Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1990*).

1.3.4. Etapa N.4. (2000- 2004) Estudio Nacional de Discapacidad en Chile.

Conforme a este periodo Chile se destaca con uno de los grupos sociales más vulnerables son las personas en situación de discapacidad, las que según el primer estudio nacional de la discapacidad (ENDISC, 2004) en Chile del año 2004 representan el 12,9% de la población. (*Comité de Ministros Social "Chile"200*).

La vulneración de sus derechos en comparación con el resto de la población se expresa en importantes brechas de acceso a prevención y rehabilitación, educación, trabajo, transporte, comunicación y espacios físicos; generándose situaciones de exclusión y falta de oportunidades (*Organización de Naciones Unidas, ONU. "Objetivos de Desarrollo del Milenio", 2000*).

Por lo que se estableció el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, (ENDISC), realizado por (FONADIS) y el Instituto Nacional de Estadísticas, (INE), lo cual genero un avance en el estudio del tema al determinar la cantidad de personas con capacidades diferentes existentes teniendo como objetivo general del conocer la prevalencia de las personas que tenia de alguna capacidad diferente, mediante a sus diversos tipos y grados. (*Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS 2004*).

Se da a conocer como un instrumento de recolección de información, se encuentran basados en la "clasificación internacional de funcionamiento de la discapacidad y de la salud" promulgada por la (OMS) Organización Mundial de la Salud, realizando la base a un diseño muestra que permitió representar a la población nacional.

Conforme a esto se menciona que se dio el inicio por la preocupación de crear un estudio estadístico que conllevara al gobierno de crear de instituciones que dieran apoyo a las personas con capacidades sobre brindarles apoyo de justicia sobre sus derechos sociales como laborales, dentro de un contexto jurídico conforme al artículo 89 del Programa de Acción Mundial para las Personas con discapacidad, establecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2002).

1.3.5. Etapa N.5. (2005- 2008) Chile ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Cabe destacar el 29 de julio de 2008 Chile ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU, 2006), la cual obliga al Estado de Chile a promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad y asegurar que gocen de plena igualdad ante la ley (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, 2006).

Creando juntamente el Protocolo Facultativo, como cuerpo normativo y operativo que rige para todos los países adherentes a esta convención impartiendo justicia y regulando de los derechos en el ámbito laboral para las personas con discapacidad en Chile (ONU, 2006).

La firma de ese tratado internacional representa un hecho histórico ya que involucra a un centenar de países del orbe que se comprometen a *“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad”*

Ya que este este órgano internacional tiene un ordenamiento jurídico que permite de las personas con discapacidad, puedan hacer valer sus derechos dentro de una normatividad aplicable garantizando un funcionamiento adecuado ante la sociedad, esta convención incluye ámbitos fundamentales como la accesibilidad universal, la autonomía e independencia, el empleo, la salud, la participación, la habilitación y rehabilitación, la igualdad y la no discriminación, entre otros.

En este contexto el país de Chile adopta de las medidas destinadas a promover y resguardar estos derechos, así mismo genera el proceso de inclusión social y laboral de oportunidades y autonomía para las personas con discapacidad y de respetar los ordenamientos jurídicos creados para este ámbito.

1.3.6. Etapa N.6. (2009- 2010) Legislación sobre igualdad en Chile.

Durante este periodo se dictó el inicio de crear la Ley N°20.422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con discapacidad, conforme al hecho de ratificación de Chile ante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en diciembre del 2006, junto con ello, se da la creación del Servicio Nacional de la Discapacidad (ex FONADIS) en el 2010.

En febrero de 2010 se publica la Ley N° 20.422 la cual señala que el estado debe impulsar medidas y acciones positivas para abordar la inclusión social de las personas con discapacidad, en los ámbitos vinculados a la accesibilidad al entorno y comunicaciones, educación, capacitación e inclusión laboral, entre otros.

Al mismo tiempo, se conforma una nueva institucionalidad pública destinada a relevar la discapacidad, estableciendo la creación del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), en cuanto a su ámbito de competencias, debe realizar estudios sobre de las personas con discapacidad de tal forma de contar con instrumentos que permitan la identificación y caracterización actualizada, de la población en situación de brindarles la aplicación a sus derechos laborales.

Con la creación del Servicio Nacional de Discapacidad, (SENADIS), establecido en la ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, cuya misión es *“velar por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el diálogo social y la accesibilidad de las personas con discapacidad y su entorno, a través de la asesoría, coordinación intersectorial y ejecución de políticas públicas”*.

Es desde este periodo que se da del ordenamiento jurídico aplicable en Chile que brinda de los derechos laborales, permitiendo una inclusión laboral donde mediante a sus diversas omisiones finalmente se crea de esta norma jurídica (*SENADIS, 2010*).

1.3.7. Etapa N.7. (2011 - 2015) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile.

Dentro de este periodo el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) solicitó la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la elaboración de una consultoría denominada inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile, la cual surge de la necesidad de desarrollar programas y políticas para facilitar el cumplimiento de compromisos adquiridos por el gobierno de Chile, a través de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los acuerdos con la OIT sobre Trabajo Decente (*OIT, 2011*).

Chile ratifica el Convenio de la OIT No.187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, creando de instituciones que proveen de la asistencia en materia laboral, por el cual se empieza aplicar la regulación de la norma jurídica para las personas con discapacidad (*OIT-MIDEPLAN, 2012, p. 21*).

Tras la firma del proyecto de ley que puso en marcha el proceso de ratificación del convenio, lo cual tuvo lugar durante la Reunión Regional Americana de la (OIT) en Santiago de Chile, ya que el gobierno de Chile se ha fijado el periodo 2011-2012 como meta para la implementación de una Política de Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo para la aplicación de las personas con discapacidad.

Conforme al convenio No.187, se establece de forma promocional, presentando un tratamiento sistemático y coherente de la seguridad y salud en el trabajo y promoviendo el reconocimiento y la aplicación de otros convenios de la (OIT) sobre seguridad y salud, estando consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, así mismo de sus derechos laborales para las personas con discapacidad (*OIT MIDEPLAN, 2012, p. 21*).

1.3.8. Etapa N.8. (2016 - 2017) Ordenamiento jurídico vigente sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile.

Durante este periodo mediante a los diversos hechos históricos conforme a los ordenamientos jurídicos en Chile se empieza a dar la iniciativa del crear otro régimen jurídico aplicable para las personas con discapacidad, conforme a sus derechos laborales. “la ley de inclusión laboral” (estipula que el trabajo es un derecho de todos)

Ya que en el diario Oficial publicó los reglamentos de la Ley N° 21.015 sobre Inclusión Laboral, tras ser aprobados por Contraloría por lo que, a partir del 1 de abril del 2018, todo el sector público y privado con más de 100 empleados deberá reservar el 1% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.

La nueva Ley de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, entre los principales temas que aborda:

- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

El derecho es cambiante y conforme a esta preocupación en Chile no dejan atrás de los derechos de las personas con discapacidad, por lo que dentro de este gobierno, se mostró el avance esencial de la creación de los ordenamientos jurídicos impartiendo el derecho laboral mediante a la inclusión laboral, apoyados con las instituciones nacionales que les brindan la protección a sus derechos.

De igual manera se hace relevante que durante este periodo se da pauta a la creación del ordenamiento jurídico vigente donde se les da el reconocimiento como persona de derecho de aquellas que tienen alguna discapacidad y de darle el amplio apoyo del gobierno de brindarles la inclusión laboral.

1.4. Etapas del desarrollo histórico jurídico de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en México.

En particular dentro de esta investigación, se desarrollarán las etapas, conforme a los aspectos iniciales de la investigación, conforme a las diversas etapas que describirán la denominación del ordenamiento jurídico en México, marco legal aplicable y de las instancias que provén asistencia sobre los derechos laborales a las personas con discapacidad dentro del territorio mexicano.

Por lo cual se determinaron siete etapas fundamentales que dieron pauta al desarrollo de la investigación conforme a los ordenamientos jurídicos de los derechos laborales para las personas con discapacidad, en México donde mediante a los diversos antecedentes históricos dieron base para la creación la normatividad jurídica aplicable en este ámbito.

N.1. (1994 – 2000) Plan Nacional de desarrollo en México.

N.2. (2001 – 2003) La igualdad ante la constitución mexicana sobre los derechos sociales y laborales para las personas con discapacidad.

N.3. (2004 - 2005) La inclusión y desarrollo para las personas con discapacidad en México.

N.4. (2006 - 2007) Instrumento jurídico internacional ratificado por México.

N.5. (2008 - 2013) La inclusión social y laboral para las personas con discapacidad en México.

N.6. (2014 -2018) Instancias que apoyan a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en México

Estas etapas dieron pauta a la creación diversos ordenamientos jurídicos en México.

1.4.1. Etapa N.1. (1994 - 2000) Plan Nacional de desarrollo en México.

Conforme a este periodo uno de los avances más importantes para el desarrollo de las personas con discapacidad en la historia de México, fue la incorporación de una política de estado en el Plan Nacional de Desarrollo, (1994-2000), de acuerdo con estándares internacionales, lo que motivó la elaboración y puesta en marcha del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con discapacidad (*CONVIVE, 1994*).

Se incorporaron los lineamientos y objetivos internacionales de las Naciones Unidas para así proponer un programa nacional a favor de las personas con discapacidad con estándares internacionales, conforme al número de personas con capacidades diferentes registrados en el Censo del 2000 el tema fue considerado de tal relevancia como para crear comisiones especiales en el poder legislativo federal y algunos congresos locales (*Cervantes Laguna, 2002, p.5*).

Durante ese periodo de gobierno se reformó, en diciembre de 1994, la ley orgánica de la administración pública federal y se definió a la secretaría de salud como la instancia responsable de establecer y ejecutar, con la participación de otras dependencias asistenciales públicas y privadas, planes y programas para la asistencia, prevención, atención y tratamiento de las personas con discapacidad (*Cervantes Laguna, 2002, p.7*)

Este programa fue presentado y orientado a generar políticas transversales e interinstitucionales en diversos campos, para transformar el modelo asistencial que había prevalecido hasta entonces en un modelo de desarrollo social, con la activa participación de organizaciones de y para personas con discapacidad juntamente con el sistema (DIF), desarrolla el Programa de Asistencia el cual proporciona servicios a personas con capacidades diferentes que son sujetos de asistencia social, con el propósito de facilitar su integración a la familia y a la sociedad. (*Cervantes Laguna, 2002, p.7*)

1.4.2. Etapa N.2. (2001 - 2003) Igualdad ante la constitución mexicana sobre los derechos sociales y laborales para las personas con discapacidad.

Durante este periodo fue reformada la constitución para incorporar un párrafo que prohíbe toda discriminación, incluyendo aquella en contra de las personas con discapacidad, posteriormente se publica la ley para prevenir y eliminar la discriminación, ley que mandata la creación del consejo nacional para prevenir la discriminación.

La constitución política de los estados unidos mexicanos consagra el mandato de no discriminación en el Artículo 1ro Constitucional. Dicho párrafo señala: 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”.

A raíz de la reforma en 2003, se creó la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, teniendo amplias atribuciones en la materia y brinda una efectiva protección del derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad, que viven y transitan por el territorio nacional, con mayor apego a los instrumentos internacionales.

Cabe resaltar que desde la creación de esta ley en el 2003 a la fecha, 32 entidades federativas han creado paulatinamente leyes locales contra la discriminación, todas ellas disponibles en este sitio para ser consultadas, se han suscrito y ratificado una serie de instrumentos internacionales relacionados con la obligación de garantizar el derecho a la no discriminación, por lo que se encuentran de acuerdos que son sustantivos para el cumplimiento de las obligaciones constitucionales en materia de igualdad de corte internacional (Diario Oficial de la Federación, 2003)

1.4.3. Etapa N.3. (2004 - 2005) La inclusión y desarrollo para las personas con discapacidad en México.

Dentro de este periodo se encuentra publicada la norma jurídica denominada, la Ley General de las Personas con Discapacidad, que atribuye al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) el establecimiento de una política de estado en la materia, así como promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las acciones, estrategias y programas derivados de la ley citado en el Consejo Nacional (2006) afirma que;

“El consejo nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con capacidades diferentes, integrado de acuerdo con la ley, el (CONADIS), tiene la atribución de elaborar y coordinar el Programa Nacional para el Desarrollo de las personas con capacidades diferentes que regula de la creación de una institución que promueva, regule, vigile y evalúe las estrategias y programas derivados de la Ley” (Diario Oficial de la Federación, 2009).

Este Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con discapacidad tiene como objeto establecer la política pública para las personas con discapacidad, así como promover sus derechos humanos, su plena inclusión y participación en todos los ámbitos de la vida.

Para cumplir con estos objetivos, este Consejo se rige bajo la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada el 30 de mayo de 2011 en el Diario Oficial de la Federación,

“La cual le da autonomía para desarrollar todas las acciones pertinentes en la materia, en coordinación con diversas instituciones del Gobierno Federal, así como con la Organizaciones que dan apoyo a las personas con capacidades diferentes” (D.O.F. 2011).

Conforme a la normatividad jurídica aplicable en el territorio mexicano en materia del trabajo para las personas con discapacidad se regula en el Capítulo II “Del Trabajo y la Capacitación” (Artículo 9) que a la cita dice *“Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad” se estipula lo siguiente;*

- Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo
- Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad
- Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación, cuyo objeto principal será la integración laboral, Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos.
- Instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres,
- Asistencia técnica, becas económicas temporales, asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten (ley de inclusión de las personas con capacidades diferentes, 2005).

Conforme con esta etapa se pudo observar la denominación del ordenamiento jurídico encargado de regular los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como de la normatividad aplicable en el territorio mexicano, como de las instituciones que se encargan de brindar apoyo.

1.4.4. Etapa N.4. (2006 - 2007) Instrumento jurídico internacional ratificado por México.

Dentro de este periodo se encuentra un instrumento jurídico denominado “Convención para los Derechos de las Personas con discapacidad” es un Tratado Fundamental, un hito por el reconocimiento de los derechos sociales como laborales para las personas con capacidades diferentes, siendo una iniciativa mexicana, es un gran reto para nuestro país. (GOB.MX.2007)

México fue el principal promotor de la convención de naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, fue adoptada por la asamblea general de las naciones unidas en New York, el 13 de diciembre de 2006 y abierta a la firma y ratificación, México firmo el 30 de marzo de 2007 y la ratificó su adhesión el 17 de diciembre de ese mismo año. (GOB.MX.2007)

La Convención contiene un Preámbulo, 50 artículos y un protocolo facultativo; es el primer tratado internacional del siglo XXI, el octavo sobre derechos humanos y el primero jurídicamente vinculante (obligatorio) sobre derechos humanos de las personas con discapacidad; es claramente tributaria del modelo social y señala el vínculo entre las barreras sociales, la exclusión y las limitaciones al pleno goce o ejercicio de los derechos de las personas discapacidad (Diario Oficial de la Federación, 2007).

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, promueve un “cambio paradigmático” en la forma de ver y tratar a las personas con capacidad diferentes, ya que maneja un enfoque de desarrollo social, reafirmando que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (DOF, 2007)

Este tratado internacional se firmó bajo los principios de respeto a la dignidad inherente, independencia y autonomía individual; no discriminación; participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; igualdad de oportunidades; accesibilidad; igualdad de género, y respeto a la evolución de las facultades de las y los menores con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad (artículos 1o. y 3o. de la CDPD).

La normatividad aplicable en el ámbito laboral se cita en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), Los estados partes reconocen el derecho de las personas con capacidades diferentes a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En relación se fundamenta en su Artículo 27 “Trabajo y empleo” se cita que

“Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos”;

Se vio el avance de la normatividad donde estipula el asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás de igual manera de permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua dentro del territorio mexicano.

1.4.5. Etapa N.5. (2008 - 2013) La inclusión social y laboral para las personas con discapacidad en México.

Conforme a este periodo el 3 de septiembre de 2009 el gobierno de México designa al consejo nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad siendo la (CONADIS) una institución de proveer de asistencia a los derechos sociales como laborales a las personas con discapacidad, es un mecanismo gubernamental de coordinación para la adopción de medidas relacionadas con la aplicación de la convención como mecanismo gubernamental de coordinación para facilitar la adopción de medidas relacionadas con la aplicación de la Convención. (GOB.MX)

La norma jurídica denominada ley general para la inclusión de las personas con capacidades diferentes mediante a su publicación, el 30 de mayo de 2011, permite que el secretariado técnico del consejo nacional para las personas con discapacidad se transforme en el consejo nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad, convirtiéndolo en un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, gozando de autonomía técnica y de gestión para formular políticas, acciones, estrategias y programas derivados de esa ley.

Mediante a una coordinación institucional e interinstitucional; se promueve, fomenta y evalúa la participación de los sectores público y privado en las acciones, estrategias, políticas públicas y programas de ley, y promover el pleno goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad e informarles de los canales institucionales para hacerlos exigibles conforme en los; *“Artículos 38; 39, y 42, fracción III, de la ley general para la inclusión de las personas discapacidad” (Diario Oficial de la Federación, 2011)*

Conforme a esta ley se fundamenta el derecho laboral para las personas con capacidades diferentes se cita en el capítulo II “Trabajo y Empleo” Artículo 11 refiere;

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

Dentro de la normatividad jurídica se rigen los siguientes aspectos conforme a la ley general para inclusión de las personas con discapacidad, Diario Oficial de la Federación (2008) refiere;

“Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesible, seguro y saludable”.

“Así mismo, diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con capacidades diferentes” (DOF,2008).

Conforme al movimiento histórico dentro de este periodo se empieza con la regulación de los ordenamientos jurídicos creando la normatividad aplicable en el territorio mexicano, lo cual permite tener base jurídica conforme a los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Existiendo instituciones especiales encargadas de apoyar y brindar la asistencia a las personas con discapacidad, juntamente con diversos programas de gobierno que brindan la seguridad de sus derechos conforme a diversas instancias que aún están vigentes dentro del territorio mexicano.

1.4.6. Etapa N.6. (2014 - 2017) Instancias que apoyan a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en México.

Durante esta etapa se pudo observar que la secretaría del trabajo y previsión social (STPS), que se incorporó la creación del programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, se encuentra un fundamento jurídico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyo Artículo 26, inciso A, se fundamenta que;

“Señala que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación”.

Este ordenamiento jurídico, tiene como finalidad inmediata, se fijen objetivos, metas, estrategias y prioridades, se asignen recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución, se coordinen acciones y evalúen resultados, con el propósito de la viabilidad de regulación de la aplicación de los derechos para las personas con discapacidad en el ámbito social como laboral. (D.O.F, 2014)

Logrando la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas discapacidad, ya que a pesar de los avances logrados en materia de inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, aún existen ordenamientos, programas y políticas que no cubren cabalmente las necesidades laborales de éste sector, lo que complica la aplicación y ejecución de las acciones diseñadas para tal fin.

La secretaría del trabajo y previsión social, en el programa nacional de trabajo y empleo, busca apoyar al desarrollo humano sustentable, a través de mayores oportunidades para que puedan acceder a empleos de calidad que satisfagan sus expectativas de desarrollo las personas con discapacidad.

1.5. Principales antecedentes históricos jurídicos de los ordenamientos jurídicos de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

A pesar de los antecedentes históricos en sus diversas etapas tanto como en el ámbito internacional, se puede observar que, en Chile y México, a las personas con discapacidad fueron denominadas de diversos contextos sociales y laborales llegando al resultado que conforme a los movimientos históricos donde el contexto de exclusión llega hasta el contexto de inclusión ser sujetos a derechos.

Se observó que mediante a estas tendencias históricas, donde se les estipulo las denominaciones adecuadas a los ordenamientos jurídicos donde se estipulan el reconocimiento los derechos laborales de las personas con discapacidad, conforme al movimiento histórico nacional e internacionalmente.

De tal manera se da un contexto jurídico de la creación de un marco legal donde dentro de cada país, teniendo en cuenta de sus conjuntos de disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos a los que mediante a estos antecedentes se apegaron las diversas dependencias o entidades en el ejercicio de las funciones que tenían encomendadas en Chile y México.

De igual manera conforme a las circunstancias históricas en el ámbito nacional como internacional se da pauta a la creación de algunas instancias encargadas de prever asistencia en el ámbito laboral, constituidos en distintos grados y etapas jurisdiccionales para apoyar a las personas con discapacidad en Chile y México ante un tribunal de justicia, conforme a su jurisdicción territorial, donde son regulados sus derechos laborales.

Conforme a los antecedentes históricos de la investigación, nos permite el verificar los hechos más relativos, dando la pauta a la creación de un sistema jurídico en el ámbito laboral aplicable para las personas con discapacidad en Chile y México.

Conclusión.

En el presente capítulo, se pudo observar los antecedentes históricos jurídicos que existieron durante los diversos periodos sobre los ordenamientos jurídicos vigentes de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

En términos generales de este capítulo se describe la recopilación completa de los antecedentes históricos conforme al objeto de estudio de la investigación, mostrando el objetivo de dejar como manifiesto los acontecimientos del pasado de mayor relevancia que han dado paso al desarrollo y crecimiento del mismo.

Teniendo en consideración sus aspectos más importantes como de la denominación de las legislaciones, el marco legal aplicable y de las instancias encargadas en prever asistencia en materia laboral para las personas con discapacidad y junto con el apoyo del derecho internacional.

Por esta razón dentro de este capítulo se fundamenta, las fuentes históricas sobre los ordenamientos jurídicos sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y en México, donde dentro de documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. encierran el texto de la ley o del conjunto de leyes que dan pauta para la creación de la normatividad aplicable.

En conclusión, estas fuentes históricas del derecho, se hace referencia a la ley y de aquellos compendios de normas que tuvieron vigencia en un momento determinado que sin embargo con el tiempo, distintas corrientes del derecho incluyen dentro de las fuentes directas a la costumbre, las sentencias judiciales y la doctrina jurídica.

De esta manera se empieza por la preocupación sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, conforme a estos antecedentes se les fue dando uno concepto de desigualdad y menor respeto por sus derechos, ya que son personas reconocidas ante la legislación y tienen el mismo derecho de obtener de un trabajo digno para mantener una autonomía y un desarrollo ante la sociedad.

CAPÍTULO II. DESARROLLO TEMÁTICO DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS VIGENTES SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE Y MÉXICO.

En el presente capítulo se describe el desarrollo teórico de la investigación, el cual tiene por objetivo él expone el sustento conceptual, de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, con relación en el derecho internacional, por lo que es de gran importancia mostrar las teorías, las fuentes, ideas que sustentan y respaldan el objeto de estudio de la investigación.

2.1. El Derecho Internacional.

Es importante destacar la teoría de la concepción sobre el desarrollo temático de la investigación, teniendo como fuente principal el significado del derecho y de la definición jurídica internacional, mediante los diversos autores citados correctamente en cada contexto, describiendo desde sus particularidades, posiciones jurídicas nacionales como internacionales y de sus rasgos principales.

Primordialmente la definición conceptual sobre el derecho conforme a los algunos autores que dan como referencia de su naturaleza y de su aplicación, así los conceptos del derecho citando a Alf Ross (1899-1979) y Karl Marx (1818-1883) afirman, respectivamente, *“Es el conjunto de ideas normativas que fungen como sistema de interpretación de fenómenos jurídicos concretos”*(s. p).

Hans Kelsen (1881-1973) y Tamayo Salmorán, (p.44) afirman que;

“El derecho es un orden coactivo y soberano de la conducta o implica la reducción de las conductas optativas, el uso del recurso de la coacción, y la existencia instituciones que se encargan de establecer que conductas no son optativas y que aplican o ejecutan sanciones”

Por otra parte, Javier Hervada y Gustav Rad Bruch, (1982), dan a conocer al exponer que el derecho *“El arte de lo justo el discernimiento entre lo justo y lo injusto”* y como *“La suma o el conjunto de los hechos críticos cuyo sentido se cifra en realizar la justicia, ya la realicen o no”* (p.36).

Empleando las palabras de Rudolff Stammler, (1930), define el derecho (p.123) como; *“El derecho es la modalidad formal de la voluntad vinculatoria, autárquica e inviolable”*

Empleando las palabras de Elías Díaz (1934) define al derecho como *“Sistema normativo dotado de coacción formalizada e institucionalizada”* (p.15)

Con referencia a lo anterior tenemos la definición conceptual de internacional con base en (Oxford University Press 2018) que lo define como *“Que pone en relación dos o más naciones o estados, o que se establece o se realiza entre ellos”* (s.p).

Julián Pérez Porto (2010). Enfatiza que internacional *“Es aquello perteneciente o relativo a dos o más naciones, a países distintos del propio o que ha trascendido las fronteras nacionales* (p.34).

Citando a Cantú Hinojosa Carlos (2007) define el término internacional como *“Es un adjetivo que se utiliza destacadamente cuando se quiere hacer referencia a la interacción que se da entre dos naciones o una determinada agrupación que se encuentra conformada por socios que pertenecen a dos o más países* (p.45).

Después de lo anterior expuesto conforme a la existencia de un marco teórico jurídico de la investigación, se menciona la definición conceptual teórico sobre el derecho internacional, Miguel Villoro, (1988) menciona que

“Es uno de los tipos de derecho más importantes ya que por su esencia es un tipo de derecho que excede a los límites de un estado nacional o región específica y que por tanto debe ser respetado por todos los diversos estados o entidades que quieran formar parte de la comunidad internacional” (p.127)

Se define de la idea que el derecho internacional es el conjunto de normas jurídicas que rige las relaciones entre los estados y los vínculos que poseen estos entre ellos y

otros sujetos de derecho internacional. De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU por sus siglas en español), el derecho internacional posee la siguiente definición:

“El derecho internacional define las responsabilidades legales de los Estados en sus relaciones entre ellos, y el trato a los individuos dentro de las fronteras estatales. Sus competencias comprenden una gran variedad de problemas de importancia internacional, entre los que figuran los derechos humanos, el desarme, el delito internacional, los refugiados, las migraciones, los problemas de nacionalidad, el trato a los prisioneros, el uso de la fuerza y la conducta durante la guerra” (ONU, 2011, s. p)

De acuerdo al jurista francés Charles Rousseau, el Derecho Internacional se puede definir como:

“Es el derecho de gentes o derecho internacional público que se encarga esencialmente de regular las relaciones entre los sujetos de derecho internacional puesto que ambos son sinónimos”. (p.23)

Con base en sistema de las naciones unidas el derecho internacional se define como

“Es el conjunto de normas de carácter internacional, define las responsabilidades legales de los estados, entre las cuales están los derechos humanos, el delito internacional, las migraciones, entre otros, y la relación que estos poseen con el resto de los sujetos del Derecho Internacional, sea típicos como las organizaciones internacionales o atípicos como el individuo, conforme lo define el sistema de las naciones unidas” (ONU 2012, s. p)

El derecho internacional define las responsabilidades legales de los estados en sus relaciones entre ellos, y el trato a los individuos dentro de las fronteras estatales, sus competencias comprenden una gran variedad de problemas de importancia internacional con base en el sistema de la (ONU, 2012, s. p)

El derecho internacional regula las figuras jurídica de los derechos humanos, el desarme, el delito internacional, los refugiados, las migraciones, los problemas de nacionalidad, también regula los bienes comunes mundiales, como el medio ambiente, el desarrollo sostenible, las aguas internacionales, el espacio ultraterrestre, las comunicaciones mundiales y el comercio internacional.

“En términos estrictamente jurídicos el Derecho Internacional se puede definir como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los sujetos internacionales.” (Vergara, 2013, p. 34)

Kelsen (citado en Vergara, 2013) lo define como *“El conjunto de todas las normas establecidas por la costumbre internacional o por los tratados, independientemente de los sujetos a quien se dirija”.*

El derecho internacional define las responsabilidades legales de los estados en sus relaciones entre ellos, y el trato a los individuos dentro de las fronteras estatales como lo define el sistema de las naciones unidas, (ONU.2017, s. p)

Este Derecho tiene la característica de, en vez de estar normado por leyes, se regula con tratados internacionales, creados por los mismos sujetos que se rigen por ellos, cuya voluntad es la que permite cumplimiento.

Se entienden como los sujetos de Derecho Internacional con base en el sistema de la (ONU, 2016, s. p) se define;

“Se entiende por sujeto de derecho internacional a todo aquel ente físico o jurídico que tenga derechos y obligaciones derivados de una norma de derecho internacional”.

• Sujetos típicos	• Sujetos atípicos
1.- Estados	1.- Organizaciones parecidas al estado
2.- Organizaciones internacionales	

Fuente: Vallejo Laura, (2016)

Teniendo en cuenta a Barberis Julio, (1984) define como sujetos típicos que son *“Aquellos que tienen potestad para crear las normas que lo integran y para ejerceré la representatividad que esta rama demanda”* (p.23).

Los sujetos típicos que se encontrar en el Derecho Internacional teniendo en cuenta a Vallejo Laura, (2016) los define como;

- ❖ *Estado: Está definido como un conjunto de instituciones que ejercen el gobierno y aplican las leyes sobre la población residente en un territorio delimitado, provistos de soberanía, interna y externa* (p.23).

En el Derecho Internacional, los estados mantienen una relación de independencia en sus decisiones, de igualdad dentro de un sistema descentralizado, los estados como sujetos de Derecho Internacional mantienen un carácter principal por ser los primeros y los que normalmente toman las decisiones sobre los tratados y la costumbre internacional que van a ser los que regirán esta materia.

- ❖ *Organizaciones Internacionales: Estas son todo grupo o asociación que se extiende más allá de las fronteras de un Estado, las cuales adoptan una estructura orgánica permanente”* (s. p)

Aun cuando estos organismos derivan de los Estados por estar conformados por ellos mismos, actualmente se consideran sujetos independientes de Derecho Internacional, por lo que pueden formar parte de la creación de tratados, otras organizaciones internacionales, y mantener relaciones diplomáticas con los Estados.

De tal manera se encuentran los sujetos atípicos citando a Barberis, (1984) enfatiza que son aquellos

- “Son aquellos sujetos que se encuentran inmersos en las relaciones de derecho internacional, pero no cumplen con alguno de los requisitos esenciales de un Estado soberano, es decir, territorio, población y gobierno, pero alcanza la personalidad internacional, apartándose del tipo de modelo a regular de un estado”* (p.43).

Dentro de la clasificación de los sujetos atípicos del derecho internacional se encuentran las Organizaciones parecidas al Estado, de acuerdo con Vallejo Laura, (2016) lo define;

“Estas son organizaciones con una organización y funcionamiento parecidos a las estatales, pero sin poder ser llamados Estado, actualmente existen dos organizaciones con estas características: La Iglesia Católica y la Soberana Orden Militar de Malta” (p.12).

- ❖ La Iglesia Católica: Regulada por el Derecho Internacional, su ley interna y los Pactos de Letrán, la Iglesia católica puede formar parte de tratados internacionales llamados concordatos y posee representantes diplomáticos en múltiples Estados y Organizaciones Internacionales.

Soberana Orden Militar de Malta: Una organización creada para la ayuda hospitalaria y militar, esta organización formó parte de la ayuda a la Iglesia en las históricas Cruzadas. Con oficina en Roma, dejaron de lado su fin militar y hoy tiene fines hospitalarios y asistenciales. Su subjetividad internacional le permite formar parte de tratados internacionales para cumplir su función principal y el mantener relaciones diplomáticas. Aun cuando es independiente, posee una relación estrecha con la Iglesia Católica (Vallejo Lara, 2016, s. p).

Comité Internacional de la Cruz Roja: Un sujeto atípico puesto que es tanto una Organización No Gubernamental (ONG) y una organización internacional, este comité es el garante principal del Derecho Internacional Humanitario y forma parte de tratados internacionales sobre el tópico en específico, sus sedes deben ser protegidas por el Estado donde se encuentren (Vallejo Lara, 2016, s. p).

Organizaciones No Gubernamentales (ONGS): Estas organizaciones han ganado preponderancia en las últimas décadas. Sus informes sirven en las evaluaciones en materia de Derechos Humanos como una vista imparcial y minuciosa del funcionamiento de los estados en organizaciones internacionales importantes como la ONU (Vallejo Lara, 2016, s. p)

2.1.1. Fundamento jurídico del Derecho Internacional en Chile.

Es importante destacar que dentro del territorio de Chile, se regula el derecho internacional con base en a la incorporación de los tratados en el ordenamiento jurídico interno sobre la regulación sub constitucional, Llanos Mansilla (1927) menciona como primera fuente regulatoria de esta materia al Decreto Supremo No. 132, de 21 de junio de 1926, sobre promulgación de acuerdos internacionales aprobados por el Congreso Nacional, (s. p)

La materia de los tratados internacionales, se encuentra en la Constitución de 1980, básicamente, en dos disposiciones:

- 1.- Artículo 50, Atribuciones exclusivas del Congreso Nacional, *“Aprobar o desechar los tratados internacionales que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación”*
- 2.- Artículo 32, Atribuciones especiales del Presidente de la República, señala que le corresponde; *“Concluir, firmar y ratificar los tratados que estime convenientes para los intereses del país, los que deberán ser sometidos a la aprobación del Congreso conforme a lo prescrito en el artículo 50 N°1”*

En cuestión específica de las personas con discapacidad, es relativo el rango jerárquico sobre los tratados internacionales, que comienza por la promulgación de la afirmación del inciso II del art. 5o de la Carta *“Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”* (s.p)

Conforme con los tratados internacionales sobre esta materia son elevados al rango constitucional por lo que el derecho internacional es aplicable en Chile al ratificar en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y del respetar sobre sus derechos laborales y hacerlos cumplir en cada país perteneciente a esta convención, conforme con los ordenamientos jurídicos, que sustentan una inclusión laboral adecuado para su autonomía e independencia laboral.

2.1.2. Fundamento jurídico del Derecho Internacional en México.

Es importante destacar que en el derecho mexicano, se acepta la aplicación del Derecho Internacional dentro del ordenamiento jurídico que partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra diversas disposiciones en las que se reconoce la validez de las normas internacionales.

- 1.- Artículo 89 y 76. Es facultad del Presidente de la República y al Senado para celebrar y aprobar, respectivamente, los tratados internacionales que el estado mexicano acuerde con otros Estados u organismos internacionales.
- 2.- Artículo 133. Califica como parte de la 'Ley Suprema de toda la Unión' a los tratados internacionales.

El artículo 133 constitucional establece *“Que serán parte de la Ley Suprema de toda la Unión todos los tratados celebrados de acuerdo con la Constitución, por lo tanto, para que un tratado sea parte del Derecho nacional, es necesario que sus preceptos no contraríen las normas constitucionales, cumpliendo con los requisitos que éste prescribe, como es el hecho de que deben ser celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado.*

Existiendo una jerárquica de los tratados internacionales en el derecho mexicano, con fundamento en el artículo 133 constitucional estableciendo, la supremacía constitucional y una escala jerárquica de los diferentes ordenamientos jurídicos que rigen nuestro Estado.

García Máynez clasifica a su vez las normas del orden jurídico mexicano colocando en el nivel superior a la Constitución Federal seguida de las leyes federales y de los tratados internacionales, y de las normas restantes, es decir, las locales, las clasifica según su orden en el ámbito espacial de vigencia en; a) las que se aplican en el Distrito Federal e islas dependientes de la Federación, b) las que se aplican en las entidades federativas, es por tanto que es aplicable el derecho internacional en base a los tratados internacionales en relación con los derechos laborales de las personas con discapacidad.

2.2. Clasificación del Derecho Internacional.

Es importante destacar la delimitación del cómo se divide el derecho internacional, donde se encarga de estandarizar y sustentar las normas jurídicas, relacionadas entre los sujetos nacionales e internacionales en relación a sus ramas del derecho donde se auxilia el bien del saber y del conocimiento para su desarrollo y aplicación.

Se tiene como objetivo principal señalar, distinguir y agrupar de una manera entendible la división del derecho y su relación con todas las ciencias del saber y del ser de la investigación, se desarrolla dentro de la conceptualización y la relación con otras ciencias, utilizando un método de investigación puro y documental.



Fuente: Calderón Marquéz Iris, fecha: 7 de mayo de 2018.

La distinción entre el Derecho Internacional Público y Derecho Internacional Privado ha quedado establecida de manera al parecer perdurable, con el conocido concepto citando a Ulpiano en el "*Digesto*", donde señala; *Que el Derecho Público es aquel que se refiere a las cosas del Estado y que el Derecho Privado es el que se refiere a la utilidad de los particulares, órbita estatal la primera, órbita individualizada segunda.* Citando en (T. Niemeyer, 1925, s. p)

Diferencias del Derecho Internacional

<i>Derecho Internacional Público</i>	<i>Derecho Internacional Privado</i>
Conjunto de normas comunes, siendo un ordenamiento único, aplicable para todo el mundo.	No existe un único ordenamiento,
Cualquier supuesto de desarrollo internacional solo puede ser regulado por este ordenamiento.	Regula solo hasta los límites de la soberanía de un estado.
El sujeto principal: Son los estados.	El sujeto: Comprende las relaciones jurídicas de carácter privado
Las normas del derecho internacional público están seguidas por ciertos intereses públicos.	Las normas del derecho internacional privado favorecen los intereses particulares de los individuos
Se rigen por tratados y convenios internacionales.	Regula las relaciones que se dan entre personas
Su fuente es la colectividad.	Su fuente son los sujetos de la colectividad
Principio de la legalidad,	Principios de la autonomía de la voluntad e igualdad

Fuente: Aguilar Navarro, Derecho Internacional Público, (1952).

La investigación sobre los ordenamientos jurídicos vigentes de los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México, en cual se menciona que el estudio de la rama del derecho laboral está regido por el ámbito internacional público, que comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdos de los mismos.

El Derecho laboral, se destaca por su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones en cada país. (Germán Eduardo Cascante Castillo, 1999, p.34).

El Derecho Internacional a través de los tratados internacionales constituye una fuente directa de regulación de los ordenamientos jurídicos de los derechos laborales, garantizando a las personas con discapacidad en Chile y México, derechos en que los estados firmantes se obligan a respetar, su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

2.2.1. Derecho Internacional Público.

Conforme el problema de investigación se determina el impacto jurídico internacional, en el cual existe que el derecho internacional se divide en Derecho Internacional Público, objeto de nuestro estudio a partir de este momento y que va a estar encargado de la regulación de las relaciones entre estados, naciones y organizaciones internacionales.

Se hace la referencia sobre el contexto teórico jurídico sobre el derecho internacional público como afirma Richard Zouch (1998).

“Al conjunto normativo destinado a regular las relaciones entre sujetos internacionales estableciendo sus derechos y deberes, se le ha designado como derecho de gentes, que viene del “ius gentium” romano, termino ambiguo que no correspondía con exactitud” (p.23).

Derecho Internacional Público: Es aquella rama del Derecho que; *Regula el comportamiento de los Estados y demás sujetos atípicos; también se puede decir que es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los Estados entre sí, y señalan sus derechos y deberes recíprocos* (Miaja de la Muela, 1979, s.p).

Manifestando que es un conjunto de reglas que determina los derechos y deberes recíprocos de los sujetos internacionales dentro del objeto de estudio de la investigación se estudia los principios que regulan las relaciones entre los sujetos internacionales y de las normas que obligan a respetar estas relaciones entre sí.

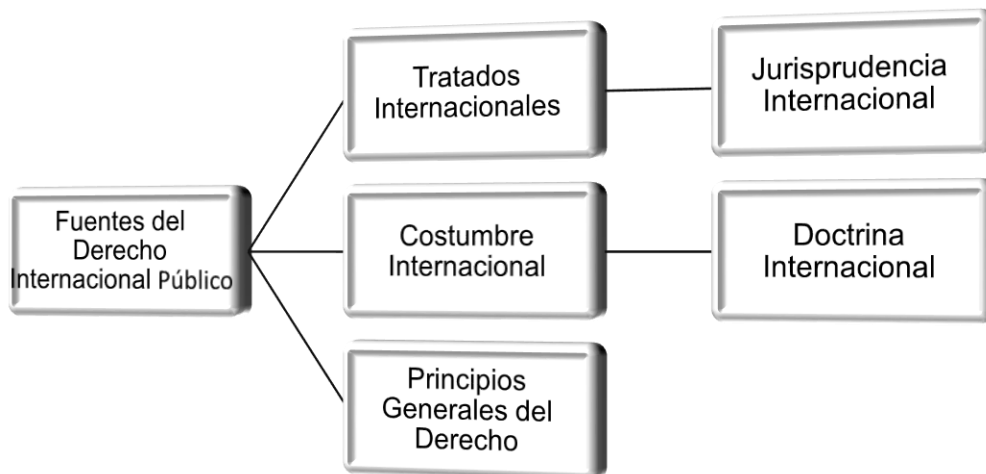
Dentro de la noción del Derecho Internacional Público, teniendo en cuenta a (Miaja de la Muela, 1979, s. p) menciona que;

- ❖ *La existencia de varios sujetos internacionales; El hecho de que estos sujetos entren en relación entre sí.*
- ❖ *La voluntad de los mismos de someterse a principios comunes a los que atribuyen fuerza obligatoria.*

Dentro del Derecho Internacional Privado existen las fuentes esenciales, que dan pauta de la creación de este ordenamiento jurídico, para Francisco Geny (1902) considera que las fuentes del derecho son;

“Los imperativos de autoridades externas al intérprete con virtualidad bastante para regir su juicio, cuando tiene por objeto propio e inmediato la revelación de una regla destinada a impartir una dirección en la vida jurídica.” (p.213)

Otra definición sobre lo que es una fuente de acuerdo con Carlos Arellano (1983) refiere que son *“los elementos del conocimiento relativos al origen de las normas jurídicas. Las fuentes del derecho nos permiten conocer los acontecimientos a través de los cuales se engendran las normas jurídicas” (p.182)*



Fuente: Calderón Márquez Iris, fecha: 7 de mayo de 2018.

Teniendo en cuenta a Carlos Arellano García (1980) menciona que;

“Los tratados internacionales son “una especie de “acto jurídico”. Es una doble o múltiple manifestación de voluntades se sujetos de la comunidad internacional, con la intención lícita de crear, modificar, extinguir, transmitir, conservar, aclarar, respetar, constatar, certificar, detallar, etcétera, derechos y obligaciones.” (p.64)

Teniendo en cuenta a Rafael de Pina (2006) define a los tratados internacionales como *“Acuerdo entre Estados celebrado para ordenar sus relaciones recíprocas en material cultural, económica, etcétera, o para resolver un conflicto surgido entre ellos, o para prevenirlo”* (p.485).

Se debe tener en cuenta que los tratados internacionales son la fuente más importante del derecho internacional público, pues en ellos los estados contratantes se someten a cumplir lo pactado, en consecuencia con el objeto de estudio de la investigación se manifiesta en el ordenamiento jurídico.

Como lo hace notar Antonio T, (1957), estipula que la costumbre internacional se da;

“Cuando se ha desarrollado un definido y continuo hábito de llevar acabo ciertos actos con la convicción de que, con arreglo al Derecho Internacional, son obligatorios o justos. Por otra parte, hablan de un uso cuando el hábito de realizar determinadas acciones se ha ido estableciendo sin que existiese la convicción de que estos actos son obligatorios o justos conforme al Derecho Internacional” (s.p)

Desde el punto de vista de Carlos Arellano (1983) menciona que los principios generales del derecho son:

“Conceptos jurídicos fundamentales, es decir, que por su validez universal se preservan a través del tiempo y del espacio y, por lo tanto, constituyen una fuente formal desde el momento que sirven de base a la creación de normas jurídicas, bien generales o bien individualizadas” (p.23).

Estos postulados lógicos-jurídicos orientan al creador de las normas generales (legislador o plenipotenciario facultado para celebrar un tratado internacional); al teórico que especula sobre esas normas generales o sobre problemas filosóficos-jurídicos relacionados con ellos (jurisconsulto); al creador de las normas jurídicas individualizadas (juez o funcionario); y a todo aquel que pretende enjuiciar la validez intrínseca de un precepto vigente (p.194)

Por lo tanto Para Rafael de Pina (2006) refiere que, la jurisprudencia es la “ciencia del derecho más antigua en la actualidad, se denomina así a la interpretación que la autoridad judicial da ordinariamente a una ley, y así se opone la jurisprudencia a la doctrina como expresión de la ciencia” (p.340)

En materia internacional, la jurisprudencia la crea la Corte Internacional de Justicia, sin embargo si bien es cierto que la jurisprudencia internacional es una fuente, es una fuente auxiliar, lo anterior puede observarse del contenido del artículo 38, *párrafo 1, inciso d) del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia;*

d) “Las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 59.”

En este sentido, Carlos Arellano (1983), señala que *“la decisión judicial de la Corte Internacional de Justicia es sólo un medio auxiliar para descubrir normas jurídicas internacionales de carácter general” (p.198)*

En cuanto al concepto de doctrina internacional, Carlos Arellano (1983), considera a la doctrina como *“el conjunto de opiniones escritas vertidas por los estudiosos del Derecho, al reflexionar sobre la validez real, formal o intrínseca de las normas jurídicas.”(p.199)*. La doctrina internacional es también un medio auxiliar pues no se crean nuevas normas si no se interpretan y estudian.

Asimismo el Derecho Internacional Público, como expresa (Germán Eduardo 1941, p.34) refiere que está constituido por las siguientes ramas del derecho.

- ❖ Derecho Constitucional Internacional
- ❖ Derecho Administrativo Internacional
- ❖ Derecho Financiero Internacional
- ❖ Derecho Penal Internacional
- ❖ Derecho Procesal Internacional
- ❖ Derecho Laboral Internacional

Estas ramas del derecho internacional público son indispensables conforme con el objeto de estudio de la investigación, por tal motivo cada una de ellas da pauta del reconocer los derechos laborales para las personas con discapacidad, ya que en cada una de ellas son fuentes de la creación de instrumentos internacionales.

Las personas con discapacidad a menudo encuentran obstáculos que impiden que se desarrollen a nivel personal, como laboralmente, estos impedimentos o barreras son creados por el entorno social y su imposibilidad de adaptarse a este colectivo históricamente con desigualdades sobre el reconocimiento de sus derechos laborales.

2.2.1.1. Derecho Constitucional Internacional una de las sub ramas del Derecho Internacional Público.

Es importante destacar que el Derecho Constitucional Internacional es la rama del derecho internacional público, en el cual su ordenamiento jurídico regula las relaciones entre las personas y entidades privadas con los órganos que muestra el poder público, juntamente con el poder político que es la rama jurídica que une todos los ámbitos de estudio del derecho que están relacionadas con el fenómeno político que se encarga de estudiar y dirigir las leyes fundamentales de los derechos humanos, tanto del mando constitucional como del estado.

De acuerdo con los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México, se estudia todo lo que sea referente de las diversas expresiones utilizadas en los textos legislativos, desde la percepción del poder constitucional que protege al estado, así como los derechos fundamentales y el ordenamiento de los poderes públicos.

Teniendo en cuenta a Jorge Carpizo (2013), menciona que;

“El derecho constitucional internacional corresponde al derecho internacional público en el cual se afirma en la constitución de un texto jurídico político que fundamenta el ordenamiento del poder político, la constitución de la norma superior de un país, lo que predomina cualquier otro reglamento o la ley” (p.45).

El derecho constitucional internacional es la vertiente específica del derecho público que se dedica al análisis de los principios, conceptos y leyes fundamentales que rigen y determinan la existencia de un estado nacional, cuyo ordenamiento jurídico particular se encuentra normalmente contenido en su carta magna o constitución nacional.

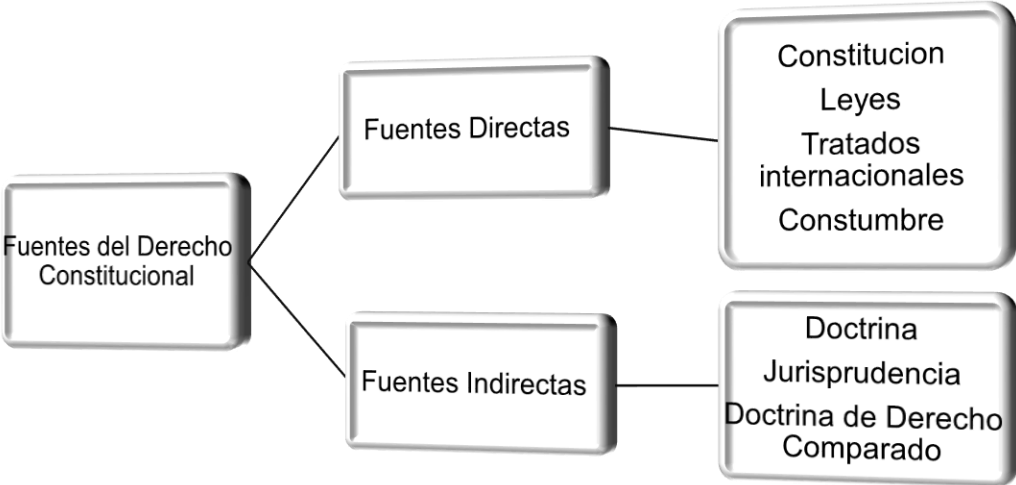
Teniendo en cuenta a (Jorge Carpizo, 2013, p.46) refiere que existen características esenciales del Derecho Constitucional que son las siguientes:

- 1.- Es una rama del Derecho Público Internacional que regula las relaciones entre el estado y particulares cuando estos últimos actúan en sus potestades públicas.
- 2.- Protege el estado de derecho vigilando el cumplimiento de lo contenido en la carta magna o constitución del estado
- 3.- Principio de la soberanía popular es el derecho que tiene el pueblo de elegir sus leyes y sus gobernantes.
- 4.- Limita el actuar del estado la constitución limita el actuar del legislador y los poderes públicos de un país.
- 5.- Resultado del poder constituyente el pueblo lo ejerce directamente o a través de sus representantes.

El Derecho Constitucional Internacional es una rama del Derecho Internacional donde se le asigna jerarquía normativa, dentro de las constituciones nacionales de cada estado, teniendo en este caso el derecho internacional obligatoriedad y responsabilizando al estado por su incumplimiento u omisión.

El Derecho Internacional fue reconocido como Derecho supranacional por la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados donde se expresa que las partes que suscriben un tratado internacional quedan obligadas por el mismo debiendo cumplirlo de buena fe, no pudiendo invocarse normas de derecho interno para no cumplirlo, salvo que fuera manifiesta la incompetencia para celebrar tratados y viole alguna norma fundamental de su derecho interno.

Con el fundamento jurídico en el Artículo 53 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, establece la nulidad de los tratados que se opongan a normas imperativas del Derecho Internacional General, aceptadas por todos los estados, y a las que se impide contradecir, del mismo modo que sucede con las constituciones de cada estado y el resto de las normas de menor jerarquía.



Fuente: Calderón Marquéz Iris, fecha: 7 de mayo de 2018.

Cabe destacar que este derecho gran importancia porque, tiene el fin garantizar y proteger el estado de derecho de los ciudadanos de un país, existiendo órganos encargados de controlar la aplicación, interpretación y hacer respetar las normas y principios constitucionales, buscando garantizar la protección de los principios y derechos fundamentales de los ciudadanos en caso de alguna vulneración de los mismos por parte de los órganos y entes del estado (Jorge Carpizo, 2013).

Relacionado con el objeto de la investigación la constitución de cada país estudiado conforme sus ordenamientos jurídicos dan la pauta inicial de la creación de sobre guardar los derechos laborales de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que la normatividad interna aplicable es de orden público, conforme al objetivo general de la investigación.

2.2.1.2. Derecho Administrativo Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.

Es importante señalar que el derecho administrativo es una rama del derecho público referida, al conjunto de normas internacionales destinadas a la regulación de las competencias, de las actividades y de las relaciones jurídicas de la Administración Pública Internacional, que se materializa a través de las organizaciones internacionales intergubernamentales, teniendo como una de sus funciones esenciales satisfacer las necesidades de la colectividad, de acuerdo con Adriana de los Santos M, (2012) refiere que;

“A su vez sostiene la relación el derecho administrativo, con el derecho constitucional, en razón que la constitución política establece la estructura y organización del estado, localizando que la constitución política de cada estado se encuentran los principales organismos del estado y sus funciones, sobre esta base se estructura el resto de la administración pública” (p.23)

Cabe señalar que los ordenamientos jurídicos vigentes de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México, tienen su fundamento con base a las normas constitucionales de ambos países, estableciendo las normas para el funcionamiento y desarrollo de cada de ellas, ya que dentro de la constitución se encuentra diseñada la organización estatal, las reglas para el fundamento de las entidades, donde están fijadas por el derecho administrativo, respetando el marco constitucional.

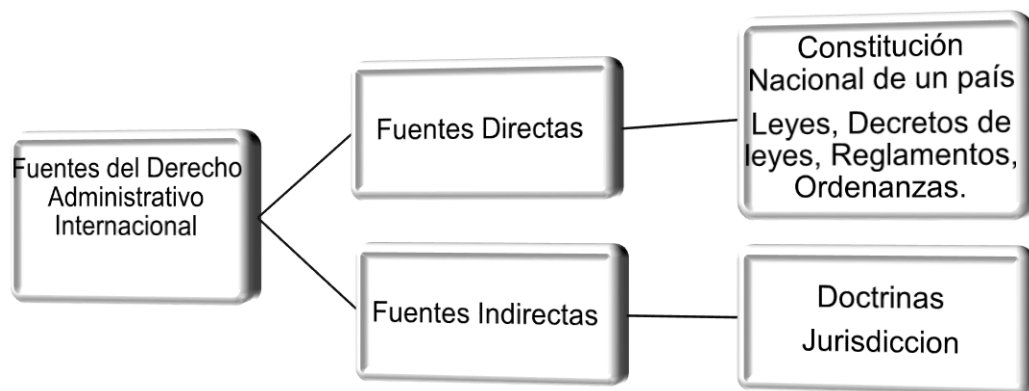
El Derecho Administrativo citando a (Adriana de los Santos M, 2012, p.24), refiere que; *“Regula únicamente las actuaciones de la Administración Pública cuando los órganos administrativos están conferidos de potestades públicas, es lo que se conoce como “imperio”, a lo cual también los autores han denominado como potestad administrativa”*

“Consigue regular a todas las oficinas, órganos y entes públicos que se encuentran dentro de la administración pública ya sea ésta centralizada o descentralizada, de igual modo, organiza dicha administración y hace efectivo el desenvolvimiento de la

actividad administrativa ejercida por sus órganos para lograr la satisfacción de las necesidades de los particulares así como el interés público y social de la nación (p.24).

Teniendo en cuenta a (Gabino Fraga, 2000, p.34).refiere que el derecho administrativo posee las siguientes características;

- Limitativo: Regula el actuar de la propia administración pública en los actos administrativos que afectan el interés particular.
- Común: Debido a que todas las personas tienen los mismos derechos ante la ley.
- Autónomo: Es una rama completamente autónoma del derecho que nació con la Revolución Francesa.
- Contralor: Ejerce funciones de control tales como la auditoría fiscal.
- Subordinado: Respeto y nunca violar las normas, principios y garantías constitucionales establecidas en la Constitución Nacional de la República o de un Estado.
- Interno: En cada Nación o Estado establece su derecho administrativo conforme a lo establecido en la Carta Magna de dicho país.



Fuente: Gabino Fraga, 2000.

Las fuentes del Derecho Administrativo Internacional, son formas o actos de cómo se va a manifestar en su vigencia ya que estas varían según el ordenamiento jurídico de cada país lo más habitual es la siguiente división, conforme con el objeto de estudio de la investigación, esta rama del derecho esencial dando pauta a la creación de ordenamientos públicos que respalden de sus derechos laborales.

2.2.1.3. Derecho Financiero Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.

Es de gran importancia enfatizar que el Derecho Financiero Internacional es la rama del derecho público que tiene por objeto el sector del ordenamiento jurídico que regula las relaciones económicas internacionales entre los estados, la constitución y gestión de la hacienda pública, esta actividad financiera se entiende, sobre la obtención de ingresos y realización de gastos, con los que poder subvenir la satisfacción de determinadas necesidades colectivas y de los servicios públicos.

Teniendo en cuenta a Carraco Iriarte H (2007) menciona que el derecho financiero es

“El conjunto de reglas y principios jurídicos que disciplinan la Hacienda Pública, Disciplina que tiene por objeto el estudio sistemático de las normas que regulan los recursos económicos, que el Estado y los demás entes públicos pueden emplear para el cumplimiento de sus fines” (p.45)

El derecho financiero estudia el aspecto jurídico de la actividad financiera del estado donde se tiene un campo más restringido que el de la ciencia de las finanzas, que al ocuparse de los fenómenos financieros considera también los aspectos económicos, empleando las palabras de Carraco Iriarte (2007) refiere que;

“El Derecho financiero se ocupa de ordenar la actividad financiera de las administraciones públicas (Hacienda pública) según su doble vertiente:

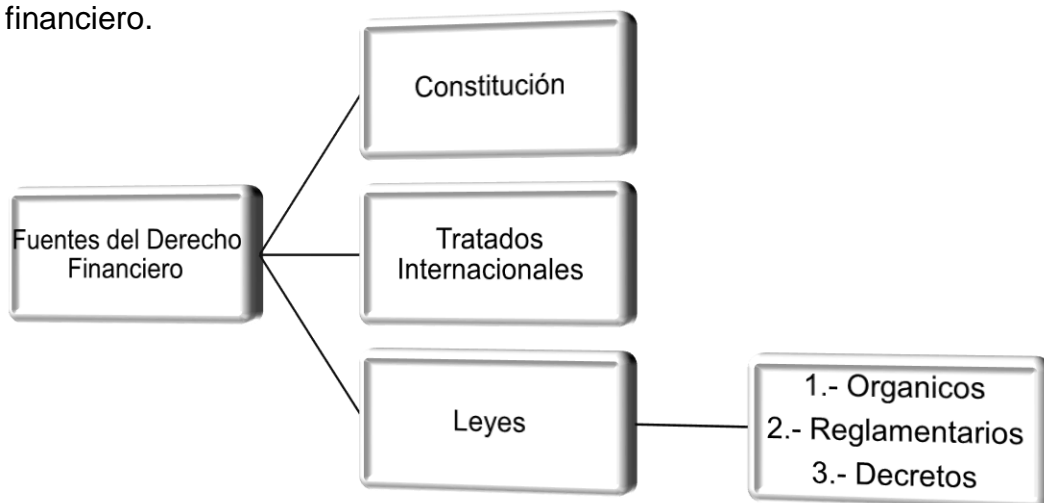
“El ingreso cuyo instituto jurídico más importante es el tributo y el gasto cuyo instituto jurídico más importante es el presupuesto político (p.49)

Existe la actividad financiera: Es la actividad que desempeñan los entes públicos para la obtención de ingresos y de la realización de gastos con los que afrontar las necesidades de la colectividad social, como las necesidades fundamentalmente que contribuyen al progreso social como la educación pública, sanidad pública, dicha actividad la imparte el estado, permitiendo la administración y erogación para cumplir los fines de estado (Carrasco Iriarte, 2007)

Destacando que la delimitación del derecho financiero se fundamenta de las normas del Derecho Público: Regula las relaciones en las cuales alguna de las partes es un ente público, de acuerdo con Méndez Galeana (2003) refiere que;

“El Derecho Financiero es una rama del Derecho Público que organiza los recursos económicos de la Hacienda del Estado y de los demás organismos administrativos y regula los procedimientos de obtención y percepción de ingresos y organización de los gastos públicos (p.39).

Como lo hace notar Méndez Galeana (2003) refiere la clasificación de las fuentes del derecho financiero.



Fuente: Calderón Marquéz Iris, 9 de mayo de 2018.

La importancia del derecho financiero es de gran beneficio, por que promueve el desarrollo económico de un país, permitiendo la inversión de capital hacia actividades productivas, como la construcción, la industria, tecnología y la expansión de los mercados, contribuyendo el progreso de una sociedad, ofreciendo soluciones para suplir necesidades de vivienda, estudio, trabajo, entre otros (p.40)

El conjunto de entidades que conforman el sistema financiero están organizadas de tal forma que intentan llegar a cubrir la mayoría de necesidades que una población, mostrando su desarrollo económico, para brindarles apoyo a las instituciones encargadas de brindar apoyo a las personas con discapacidad.

2.2.1.4. Derecho Penal Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.

Es importante destacar que el Derecho Penal Internacional, es la sub rama del derecho internacional público que regula la potestad punitiva del estado, asociando a hechos, estrictamente determinados por la ley, como presupuesto, una pena, medida de seguridad o corrección de la consecuencia del individuo, teniendo en cuenta a (Samantha López, 2012, p.56) define qué;

“El derecho penal internacional es el conjunto de normativa establecidas por el estado con el objetivo de reprimir los comportamientos criminales para evitar en última instancia los delitos mediante la imposición de penas o medidas de seguridad.”

Desde el punto de vista de Garrido Montt (2007) define qué;

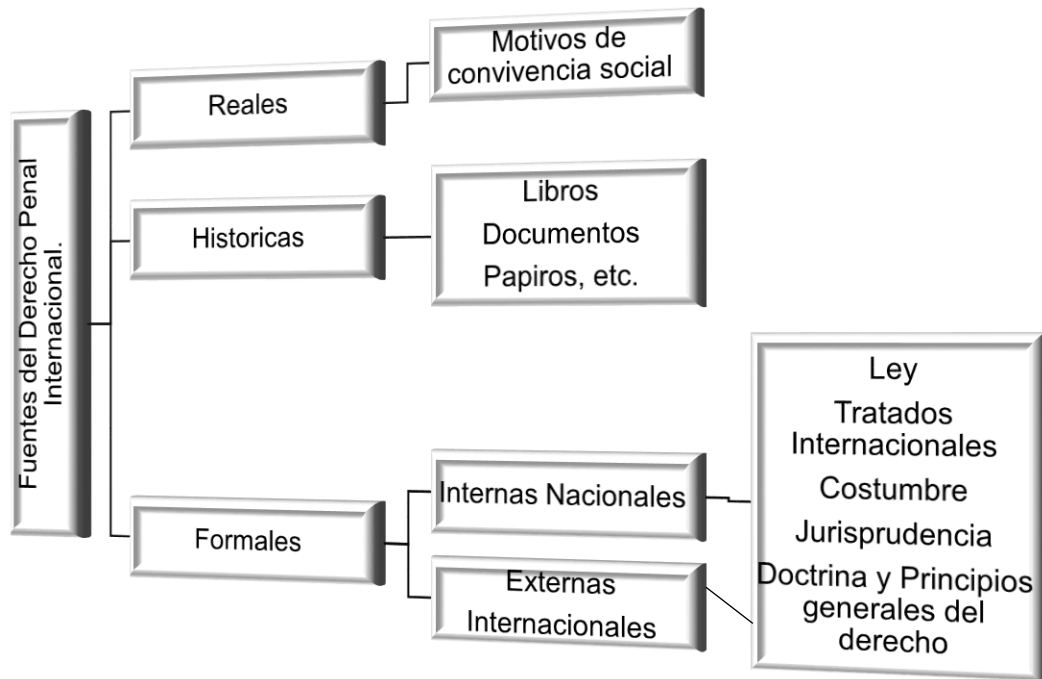
“El Derecho penal internacional es el conjunto de disposiciones jurídicas que regulan la potestad punitiva del estado relacionando hechos, estrictamente determinados por la ley con una pena, medida de seguridad o corrección como consecuencia de realizar un determinado acto, su objetivo de asegurar los valores elementales para la sana convivencia de los individuos de una sociedad (p.25)

El Derecho Penal Internacional, es la importante rama del derecho que se encarga de establecer todo un compendio de penas y castigos para imponerlos a quien cometa un delito, el cual amerita una condena por los actos cometidos, comprende una serie de leyes jurídicas con poder, para privar de libertades y velar por el cumplimiento de las sanciones impuestas para el individuo.

Desde la posición de Castellanos Fernando (2000) menciona que;

“El Derecho Penal Internacional dicta todo tipo de sentencia, ante situaciones que puedan alterar de manera negativa el orden de la vida en la sociedad, si una persona infringe en el código civil y viola los estatutos morales impuestos por la ética y la moral del medio ambiente que lo rodea, se verá obligado a pagar por sus infracciones” (p.54).

En cuanto a la existencia de las fuentes del Derecho Penal Internacional, se entiende por fuente a todo aquello de donde se originen las normas que lo integran, acerca de las fuentes del Derecho se les dan un doble significado y sobre este se hace la distinción entre fuente de producción y fuente de conocimiento de acuerdo con Castellanos Fernando (2000) menciona las ramas del derecho penal



Fuente: Calderón Marquéz Iris, 9 de mayo de 2018.

El Derecho Penal Internacional es de gran importancia, porque tiene un mecanismo de control social, que permite restringir derechos fundamentales como el de la libertad de las personas de un país, ya que si no tuviera límites para convertir cualquier conducta en delictiva, se abriría la posibilidad de que el derecho penal quedara al servicio de intereses particulares.

Conforme con el objeto de estudio de la investigación, este derecho aplicable se encarga de regular las actividades de los organismos gubernamentales, con relación con brindarle la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, buscando proteger la paz social con normas que son impuestas por la autoridad competente, con relación de aplicar sanciones a quienes violen la ley escrita.

2.2.1.5. Derecho Procesal Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.

Es importante destacar que el Derecho Procesal Internacional es una rama del derecho internacional público, que es el que se ocupa del procedimiento que siguen los estados en sus relaciones contenciosas o no, los organismos internacionales y los órganos judiciales de la comunidad internacional.

Ya que desarrolla y determina la relación jurídica, entre el juzgador, las partes y las demás personas intervinientes, dicha relación jurídica tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados, y en el derecho aplicable citando a Abal Oliú, Alejandro (2008) define que es;

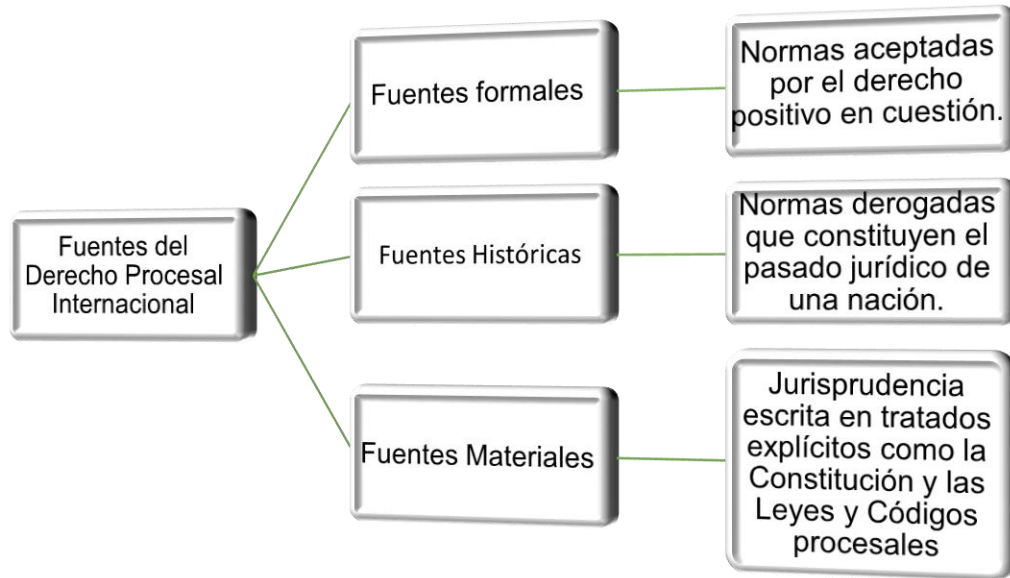
“Disciplina que estudia por un lado el conjunto de actividades que tienen lugar cuando se someten a la decisión de un órgano judicial o arbitral, la solución de cierta categoría de conflictos jurídicos suscitados entre las partes, o cuando se requiere la intervención de un órgano judicial para que constituya, integre o acuerde eficacia a determinada relación o situación jurídica (p.28).

Por lo tanto el Derecho Procesal Internacional es una de las ramas más versátiles del derecho, bien sea por el complejo análisis que se estructura a partir de su metodología para la resolución de un conflicto, o el avanzado mecanismo de proceso que posee de acuerdo con Barrios de Angelis (1981) enfatiza que;

“El derecho procesal internacional comprende un compendio de normas altamente estudiadas y definidas de acuerdo a los principios morales que rigen a la sociedad para sancionar y juzgar de manera compleja un delito que agravie en derecho natural y material de una persona” (p. 19)

El derecho procesal es la rama del ordenamiento que disciplina la forma y modo en la que deben tramitarse los procedimientos dentro de los órganos judiciales, tiene por objeto el estudio de las normas reguladoras del proceso jurisdiccional y por proceso para hacer efectiva la función jurisdiccional, de la aplicación de los ordenamientos.

El derecho procesal internacional tiene como fuentes, por lo general, las comparaciones entre dos o más modelos de administración de justicia (derecho comparado) teniendo en cuenta a Barrios de Angelis, Dante (1981) refiere que en ese sentido las fuentes pueden ser de tres tipos.



Fuente: Calderón Marquéz Iris, 9 de mayo de 2018.

Por lo tanto el Derecho Procesal tiene un procedimiento derivado de tres partes, tomando en cuenta a Couture, Eduardo (1958) refiere que son;

- 1.- La jurisdicción: El tribunal procesal analiza las cuestiones mediante un debate en donde las partes exponen, causas, consecuencia, presentan testigos, pruebas y valores útiles para la defensa y la ofensa del caso.
- 2.- La acción: Es el proceso formal en el que una persona solicita a la jurisdicción correspondiente que realice su trabajo en torno al análisis, búsqueda de datos y fuentes del problema.
- 3.- El proceso: Conforme la denuncia o la solicitud realizada por medio de las acciones correspondientes, se procede al dictamen y uso de las normas, para la resolución final y sanción ejecutada, regulados por los principios de derecho, para sentenciar al amonestado con firme justicia (p.56).

2.2.1.6. Derecho Laboral Internacional una de las sub ramas del Derecho Público.

Es relevante destacar que la conceptualización del derecho laboral internacional, está conformada por el conjunto de preceptos, de orden público, que regula las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo, por cuenta y bajo dependencias ajenas, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute, su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regularización de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones.

Teniendo en cuenta a Fernando Flores Gómez, Gustavo Carvajal (2013) Definen al derecho del trabajo como el

“Conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.”

De acuerdo con Dávalos (2005) refiere que el derecho del trabajo *“Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”* (p.35).

Por otra parte teniendo en cuenta a Rafael Pina (2006), señala que el derecho del trabajo *“tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.”*

A si mismo teniendo en cuenta a Cascante Castillo (1999) refiere que:

“El Derecho laboral o Derecho del trabajo, es considerado una rama del Derecho que tiene como función establecer las normas jurídicas y principios legales destinados a proteger las relaciones entre los trabajadores y los patrones con el objetivo principal de obtener equilibrio entre el trabajo y el capital, es un sistema normativo de orden público, heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales” (p.76).

El Derecho del Trabajo, como una rama jurídica relativa, ya que en sus comienzos se le conoció con el nombre de legislación industrial o derecho industrial, posteriormente se le catalogó como legislación obrera o derecho obrero, en la actualidad tanto la Organización Mundial del Trabajo (OIT), como las doctrinas y cátedras universitarias, se refieren a esta área jurídica como el “Derecho del Trabajo”, nuestra reglamentación adopta esta nomenclatura jurídica (Cascante Castillo, 1999).

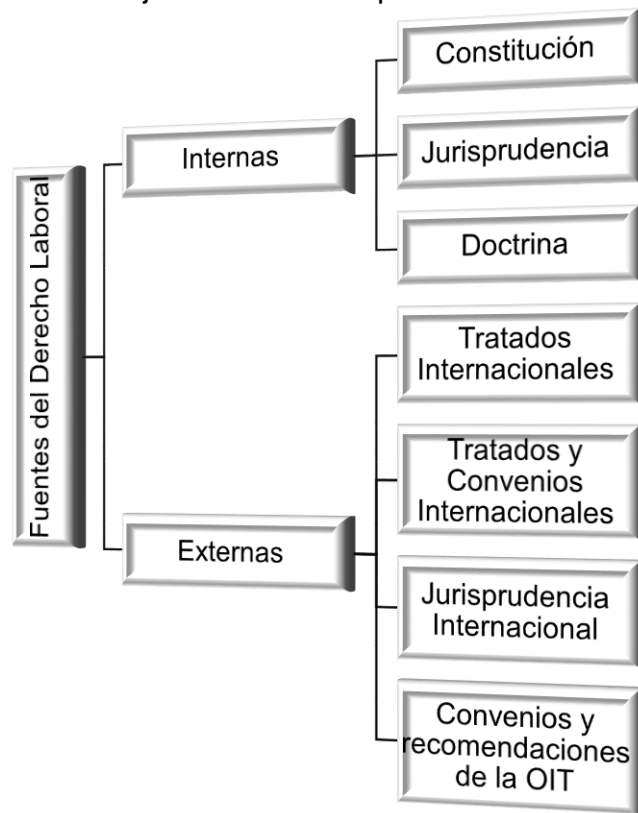
El derecho laboral protege la seguridad del trabajador ya que se encuentra en una posición de desventaja frente a su empleador, donde la justicia laboral se interesa por asegurar al trabajador y al patrón buscando que se cumplan y respeten sus derechos desde el punto de vista de (Cascante Castillo, 1999) refiere que las principales características que tiene el derecho laboral son:

- 1.- Es de carácter obligatorio para todos los individuos.
- 2.- Regula las relaciones entre el trabajador y el patrón.
- 3.- Busca el equilibrio del trabajador y el patrón.
- 4.- El estado es el encargado de que se cumplan las normas.
- 5.- Nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades.

Conforme al objeto de estudio de la investigación, que se localiza en materia laboral tiene una trascendencia internacional, por dos razones, la necesidad de mantener un mínimo exigible de condiciones de trabajo para los trabajadores que emigran de un país a otro en la búsqueda de empleo y la consideración de algunos derechos laborales como derechos humanos irrenunciables que se han incorporado a textos internacionales (Cascante Castillo, 1999) refiere que;

“Dentro del Derecho Internacional Laboral merecen especial interés la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea, la representación de cada Estado en la OIT es tripartita: Representantes del Gobierno, Sindicatos y Organizaciones empresariales” (p.35).

A su vez se menciona que las fuentes del Derecho son; Un conjunto de normas jurídicas aplicables dentro de un Estado, por lo cual las fuentes del Derecho Laboral varían según el ordenamiento jurídico de cada país.



Fuente; Calderón Marquéz Iris, 10 de mayo de 2018.

Con relación al objeto de estudio de la investigación, es de importancia destacar que el derecho al trabajo es un derecho esencial, por lo cual las personas con discapacidad, tienen la libertad de elegir libremente un trabajo, desarrollarlo y disfrutar de sus beneficios económicos para su autonomía ante la sociedad.

Esto apoya que el Derecho Internacional del Trabajo es la rama del Derecho que se ocupa de la regulación internacional del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la fuente de derecho internacional laboral que es representada por convenios, recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de las normas internacionales del trabajo para la aplicación de los ordenamientos jurídicos de cada país.

2.2.1.6.1. El Derecho Laboral para las personas con discapacidad en Chile.

Es relación con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como fuente de derecho, donde la doctrina de la Corte Suprema invoca los Convenios de la (OIT) en sus decisiones en diversas causas, de las que conoce a través de la sala especializada en materias laborales (cuarta sala) o de la sala constitucional que revisa las sentencias apeladas de los recursos de protección de contenido laboral.

Las jurisprudencias en el ámbito laboral en Chile, tiene su origen en la reforma constitucional de 19891 que modificó, el artículo 5º constitucional, cuyo texto establece que *“el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana”* donde es deber de los órganos del estado respetar y promover tales derechos, garantizados por la constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Dentro de la carta fundamental establece las bases de la institucionalidad de Chile en su artículo 1ro, señalando que en Chile todas las personas nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, donde se cuenta con el primer y más importante derecho, que sienta las bases de toda nuestra regulación normativa donde se debe promover la igualdad de todos los individuos en el ejercicio de sus derechos.

Mediante al tratado internacional 201/2008 suscrito y ratificado por Chile, se reconocen los derechos de todo individuo en especial para las personas con discapacidad, a fin que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida y los estados partes deberán adoptar las medidas pertinentes para asegurar a estas personas el acceso en igualdad.

El derecho internacional sobre derechos humanos, las normas internacionales del trabajo de la OIT y la legislación laboral nacional de muchos países imponen a los estados la obligación de adoptar las medidas necesarias, en la medida de sus recursos, para garantizar que toda persona con alguna discapacidad goce del derecho a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

2.2.1.6.2. El Derecho Laboral para las personas con discapacidad en México.

Es importante destacar que en México es un país, que se preocupa en adoptar medidas jurídicas para defender y garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, con protección jurídica en el ámbito federal, teniendo como fundamento principal la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que refiere.

Artículo 1°. Párrafo tercero. "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"

Con fundamento en *La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las personas con discapacidad en México.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres con discapacidad con el objetivo de que esta norma establece el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Conforme con el objeto de estudio de la investigación, este fundamento se implementa dentro de los centros de trabajo, que dan el cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, e inclusión laboral en el territorio mexicano, como un derecho esencial regulado por la constitución política de México y de los tratados internacionales aplicados por la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (NMX-R-025-SCFI-2012 publicada su Declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación el 23 de noviembre de 2012, s. p)

2.3. Los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile.

En términos generales se manifiesta el problema de investigación confronta los avances sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile ya que son indiscutibles siendo de ámbito nacional como internacional, este proceso civilizatorio, fue aprobado por parte de las Naciones Unidas, en 2006, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que regula conforme a derecho, constituyendo la igualdad de oportunidades de inserción laboral.

Por lo tanto para las personas con capacidades diferentes, acceder a un puesto de trabajo significa mucho más que la posibilidad de generar recursos para el grupo familiar, les permite establecer redes sociales, favorece su participación y sobre todo, una razón para vivir y sentirse parte de una sociedad más inclusiva y cohesionada.

Es de gran importancia enfatizar que en la actualidad existe una mirada transversal de que el trabajo es una herramienta clave para luchar contra la desigualdad endémica del país de Chile, por lo que el trabajo es fuente de autonomía y dignidad siendo el pilar del aporte a la comunidad, por lo que se desarrollan los siguientes conceptos para comprender el objeto de estudio de la investigación ver **Anexo 3ro.**

Leyes	Fecha de publicación	Materia	Descripción en aspecto sobre discapacidad
Ley 20.4222	10 de febrero 2010	Establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad	Esta ley viene en materializar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad con el objetivo que logren la plena inclusión social en diferentes ámbitos tales como: participación plena en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social
Ley 21.015	1° de abril de 2018	Fomenta la cultura laboral incentivando un clima de respeto que contribuya a un desarrollo del país más inclusivo, consagrando legalmente un sistema de inclusión laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.	Busca avanzar un mejor mercado laboral, con principios como la no discriminación, igualdad de oportunidades y la garantía de una remuneración digna y equitativa para estos trabajadores

SENADIS, Ministerio de desarrollo social, junio 2018.

2.3.1 Legislación aplicable en Chile para las personas con discapacidad.

Es importante destacar que el derecho laboral para las personas con discapacidad, está regulada en un ámbito legislativo nacional, iniciando a principios de los años 90 por medio del retorno a la democracia, en Chile se implementó una importante acción pública en beneficio de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Dentro de este ordenamiento jurídico establece normas sobre igualdad de oportunidades e inserción social y laboral de personas con discapacidad, lo cual es el instrumento jurídico que regulan en el ámbito dentro del territorio de Chile que cumple de obligaciones y sanciones para aquel que no cumpla de las normas.

La Inclusión Laboral, es un derecho de todos donde está regulado en el ordenamiento jurídico vigente Ley 21.015 Inclusión Laboral para personas con discapacidad donde su objetivo es fomentar una cultura laboral que valore la diversidad en la sociedad, incentivando un clima de respeto que contribuya a un desarrollo del país más inclusivo, consagrando legalmente un sistema de inclusión laboral, tanto en el ámbito público como en el privado en entre los principales temas que aborda son:

- ❖ Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.
- ❖ Respeta la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial.
- ❖ Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad.
- ❖ Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado esta Ley de Inclusión Laboral cuenta con dos reglamentos, un para el sector público y otro para el sector privado, los que fueron publicado en el Diario Oficial el 1 de febrero de 2018. Por tanto, la entrada en vigencia de la ley es el 1 de abril de 2018 (SENADIS, Ministerio de desarrollo social, 2018, s. p)

2.3.2. Concepto jurídico de persona con discapacidad en Chile.

Si bien el concepto de persona con discapacidad es solo uno, existen diversos tipos de deficiencias que pueden generar discapacidad en las personas, lo que para efectos de este estudio denominaremos tipos de discapacidad.

La legislación en Chile tiene un amplio concepto de los tipos de discapacidad existentes, en la Ley 20.422 se contempla deficiencias del tipo físico, mentales, psíquicas o intelectuales y sensoriales como causantes de problemas interacción con otras personas y con el entorno.

Es importante destacar que esta denominación está estipulada en la Ley 20.422 con fundamento en su Artículo 5° menciona que;

“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p.2).

2.3.2.1. Tipos de discapacidad en Chile.

El Estudio Nacional de Discapacidad (ENDIS 2004) muestra una tabla que clarifica la relación entre los tipos de deficiencias que determinan las discapacidades y las funciones y estructuras corporales que componen esta clasificación.

Categorías de deficiencias en Chile 2004	Funciones corporales	Estructuras corporales
Físicas	Funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento	Estructura relacionadas con el movimiento
Auditivas	Funciones sensoriales	El ojo, el oído y estructuras relacionadas
Visuales	“	“
Intelectuales	Funciones Mentales	Estructuras del sistema nervioso (estructuras del cerebro)
Viscerales	Funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio	Estructuras de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio

2.3.3. Concepto jurídico de discriminación en Chile.

Es importante destacar que esta denominación está estipulada en la Ley 20422 con fundamento en su Artículo 6° menciona que;

“Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico” (p.3).

Este acto es regulado ante la promulgación de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad donde Chile es estado parte fundamentado en el artículo 32, N° 17, y 50 N° 1), de la Constitución Política de Chile

En su artículo 1ro, “Para los efectos de la presente Convención, se entiende por, Discriminación contra las personas con discapacidad

- a) *El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales (p.1)*

Con forme al fundamento anterior se constituye discriminación, a la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social y laboral de las personas con discapacidad sin derecho a la igualdad por la distinción del adquirir un trabajo digno que equipare su autonomía social y laboral.

Ya que en la legislación interna de Chile prevé la figura de la declaratoria de interdicción, apropiada para el bienestar de las personas con discapacidad, y de hacer aplicable las sanciones que la ley emanen de ellas.

2.3.4. Concepto jurídico de igualdad de oportunidades en Chile.

Es importante destacar que las personas con discapacidad, tienen los mismos derechos y deberes que cualquier otra persona del tener igualdad por obtener un empleo, ya que de acuerdo con el Código de Trabajo, Convenios Internacionales y otras leyes relacionadas con el mundo del trabajo, aplicable en Chile brindan de las condiciones justas y favorables para regular este hecho de igualdad de oportunidades

Se tiene como fundamento jurídico estipulado en la Ley 20.422 en su Artículo 7° menciona que;

“Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social” (p.3)

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral está vinculado con la idea de que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, independientemente de sus diferencias físicas, mentales o de otra índole, donde en este sentido, la interpretación de la (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2012, s. p) *“Interpreta que se debe dispensar igualdad de trato a los iguales en igualdad de circunstancia”.*

Conforme al concepto de igualdad se divide en dos variantes:

- 1.- Igualdad formal: se basa en la idea de que se debe tener igualdad en situaciones y del trato debe ser el mismo, para toda persona ante la sociedad, pero existe una excepción que no es aplicable en el ámbito laboral para las personas con discapacidad, por lo que esta variante no aplica en esta situación.
- 2.- Igualdad de oportunidades: reconoce la existencia dentro del ámbito laboral la aplicación para las personas con discapacidad que derivan de sus capacidades al adquirir de un empleo, manteniendo su propia autonomía social y laboral (SENADIS, Chile, 2012, s. p)

Los mecanismos para lograr esta clase de igualdad son las medidas de acción positiva que se requieren por parte de Chile, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad las mismas posibilidades de empleo que las del resto de las personas, ya que este tipo de medidas son conocidas como discriminación inversa y pretenden compensar una situación de desventaja estructural e histórica con relación a los sectores más vulnerables para así lograr un equilibrio en la sociedad.

Esta igualdad de oportunidades es entendida como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva, con el objeto de sancionar los actos u omisiones discriminatorios que puedan afectar a las personas con discapacidad.

En el ejercicio de aplicación de los derechos consagrados en la ley, se establecen en la acción especial donde es tramitada ante el Juzgado de Policía Local del domicilio residente donde dicho tribunal podrá sancionar al autor del acto u omisión con multas de 10 a 120 unidades tributarias mensuales, además, en los casos que corresponda, podrá decretar la medida de clausura del establecimiento.

Se puede concluir que este ordenamiento jurídico aplicable en Chile, tiene como objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, ya que el estado tiene el deber de promover esta igualdad garantizando este derecho estableciendo medidas contra la discriminación, las que consisten en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso.

Conforme con la normatividad jurídica aplicable se tiene como preferencia la participación de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones que emanan sobre el resguardar de sus derechos laborales, donde el estado da como prioridad la ejecución de programas, proyectos y la creación de apoyos en el entorno más próximo a las personas con discapacidad que se pretende beneficiar en el ámbito laboral (Manual de la ley No. 20.422, SENADIS, 2014, p. 8-9).

2.3.5. Inclusión Laboral para las personas con discapacidad en Chile.

Es importante destacar que el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa que aporta la autonomía y desarrollo de una vida independiente, de la obtención de la inclusión social y laboral permitiendo contribuir al desarrollo y crecimiento del país donde las personas con discapacidad son beneficiadas por instrumentos creados para la aplicación de sus derechos laborales con lo que emana en la ley.

En éste contexto, el área de Inclusión Laboral, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) lo cual es un servicio público que desarrolla programas, entrega recursos y colabora con iniciativas de otros organismos tanto públicos como privados, en función a considerar el trabajo como un derecho que debe ser ejercido en igualdad de oportunidades desde el acceso y las condiciones laborales que promueve entornos abiertos, inclusivos y accesibles para las personas en situación de discapacidad (*Convención de derechos de las personas con Discapacidad, 2006, s. p*)

A nivel nacional, Chile ha implementado distintas acciones con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que ratifico y promulgo el conjunto con la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2008), lo cual percibe desde el ámbito de trabajo y empleo, de esta manera en Chile con respecto a la inclusión laboral, estipula que;

“Reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”

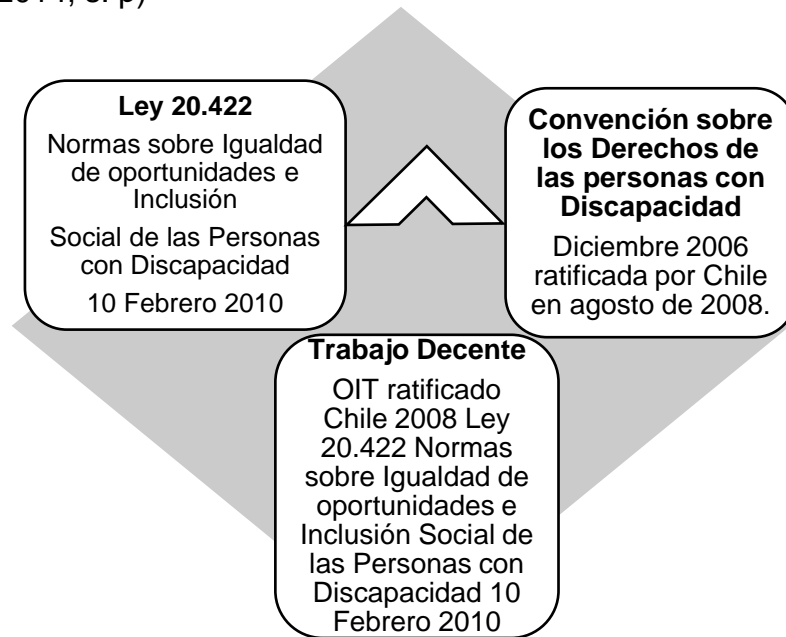
Ya que en Chile, se tiene la obligación de salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, para las personas con discapacidad, obteniendo de un empleo, que adopte de las medidas pertinentes, incluidas en la promulgación de los ordenamientos jurídicos.

2.3.5.1 Concepto de inclusión laboral en Chile.

Es importante destacar que la inclusión laboral en Chile se fundamenta con función a lo planteado, en Villa (2007) señala en su investigación la definición del concepto inclusión realizada por Dyson (2001) refiere que;

“La inclusión se refiere, en un sentido más amplio, a la ciudadanía, a los derechos civiles y políticos, como una realidad de sus vidas, también se refiere a las oportunidades y a la participación en el espacio público en una sociedad en la que el trabajo sigue siendo vital para la autoestima y el nivel de vida, el acceso al trabajo es un contexto importante para la oportunidad de adquirir un empleo” (Dyson 2001, citado en Villa, 2007, pág. 91).

Por lo tanto la inclusión laboral en Chile, cuenta con Instrumentos Jurídicos con apoyo internacional que son ratificados por el mismo siendo las siguientes de acuerdo con la (SENADIS, 2014, s. p)



Fuente: Calderon Marquez Iris, 6 de junio de 2018.

Es importante determinar que estos tres instrumentos jurídicos aplicables tienen el deber de sobre guardar los derechos laborales para las personas con discapacidad, por lo que es incluyente en la actualidad en el ámbito nacional como internacional.

En relación con estos instrumentos el concepto conforme con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) juntamente con El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2014) define que el Trabajo Decente refiere que *“Este concepto considera el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos, con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación alguna, e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos (s. p).*

Dentro de este instrumento internacional, la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en su Art. 27 fundamenta el Trabajo y Empleo para las personas con discapacidad que refiere a;

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Esto indica que Chile es estado parte de esta convención y tiene la obligación de salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, para las personas con discapacidad, así mismo de las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación aplicable en Chile.

Asimismo en este instrumento nacional aplicable en Chile la ley 20.422 fundamenta la inclusión laboral en su Artículo 44 refiere que *“El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad, para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y personas con discapacidad en empleo permanentes” (p.15).*

2.3.6. Políticas públicas que reconocen la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile.

Las políticas de Inclusión Laboral en Chile están orientadas al desarrollo de las buenas prácticas laborales de empresas públicas en la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, donde promover la inclusión laboral de la población en los ámbitos públicos es la actividad más productiva del país para el alcance de la igualdad de oportunidades.

Existen de las instancias que brindan a las personas con discapacidad, apoyo para que tengan una completa y plena integración social y laboral, ya que a través de un empleo remunerado con los parámetros de trabajo decente, las personas podrán integrarse sin temores, demostrando todas sus capacidades y habilidades que poseen.

Es por ello que existen dos entidades encargadas de promover esta integración tanto social como laboral.

1.- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2014), teniendo su funcionalidad desde el ámbito público, a través del Departamento de Inclusión Laboral, tiene por misión contribuir a que las personas con discapacidad sean incluidas con igualdad de oportunidades en el mundo laboral en todos los ámbitos y niveles que se enfoca en cuatro líneas estratégicas para el desarrollo ver **ANEXO 8**.

- ❖ El Empleo Dependiente
- ❖ El Empleo Independiente
- ❖ El Sello Inclusivo
- ❖ Instalar la Variable Discapacidad en los distintos ámbitos públicos para la inclusión laboral integrarse sin temores, demostrando todas sus capacidades y habilidades que poseen.

2.- Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), la cual se relaciona específicamente con el sector privado, SOFOFA cuenta con la comisión de discapacidad la cual a mediados del 2013 en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), forman lo que hoy se conoce como “Empresa inclusiva”.

Es importante destacar que en Chile esta Comisión de Discapacidad y la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA, 2014) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentan de estrategias empresariales para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que pone a disposición de todas las empresas un conjunto de herramientas técnicas que facilitan dicho proceso con sus equipos de trabajo.

Ya que con la participación del secretario general de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Cristóbal Philippi y la presidenta del Comité de Expertos de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, María Soledad Cisternas, juntamente con grandes cantidades de empresarios y representantes de los sectores de servicios en general, hacen aplicables las estrategias de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

Esta Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) es una organización líder en establecer y fomentar alianzas de cooperación entre el sector público y la sociedad civil en el ámbito de la discapacidad, inspirada en un enfoque integral de corresponsabilidad social e inclusión laboral para las personas con discapacidad que requieren de adquirir un empleo digno.

Esta Comisión de Discapacidad (1992) identifica y estimula de las oportunidades de integración socio-laboral en Chile para las personas con discapacidad, donde ha promovido la participación de diversos actores de la sociedad, organizando Consejos Comunales de la Discapacidad (CCD) en todo el país, donde cuya función es constituirse en una red de apoyo comunal y local en el diseño y la aplicación de políticas en beneficio de este grupo de la población.

Esta Organización Internacional del Trabajo (OIT) aplica la convicción sobre la justicia social esencial para alcanzar una paz universal y permanente teniendo como misión promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional para las personas con discapacidad, creando el trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permiten a las personas con discapacidad manteniendo de su autonomía social y sobre su inclusión laboral ante la sociedad en Chile.

2.4. Los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en México.

Es importante destacar dentro del marco teórico relacionado con el objeto de estudio de la investigación, se describe los elementos teóricos planteados conforme con los ordenamientos jurídicos dentro de las teorías que permite precisar una descripción detallada de cada de uno de los elementos relevantes entre las relaciones jurídicas aplicables.

Por lo que es de gran importancia enfatizar que en la actualidad existe una mirada internacional, de que el trabajo es una herramienta clave para luchar contra la desigualdad en México, ya que el trabajo es fuente de autonomía y dignidad siendo el pilar del aporte a la comunidad, por lo que se desarrollan los siguientes conceptos para comprender el objeto de estudio de la investigación.

Con relación con las dificultades que enfrenta una persona con discapacidad desaparecen, cuando se eliminan las barreras que ella encuentra en el entorno social y laboral donde desarrolla su vida cotidiana, de tal manera que se da una inclusión laboral para el mantener su autonomía y desarrollo personal ante la sociedad.

Por ello son necesario los ordenamientos jurídicos públicos que propongan adaptar dicho entorno para asegurar su plena inclusión y participación en la sociedad para las personas con discapacidad, ya que México ratifico sobre La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como un instrumento internacional que regula la aplicación de los derechos laborales, ver **Anexo 4to.**

Ley	Fecha de publicación	Materia	Descripción en aspecto sobre discapacidad	Vínculo link
Ley General para la Inclusión de las personas con discapacidad	30- 05- 2011	Establece normas que reglamenta en lo conducente, el Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad asegurando su plena inclusión	http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_171215.pdf Fuente: Calderón Marquéz Iris, 13 junio 2018.

2.4.1. Legislación aplicable para las personas con discapacidad en México.

El ordenamiento jurídico vigente en México es la *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad* es un instrumento jurídico de orden público, de interés social y de observancia general en México.

Este instrumento jurídico tiene por objeto reglamentar lo conducente, el Artículo 1o. de la Constitución Política de México “*Establece las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad y laboral en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.*”

Con fundamento en el Artículo 1 refiere el “*Promover, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión a la sociedad con respeto e igualdad de oportunidades*” (p.3)

En relación con el Artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada el 30 de mayo de 2011,

“Establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, y que para tal efecto, realizará las siguientes acciones” (p.12).

Así mismo en el *Artículo 11, fracción I* de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad refiere que;

“Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral o promoción profesional; y asegurar condiciones de trabajo accesible, seguro y saludable” (p.13).

De tal manera así mismo en sus Artículos que regulan el aspecto sobre la inclusión laboral para las personas con discapacidad manifestando en su Artículo 11, fracción II de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad regula del *“Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”* (p.14).

Con respecto al fundamento en el Artículo 11, fracción III se denomina que *“Elaborar e instrumentar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad”* (p.15)

De tal maneja haciendo notar en la fracción VII fundamenta que *“Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral”* (p.16)

Así mismo en su fracción V refiere *“Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad”* (p.17)

Así mismo en el Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad se fundamenta la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los siguientes artículos;

Con fundamento en el Artículo 1. Refiere que *“Orientar el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, incluido el de su capacidad jurídica, bajo el principio de igualdad y no discriminación y la equiparación de oportunidades”* (p.3)

De tal manera con fundamento en el Artículo 20. Se da mención de que *“La secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) dirigirá y coordinará el diseño, operación, seguimiento y evaluación de políticas en materia de trabajo y capacitación para el empleo a favor de las personas con discapacidad”, 2do. Refiere que “La secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) Promoverá y vigilará el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, con base en el principio de no discriminación y de aplicación de la norma más favorable, particularmente en la contratación, remuneración, capacitación y seguridad e higiene en el trabajo* (p.18).

De tal manera con el fundamento en el Artículo 22 refiere que *“La secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) desarrollará investigaciones, respecto de las necesidades de empleo en el mercado laboral para las personas con discapacidad (p.19).*

Así mismo en el Artículo 23 da mención que La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) *“Elaborará e instrumentará el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, incluyendo, entre otros, los objetivos de difundir los derechos laborales; promover los servicios de información, vinculación, orientación y los apoyos de tipo económico, capacitación y de movilidad laboral; creación y funcionamiento de una Red Nacional de Vinculación Laboral. (p.20)*

Por esta razón en su Artículo 24 refiere que La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) *“Brindará asistencia técnica y legal en materia de capacitación e inclusión laboral de personas con discapacidad. (p.21)*

Por esta razón el marco jurídico de protección de los derechos de las personas con discapacidad a nacional e internacional, de las exigencias y vigilancia del respeto de sus derechos existen una serie de tratados internacionales de los cuales México forma parte; I.- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, II.-Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación.

Donde en México ha diseñado leyes generales para dar pauta a cada uno de los estados sobre las obligaciones gubernamentales al respecto, estas leyes son: I.-Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, II.-Reglamento publicado, III.-Ley de Asistencia Social & Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Es importante destacar que el derecho al trabajo en México, se tiene la obligación de velar por las relaciones labores para propiciar un trabajo digno o decente, donde no exista ningún tipo de discriminación laboral, el conjunto de compromisos del Estado, es parte fundamental la cual se constituye de acciones y programas para atender necesidades orientadas a igualar el acceso a las oportunidades de desarrollo y a mejorar el bienestar de las personas con discapacidad.

2.4.2. Concepto de persona con discapacidad en México.

Los conceptos básicos para la definición de discapacidad, se fundamenta en la Organización Mundial de la Salud (OMS), donde se encuentran en el documento *The International Classification of Functioning, Disability and Health (OMS, 2002)*.

“Donde se reconoce que todos los seres humanos podrían experimentar un deterioro en su salud y, por lo tanto, enfrentar alguna discapacidad, de tal manera que enfrentar una discapacidad no es una situación que sólo le sucede a una minoría de la población mundial, al contrario, la OMS reconoce que la discapacidad es una experiencia humana universal” (s. p)

La identificación de una persona con discapacidad se centra en el reconocimiento de las limitaciones para llevar a cabo una o varias funciones corporales, donde el enfoque para identificar la discapacidad se aleja de las causas de sus limitaciones o grados de discapacidad.

Es importante destacar que este concepto está estipulada en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, con fundamento en su Artículo 2° menciona que;

“Persona con Discapacidad. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás” (p.3).

2.4.2.1. Tipos de discapacidad en México.

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, (2001), las personas con discapacidad *“son aquellas que tienen una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y que al interactuar con distintos ambientes del entorno social pueden impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones a las demás (s. p)*

En México, la fuente de información estadística más actual que permite identificar a la población con discapacidad en las entidades federativas del país y estimar su tamaño es el Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares del (INEGI, 2014).

Discapacidad física	Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal.
Discapacidad intelectual	Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años y su diagnóstico, pronóstico e intervención son diferentes a los que realizan para la discapacidad mental y la discapacidad psicosocial
Discapacidad mental	Deterioro de la funcionalidad y el comportamiento de una persona que es portadora de una disfunción mental y que es directamente proporcional a la severidad y cronicidad de dicha disfunción; son alteraciones o deficiencias en el sistema neuronal, que aunado a una sucesión de hechos que la persona no puede manejar, detonan una situación alterada de la realidad.
Discapacidad psicosocial	Restricción causada por el entorno social y centrado en una deficiencia temporal o permanente de la psique debido a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado.
Discapacidad múltiple	Presencia de dos o más discapacidades física, sensorial, intelectual y/o mental.
Discapacidad sensorial	Se refiere a discapacidad auditiva y discapacidad visual
Discapacidad auditiva	Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos
Discapacidad visual	Es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con alteración de la agudeza visual,.

Fuente: INEGI, 2014.

Es importante destacar que las personas con discapacidad son consideradas sobre la cuestión de derechos humanos, ya que las personas tienen obstáculos dentro de la sociedad, que impiden de su desarrollo independiente, estos obstáculos se pueden superar si los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales, las personas con discapacidad y sus familias trabajan en colaboración para obtener de una inclusión laboral igualitaria y se le hagan respetar sus derechos.

2.4.3. Concepto de discriminación en México.

En México está prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, la religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 1º de la Constitución Política de México refiere que *“Todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos tanto en la Constitución, como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no puede restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución establece” (p.10).*

Estas normas relativas con los derechos humanos se interpretan de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas con discapacidad, teniendo una protección amplia, ya que toda autoridad, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En consecuencia en México se tiene la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley aplicable para los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Es importante destacar que esta denominación está estipulada en la *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*, con fundamento en su Artículo 2º menciona que; *“Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones” (p.3).*

2.4.4. Concepto de igualdad de oportunidades en México.

Cabe destacar que este instrumento internacional, La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del cual México forma parte, en su artículo 27 establece *“Que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, y esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo elegido libremente y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.*

Es importante hacer notar que este principio está contenido en el artículo 4 de la Ley General Para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en el cual se define a la “discriminación” como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Es importante destacar que esta denominación está estipulada en la *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*, con fundamento en su Artículo 2° (p.3).

“Igualdad de Oportunidades. Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población”

Con fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de México, *“Establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” (p.67)*

La Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política mexicana en sus artículos 4° y 5° respectivamente señalan que a ninguna persona se le puede impedir se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y esta libertad sólo puede vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

2.4.5. Concepto de inclusión en México.

Es importante destacar la denominación de inclusión siendo que es el reconocimiento de todas aquellas personas tienen habilidades y potencialidades propias, distintas a las de los demás, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diversas o diferentes, la inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea “parte de” y que no permanezca “separado de”

Por lo que la Inclusión, significa que los sistemas establezcan y proveerán acceso y participación recíproca a las personas con discapacidad y se tenga la posibilidad de participar en igualdad de condiciones, eliminando barreras físicas, sociales y laborales, ya que cuentan con actitudes positivas para la sociedad.

Conforme con la conceptualización de inclusión, significa incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o a alguien dentro de un espacio o determinada condición González de Durana Ana, (2014). refiere al término como

“Sinónimo de inserción para referirse a situaciones en las cuales se incorpora a un individuo en un grupo cuando éste, por determinado motivo o circunstancia, no ha logrado ingresar en él, y se encuentra en una situación de exclusión, que lo “deja afuera” o “al margen” de ciertos beneficios sociales o de un grupo social específicos” (s. p)

Por esta razón la inclusión responde, lógicamente con la pluralidad, de aplicación para todas las personas, entendiendo de la existencia de diversidades, siendo que no es un problema, sino una oportunidad para promover la incorporación y la participación activa de la sociedad en la economía, en la educación, en el trabajo y, en general, en todos los procesos sociales.

Con esto se logra una sociedad más equitativa para las personas independientemente de su condición, haciendo ajustes permanentes, que permiten de la participación de todos y valorando el aporte de cada persona con discapacidad ante la sociedad.

2.4.5.1 Inclusión laboral para las personas con discapacidad en México.

Es importante destacar que, en México, todas las personas tienen derecho a tener un trabajo que nos permita recibir un ingreso económico y gozar de prestaciones laborales y de seguridad social lo cual se fundamenta en los artículos 5º de la Constitución Política y 4º de la Ley Federal del Trabajo,

“Señalan que a ninguna persona se le puede impedir, se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad” (s. p)

Los instrumentos normativos enfocados al tema de la inclusión laboral son diversos, la normatividad nacional en México, cuenta con una amplia legislación en esta materia, que tiene como fuente principal la Constitución Mexicana y así mismos de las leyes que emanen de los instrumentos normativos administrativos, a través de los cuales se reglamentan e instrumentan aspectos puntuales que emanan de la Carta Magna.

Con fundamento en la Constitución Mexicana en su Artículo 1º estipula que;

“Toda persona en el territorio nacional gozará de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, y de las garantías para su protección. Las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad” (p.10).

En razón que toda persona, independientemente de su condición tiene derecho a que se le hagan valer sus derechos dentro de la sociedad así como del poder adquirir un empleo digno que garantice su autonomía y desarrollo.

Así mismo se fundamenta en Constitución Mexicana en su Artículo 5º estipula que;

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos” (p.15).

Con fundamento en la Constitución Mexicana en su Artículo 25° estipula que;

“Mediante la competitividad, el fomento al crecimiento económico y el empleo, y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, el desarrollo nacional deberá permitir el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de las personas, grupos y clases sociales”

De este modo en México se tiene del derecho de obtener de una atribución de ingresos que permiten del buen desarrollo dentro de la sociedad y así mismo de igualdad para las personas con discapacidad.

Así mismo se fundamenta en el artículo 123 de la constitución mexicana, *“Señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” (p.87).*

Asimismo, en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del cual México es parte, se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

De tal manera en el artículo 123 contiene los derechos mínimos fundamentales donde se estipula

“Que todos los trabajadores, incluyendo al trabajador con alguna discapacidad, tales como duración de la Jornada de trabajo; días de descanso; horas extras; salario; participación en las utilidades de las empresas; seguridad e higiene en el trabajo; fondo de vivienda; seguridad social; capacitación y adiestramiento; libertad sindical, e indemnización en caso de despido, así como igualdad laboral y protección de los menores y mujeres trabajadoras, contrato de trabajo.

Estos derechos se encuentran pormenorizados en la Ley Federal del Trabajo, los cuales son aplicable para todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores con discapacidad.

Por esta razón la Ley Federal del Trabajo, es el instrumento jurídico que norma el derecho al trabajo, en tanto derecho humano y social reconocido por la Constitución; rige las relaciones de trabajo y sus normas tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

En relación con el alcance en materia de inclusión laboral en México otra normatividad aplicable sobre el derecho al trabajo, que rige las relaciones laborales consiguiendo el equilibrio entre factores de producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente es dentro de la Ley Federal Del Trabajo, estipulando en el Artículo 2 que;

“Regula las relaciones de trabajo que conduce el propiciar el trabajo digno y decente, donde da cabida a ningún tipo de discriminación, con respeto a los derechos colectivos de los trabajadores sin distinción de género, con énfasis en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (p.19).

Así mismo con el fundamento jurídico en el Artículo 3 de la Ley Federal del trabajo estipulando que *“El trabajo constituye un derecho y un deber sociales, en el cual no podrán establecerse condiciones de discriminación” (p.23)*

De tal manera en el Artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo estipula que *“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona cuando éste sea lícito, salvo cuando se dañe a intereses de terceros o cuando se ofenda a la sociedad” (p.26)*

Dentro del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo se regulan *“Los actos, conductas o comportamientos que menoscaben o ataquen la dignidad del trabajador, serán causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el trabajador” (p.45).*

Con fundamento en el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se estipula que *“El trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (p.78).*

De igual manera en la Ley Federal del Trabajo relacionado a la inclusión laboral en su Artículo 132 refiere que *“Como parte de las obligaciones de los patrones, los centros de trabajo de más de 50 trabajadores deben contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad”* (p.85).

Conforme con la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 133 estipula que *“Se prohíbe que los patrones o sus representantes puedan negarse a aceptar trabajadores, por razones o criterios que puedan dar lugar a un acto discriminatorio; así como realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo”* (p.88).

Con relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad otro instrumento jurídico se relaciona en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que estipula en su Artículo 15, Bis al Noveno manifestando las;

“Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación en materia de inclusión laboral: adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad; derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia en escuelas y trabajos, entre otros; acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público; favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas en situación de discriminación, en espacios laborales y cargos de elección popular”

En la Ley General de Desarrollo Social, con fundamento en su Artículo 19 estipulando que; *“Son prioritarios y de interés público, entre otros, los programas y fondos destinados a la generación y conservación del empleo, a las actividades productivas sociales y a las empresas del sector social de la economía (p.10).*

Así mismo Artículo 33 estipula que *“Los municipios, los gobiernos de las entidades federativas y el Gobierno Federal fomentarán las actividades productivas para promover la generación de empleos e ingresos de personas, familias, grupos y organizaciones productivas”* (p.65), otro instrumento jurídico que regula la inclusión.

Destacando que la inserción o inclusión laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos ya que este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil, y por lo tanto consiste en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independencia familiar.

En relación con la inclusión laboral forma parte de la agenda del Estado mexicano, instrumentada a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como instancia rectora en los temas de vinculación laboral, protección de los derechos de las y los trabajadores y vigilancia y promoción de la paz laboral.

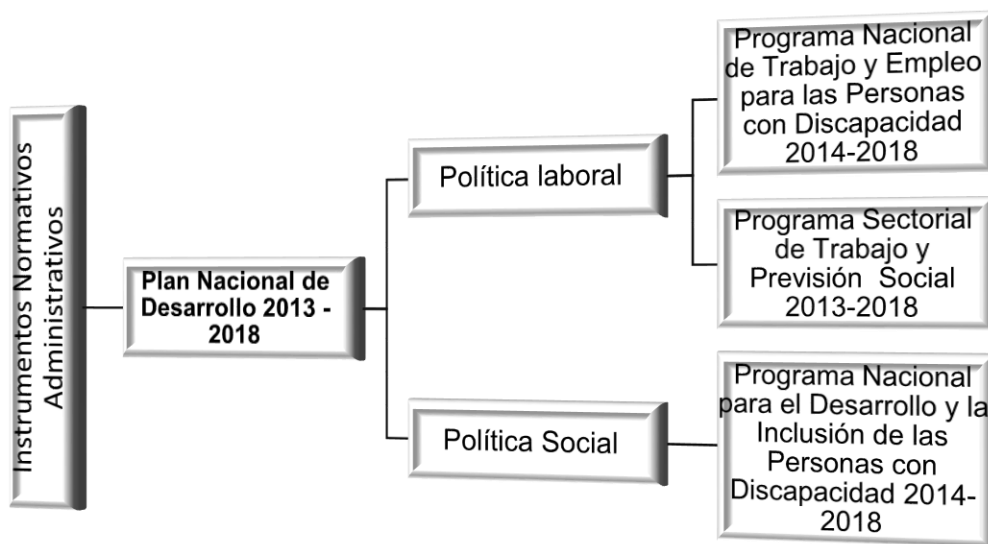
Por esta razón la inclusión laboral en México muestra de avances y retos, que aportan el diseño de una política de inclusión laboral, sustentada en la capacidad y oportunidad de generar los medios, para que los sectores de las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho a desarrollarse de manera plena a través de una actividad productiva.

Por esta razón la inclusión laboral se considera como factor social, donde se tiene la posibilidad de ejercer un rol productivo y de ser parte activa dentro de un entorno laboral, donde la igualdad de oportunidades toma de condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad en México.

Dentro del sistema normativo de México, apoya la aplicación de la justicia para hacer valido sus derechos laborales a las personas con discapacidad, donde se encuentran diversos mecanismos públicos, que permiten el proceso de integración en el ambiente laboral aprobando un factible desarrollo social, garantizando un entorno accesible de incrementación a las posibilidades de adquirir de un empleo digno y obtener una autonomía plena ante la sociedad.

2.4.6. Políticas públicas que reconocen la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en México.

Es importante destacar que existen instancias que brindan a las personas con discapacidad y brindan apoyo para que tengan una completa y plena integración social y laboral que, a través de un empleo remunerado juntamente con los parámetros de trabajo decente, las personas podrán integrarse sin temores, demostrando todas sus capacidades y habilidades que poseen.



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social 2014.

Estos instrumentos normativos- administrativos vinculados con el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México emanan de la Ley de Planeación donde se regulan los siguientes aspectos;

- Impulsa el empleo de calidad y vincula al mercado laboral para favorecer la empleabilidad.
- Salvaguarda los derechos de los trabajadores y de las personas en situación de vulnerabilidad.
- Dicta estrategias multisectoriales, vinculadas a obligaciones adquiridas a través de convenios y tratados internacionales.

- Observa las acciones encomendadas a la STPS por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, y demás normatividad aplicable.
- Dicta la política pública, metas y objetivos en materia de discapacidad, en los tres órdenes de gobierno.
- Contempla seis objetivos; el tercero de ellos promueve el diseño e instrumentación de programas y acciones que mejoren el acceso al trabajo de las personas con discapacidad y coordina con la STPS las acciones del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2014, s. p)

Este instrumento normativo de orden público aplicable en México, así mismo se fundamenta la inclusión laboral en La Ley Federal del Trabajo, señala que todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a solicitar asesoría y representación gratuita a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, así como para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para su defensa.

Lo anterior, conforme a lo dispuesto por los artículos 530 y 534 del citado ordenamiento legal, los cuales señalan: en Artículo 530, La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;*
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y*
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.*

Con fundamento en Artículo 534.- Los servicios que preste la Procuraduría de la “Defensa del Trabajo serán gratuitos” (s. p)

Por esta razón para tratar asuntos en materia federal, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), es el Órgano Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), encargado de brindar asesora y, de ser necesario, te representa de manera gratuita en juicio, además por medio de la conciliación, puede proponer soluciones para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones.

Así mismo, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) pone a tu disposición 47 oficinas en toda la República Mexicana con abogados, que podrán orientarte y/o representarte en juicio sobre la adecuada aplicación de las normas de trabajo o seguridad social en al ámbito federal ver **Anexo 5 y 6**.

PROGRAMAS DE ATENCIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESARROLLADOS EN LA ADMINISTRACIÓN 2000-2006

<i>Programa</i>	<i>Institución responsable</i>	<i>Objetivo</i>
Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001-2006	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Lograr a nivel nacional la integración o la reintegración de las personas con discapacidad en actividades productivas, a través de la coordinación de las diferentes instancias de los sectores.
Programa de Emprendedores con Discapacidad (ECODIS)	ORPIS	Incorporar a alguna actividad productiva o de empleo a las personas con discapacidad, y con ello crear condiciones que Fortalezcan el acceso a un proyecto de vida sustentable de derechos humanos y que fomente un cambio cultural en la población.

Fuente: CONADIS, Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012.

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), es el encargado de coordinar las acciones en favor de la inclusión para las personas con discapacidad, lo cual en Chile es el encargado de crear los programas adecuados para darles el apoyo a las personas con discapacidad, donde protegen de sus derechos laborales, impartiendo así una inclusión laboral.

- ❖ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS): Promueve, respeta, protege y garantiza los derechos humanos y laborales de este sector de la población con el fin de eliminar de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al trabajo, pretendiendo de avanzar en la construcción de un país más incluyente y equitativo” (s. p) ver **Anexo 7.**

PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2007-2011 (OBJETIVOS VINCULADOS A LA INCLUSIÓN LABORAL)

Objetivo	Descripción
Promover condiciones en el mercado laboral que incentiven la eficiente articulación entre la oferta y la demanda, así como la creación de empleos de calidad en el sector formal.	Atraer inversiones que generen empleos formales y de calidad, además de incentivar la entrada de jóvenes al mercado laboral formal
Impulsar el diálogo con los sectores productivos En materia de actualización del marco normativo del sector laboral; productividad y competitividad; trabajo digno y mejora del ingreso de los trabajadores.	Contribuir al análisis y a la elaboración de propuestas para reformar la Ley Federal del Trabajo, así como a la actualización del marco normativo en la materia
Instrumentar estrategias para la atención integral de los jornaleros agrícolas y sus familias.	Mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población que habita en zonas rurales, y promover el empleo a través de la vinculación entre los oferentes y los demandantes en el sector agrícola.
Promover la equidad y la inclusión laboral. Impulsar reformas legislativas que	incidan en la igualdad e inclusión laboral; En la conciliación entre la vida familiar y laboral; y en la prohibición de todo tipo de discriminación y violencia en el trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social hace hincapié en el empleo y el valor social del trabajo, diferenciando los enfoques de los programas de obras públicas, donde se prevalece la protección social, la inversión o distintos objetivos que hacen respetar la aplicación de la inclusión laboral para las personas con discapacidad, manteniendo de su completa autonomía y desarrollo ante la sociedad (*Banco Mundial, 2014, s. p*)

“El empleo es un factor determinante para lograr el desarrollo económico y social. Más allá de la importancia crucial que reviste para el bienestar individual, es el eje de muchos objetivos más amplios de la sociedad, como la reducción de la pobreza, el aumento de la productividad en toda la economía y la cohesión social”

Conclusión.

En el presente capítulo, se pudo observar el desarrollo temático sobre los ordenamientos jurídicos vigentes de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México, mostrando su objetivo principal del exponer el sustento conceptual de cada uno de los aspectos, desplegando cada uno de los elementos esenciales.

El tema de investigación tiene relevancia con la relación en el derecho internacional, por lo que es de gran importancia el mostrar de las teorías, las fuentes, ideas que sustentan y respaldan el objeto de estudio de la investigación.

Dentro de este desarrollo temático es da la descripción de los elementos teóricos planteados, por uno o diferentes autores que permite fundamentar los procesos de conocimientos de aspectos diferentes contextos que donde se aplican en la actualidad sobre el objetivo de la investigación.

En conclusión se permitió ubicar el tema objeto de investigación dentro de las teorías existentes, para precisar en qué corriente de pensamiento se inscribe y en qué medida significa algo nuevo o complementario.

Así mismo de una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que son utilizados en el desarrollo de la investigación, incluyendo las relaciones más significativas que se dan entre esos elementos teóricos aplicables en cada situación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

En el presente capítulo derivado de la investigación, se describen los resultados alcanzados, conforme a la información obtenida, llegando a conocer la concepción del estudio comparado, sobre las semejanzas y diferencias de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México y a su vez dar recomendaciones para el mejoramiento de la normatividad jurídica aplicables en cada país.

3.1. El Derecho Comparado y la comparación jurídica.

Con lo que respecta a la materia jurídica existe todo un proceso se referente con el derecho comparado, sus aplicaciones y la importancia de éste.

El concepto de derecho comparado como lo hace notar Sirvent Gutiérrez Consuelo (1998) lo define como:

“Una disciplina que confronta las semejanzas y las diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes en el mundo con el propósito de comprender y mejorar el sistemas jurídico de un Estado determinado” (p.34)

Existen diversas definiciones de derecho comparado por lo que respecto del mismo se cita la definición de acuerdo con Martínez Paz (1994) refiere que;

“El derecho comparado es la disciplina que se propone, por medio de la investigación analítica crítica y comparativa de las legislaciones vigentes, descubrir los principios fundamentales y el fin de las instituciones jurídicas y coordinarlos en un sistema positivo actual” (p.32)

Este autor define al derecho como una disciplina y hace referencia a dos métodos de investigación que son el método comparativo y el método analítico haciendo referencia a la legislación, al derecho positivo, otorgando un valor considerable a la legislación dentro del derecho comparado.

Empleando las palabras de Guillermo Cabanellas (1992) refiere que;

“El derecho comparado es la rama de la ciencia general del derecho que tiene como objeto el examen sistematizado del derecho positivo vigente en los diversos países, ya con el carácter general o en alguna de sus instituciones, para establecer analogías y diferencias” (p.23)

Desde el punto de vista de René David (2010) refiere que;

“El derecho comparado es una disciplina que confronta las semejanzas y las diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes en el mundo con el propósito de comprender y mejorar el sistema jurídico de un Estado determinado.” (p.27)

El Derecho Comparado como su nombre lo indica, esta disciplina consiste en el estudio comparativo de instituciones o sistemas jurídicos de diversos lugares o épocas, con el fin de determinar las notas comunes y las diferencias que entre ellos existen, y derivar de tal examen conclusiones sobre la evolución de tales instituciones o sistemas y criterios para su perfeccionamiento y reforma.

Teniendo en cuenta a Zárate José Humberto (1997) refiere que;

“El Derecho Comparado es la disciplina que se propone, por medio de la investigación analítica crítica y comparativa, descubrir las semejanzas y diferencias entre los distintos sistemas jurídicos en el mundo” (p.43)

Conforme a los resultados alcanzados dentro de la investigación, se localiza el derecho comparado, teniendo como objeto la confrontación de los sistemas jurídicos del país de Chile y México, que determino lo que hay de común y diferente entre ellos y así determinar sus causas del problema principal, y a su vez ejecutar de las recomendaciones que se pueden llegar a realizar a los ordenamientos jurídicos de ambos países, conforme a los usos y costumbres, su actitud ante la adversidad y de la manera de cómo se resolución de mismo.

De tal manera la comparación jurídica, es un tema de vital importancia dentro del derecho comparado con efecto de poder diferenciarlo, tratándose de una diferencia partiendo de un todo, es decir, de la norma jurídica recalcando su ordenamiento jurídico en vigencia en cada país conforme a su familia jurídica, teniendo en cuenta a René David (2010) refiere que;

“La comparación jurídica es la comparación entre dos o más derechos o un solo derecho pero en sus diferentes etapas, o ramas o fuentes, lo que puede ser materia de mayores comentarios” (p.51)

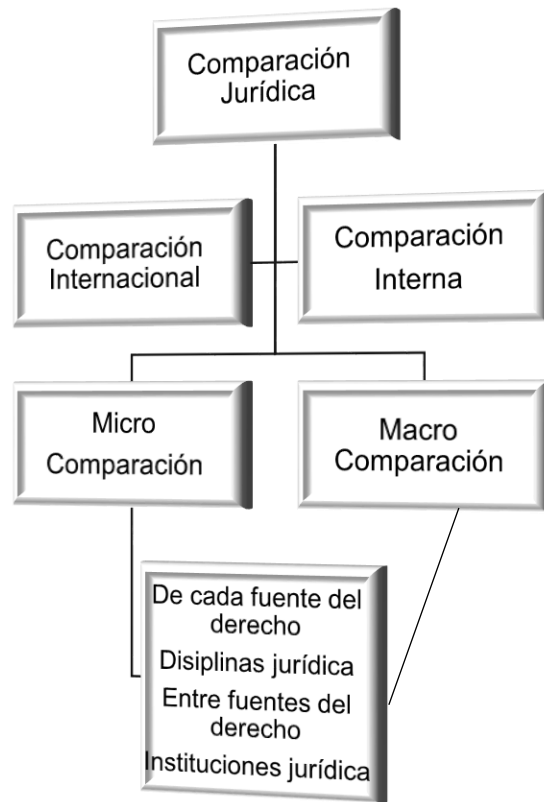
De tal manera se pueden comparar los;

- ❖ Códigos.
- ❖ Normas.
- ❖ Fuentes del derecho.
- ❖ Ramas del derecho.
- ❖ Disciplinas jurídicas.
- ❖ Derecho interno.
- ❖ Derecho internacional.

Otros supuestos son la comparación de dos ejecutorias, o de dos jurisprudencias o de dos sentencias, o de dos códigos, o de dos leyes, o de dos costumbres, o de la misma costumbre en dos países, en el mismo siglo o en dos años diferentes, o de dos libros de doctrina de dos países diferentes, o de cincuenta libros de doctrina de tres países, o de dos realidades sociales, es decir, la gama de posibilidades se incrementa en el derecho.

Es importante destacar que dentro del objetivo de la investigación, se encuentra la comparación de los ordenamientos jurídicos, de forma de estudio de la comparación del propio sistema en Chile y México, permitiendo examinar sobre sus principios del sistema legal nacional y en consecuencia de las disposiciones legales de cada uno de ellos, de sus fuentes que han inspirado para la creación de los ordenamientos jurídicos sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad.

La comparación jurídica tiene diversas clasificaciones tomando en cuenta a René David (2010) dentro de las cuales se citan las siguientes clasificaciones



Fuente: Iris Calderón Marquéz, 16 de Mayo de 2018.

Se menciona la diferencia entre comparación jurídica y el derecho comparado, por lo que se distingue, de que el derecho comparado y la comparación jurídica no son lo mismo, ya que el primero abarca a la segunda, entre otras tantas instituciones jurídicas del derecho comparado, es decir, la comparación jurídica es una institución jurídica del derecho comparado

Además, se debe tener en cuenta que ambos son temas jurídicos, por lo cual la comparación jurídica no sólo puede ser realizada por abogados, sino por todas las personas en general en diversas materias, sin embargo, el derecho comparado es más específico por que se observa los ordenamientos jurídicos, de un aspecto similar o diferencia sobre la situación a comparar.

3.2. Concepción de un estudio jurídico comparado.

Una vez entendido que el derecho comparado es un método que tiene varias funciones, resulta pertinente abordar la utilización del mismo, conforme con Adrián Mancera Cota (2007) lo cual refiere, que una acertada metodología comparativa debe reunir varios requisitos y seguir un procedimiento (p.225).

1. Selección de un sistema jurídico
2. Sujeto – materia de comparación
3. Delimitar el nivel de comparación
4. Identificar similitudes y diferencias
5. Prueba de funcionalidad

3.2.1. Selección de un sistema jurídico.

De tal manera se encuentra la concepción jurídica de la investigación, donde se establece los parámetros conceptuales del estudio jurídico, así como de sus características y de cuantos sistemas jurídicos existen, identificando y mencionando a que sistema jurídico perteneciente de la investigación conforme su objetivo general.

De acuerdo con sus raíces griegas y latinas, la palabra sistema alude al conjunto de reglas y principios, enlazados entre sí, por los que se rige una materia determinada, así mismo es un conjunto de elementos complejos, cualitativamente diversos y relacionados entre sí, que se rigen por principios generales, partiendo de una idea unificadora del sistema, tratándose de todas las instituciones de una determinada parte del Derecho.

De acuerdo con María del refugio Gonzales (1992) define la denominación de sistema jurídico haciendo referencia que es *“aquel conjunto articulado y coherente de instituciones, métodos, procedimientos y reglas legales que constituyen el derecho positivo en un lugar y tiempo determinados”* (p.9).

Por estas razones tomando en cuenta a Herbert Lionel (1991) enfatiza que un sistema jurídico, *“Es un conjunto de reglas jurídicas primarias y secundarias que goza de cierta eficacia o del conjunto sistemático de reglas, principios o directrices a través de las cuales se regula la organización de la sociedad.*

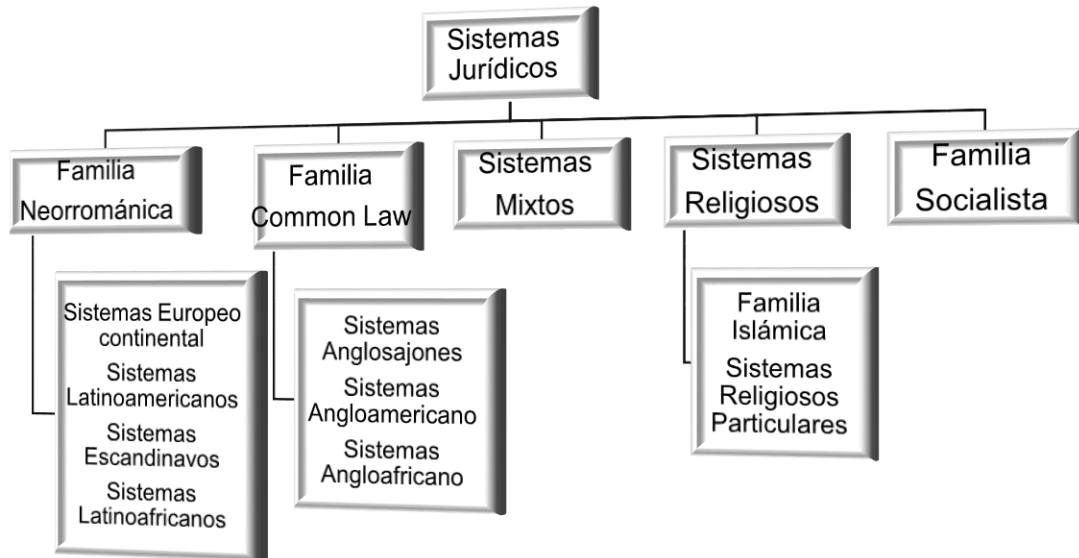
Por lo tanto teniendo en cuenta a Norberto Bobbio (1992) menciona que las características del sistema jurídico, son;

“La unidad, coherencia y plenitud, la primera se refiere a la norma hipotética fundamental de la cual derivan las demás normas del sistema, de la segunda tiene como sustento la improcedencia de hacer existir o dar validez al mismo tiempo a dos normas que pertenecen a un mismo sistema, pero que son contradictorias y la tercera consiste en que cada caso que se presente al aplicar el derecho existe una norma jurídica susceptible de ser aplicada” (p.23).

Es importante destacar que el vocablo sistema jurídico se refiere al Derecho nacional de un Estado, en tanto que el término familia remite al conjunto de sistemas jurídicos que rebasan las fronteras de una nación, por lo que son agrupados en conjuntos supranacionales denominados familias, de acuerdo con Rene David (1973) define los criterios utilizados para clasificar un sistema jurídico (p.15) que son los siguientes:

1. Sus orígenes históricos: La personalidad derivada del pasado histórico a lo largo del cual evolucionó el sistema hasta su momento actual dado que el desconocimiento de ese pasado le resta perspectiva a la comprensión del presente.
2. Su naturaleza jurídica: Deberá ser explicada conjuntamente con los procesos de creación de la norma jurídica, como las fuentes formales del derecho, los principios meta jurídicos del sistema, fundamentos filosóficos, económicos, políticos, ideológicos y sociales.
3. Su estructura: la forma en que se organiza a través de sus instituciones legales.
4. Su operatividad: Derivada de la técnica y metodología privilegiadas por el sistema jurídico para el desarrollo de la labor de los juristas e interpretación del derecho.

Con el propósito práctico de organizar el estudio de los sistemas jurídicos, los cuales son agrupados en conjuntos supranacionales denominados familias, atendiendo para ello a diversas categorías establecidas conforme al derecho positivo conforme con María del Refugio González (1992) alude las siguientes familias;



Fuente: Calderón Marquéz Iris, 22 de Mayo de 2018.

Es importante destacar que el proceso comparativo dentro de la investigación, dará la pauta para llegar a los resultados alcanzados mediante el desarrollo del tema de investigación, así mismo se identifica la clasificación de los sistemas jurídicos, por lo que son otorgados como familias jurídicas, teniendo en cuenta a René David (1985) menciona que son agrupados por principales características.

“Son identificadas al examinar los elementos fundamentales de un sistema donde las normas pueden ser aplicadas, ser descubiertas, interpretadas y evaluadas, lo cual se agrupan ciertas leyes en “familias” y se comparan y contrastan cuando se adoptan o rechazan los principios comunes, en cuanto a su sustancia, técnica o forma”(p.225).

Es importante destacar que se identifica acorde con el objetivo general de la investigación se establece dentro de la familia Neo románica, por lo que Chile y México son parte del mismo sistema latinoamericano jurídico.

Por esta razón el sistema jurídico relacionado con la investigación, se establece dentro de la familia Neo románica, esta familia está conformada por países cuyo principal antecedente es el Derecho Romano, una de sus principales características, es la preocupación por los valores de justicia y moral, esta familia es considerada la más antigua.

Pues su origen se remonta a la creación de las Doce Tablas en Roma, a mediados del siglo V a. c. y tuvo su origen en las XII tablas año 450 d. c., siglo V, por tal motivo se distinguen cuatro sub familias citando a David Rene (1973) destaca que son;

- ❖ Sistemas Europeos continentales, cuya antigüedad, aportaciones, e influencias lo sitúan como el grupo típico y dominante.
- ❖ Sistemas Escandinavos, receptores de la tradición románica durante la edad media, conservando en gran medida elementos del derecho germánico primitivo (vikingo).
- ❖ Sistemas Latino africanos, marcados por una fuente, influencia cultural europeo continental derivada de su pasado colonial perseverante de la costumbre.
- ❖ Sistemas Latino americanos, que por su pasado colonial ibérico recibieron la herencia románica desde finales del siglo XV, la cual ha sido afectada por las costumbres indígenas y la influencia del derecho de estados unidos (p.16).

Por lo que Chile y México son pertenecientes a este sistema, teniendo la fuente principal del derecho es la ley, la Codificación del Derecho, existe la separación entre Derecho Público y Privado, teniendo como el Derecho Procesal que es el derecho escrito, teniendo en cuenta a Ponciano Octavio Martínez (1997) alude que;

“Dentro de este sistema jurídico se identifica el derecho público, lo cual permitió hacer alianzas con las demás ciudades y estados llevando a cabo la creación de legislar en materia administrativa, mercantil, civil y laboral” (p.67).

Por esta razón conforme con la investigación, se elige esta familia jurídica perteneciente a la neorromasita por la comprensión del sistema jurídico dentro de estos dos países con el mismo orden jurídico a nivel Latino América, aplicable para ambos casos sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad.

3.2.2. Sujeto – materia de comparación.

Conforme con el objeto de estudio de la investigación, el sujeto a comparar serán los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México, con el fin de conocer a través de las normas jurídicas, como están sometidos conforme a derecho así como sus usos y costumbres, de tal manera a su actitud ante el problema en cuestión y de la manera de cómo lo resuelven.

Teniendo en cuenta a Adrián Mancera Cota (2007) refiere que; *“El sujeto de comparación es el tema o tópico a comparar; pero antes de tomar esta decisión debe decidirse qué va a compararse”* (p.227).

El sujeto de comparación dará la pauta de desarrollar el procedimiento de comparación sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad, así mismo, el derecho comparado asume la examinación del sujeto relacionándolo con el siguiente tipo de comparación externa, basado en el derecho comparado, que toma los diversos elementos de diferentes países.

Teniendo en cuenta a Torres Manrique Fernando (2004) refiere que; *“El sujeto de comparación es aquella ciencia que compara los sistemas jurídicos del mundo y los agrupa atendiendo criterios de método, norma, estructura, principios y técnicas”* (p.13).

Por lo cual la función primordial de la comparación, será del conocer de los derechos laborales para las personas con discapacidad, la comparación reconoce la examinación de los ordenamientos jurídicos en cada país, este método comparado llegara a extraer materiales a dirigir sobre un juicio comparativo.

El sujeto de la investigación permitirá comprender mejor la perspectiva del derecho en base a la generalidad sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México, otorgando los estudiosos un sentido de humanismo y de universalidad, permitiendo conocer y desarrollar los sus diversos estilos de realización jurídica del fenómeno humano en cada país.

3.2.2.1. Personas con discapacidad como sujeto de comparación en Chile y México.

Es importante destacar que las personas con discapacidad forman parte de un grupo de vulnerabilidad dentro de la sociedad, donde son considerados como sujetos con derechos fundamentales, donde se les brinda protección jurídica, dentro de los diversos ordenamientos jurídicos aplicables en cada país, dándoles el reconocimiento a sus derechos humanos en la Convención Universal de los Derechos Humanos, con apoyo con los instrumentos internacionales.

Ya que es necesario sean reconocidos como personas capaces de realizar actividades respecto con sus capacidades y se les brinde un trato igualitario con respecto a la aplicación de sus derechos humanos, de tal manera que son universales pertenecientes a un marco jurídico aplicable en ambos países (García Gómez, Alberto, 2005, s. p).

En el siguiente cuadro se hacen referencia los sujetos de estudio.

Chile	México
Ley. 20.422 Art. 5to. Art. 5to. Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás	Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad. Art 2, XXI. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda imponer su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás

Fuente: Calderón Marquéz Iris 19 jun 2018.

Es importante destacar que las personas con discapacidad, gozan de derechos humanos fundamentales, en términos igualitarios dentro de cada país sin discriminación de ningún tipo, fundamentado internacionalmente en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), donde menciona cuales son los derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados de las personas con discapacidad, en su Artículo 27° ver **(Anexo 1)**.

3.2.2.2. Derechos humanos de las personas con discapacidad en Chile y México.

Los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales, culturales y pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con discapacidad, donde es de gran importancia gozar de sus derechos humanos u libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación alguna, mencionando los siguientes derechos fundamentales:

- ❖ El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad basada en el efecto de deteriorar el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- ❖ El derecho a la igualdad de oportunidades.
- ❖ El derecho a una completa igualdad y protección ante la Ley.
- ❖ El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado.
- ❖ El derecho a ser tratado con dignidad y respeto ante la sociedad.

Es importante destacar con fundamento en la Declaración Universal de Derechos Humanos en sus artículos específicos que refieren en su Artículo 21 que *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o discapacidad”*

Así mismo en el Artículo 7° se refiere que *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (s. p.)*

Por otra parte en el Artículo 23° se estipula que; I. *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, II. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (s. p.)*

Por lo que las personas con discapacidad tienen como derecho humano fundamental el del poder trabajar, de acuerdo con sus capacidades y así mismo de recibir salarios igualitarios a los que contribuyan de una vida estándar ante la sociedad, para poder mantener una autonomía absoluta y no carecer de ningún elemento esencial para el desarrollo de una vida digna.

Ya que Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en el Artículo 25 párrafo tercero *“Señala que las organizaciones no gubernamentales legalmente constituidas, podrán acudir ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos para denunciar las violaciones de derechos humanos respecto a sus condiciones”* (s. p)

Resulta oportuno destacar con fundamento en la Carta Internacional de Derechos Humanos, se les da el reconocimiento y protección de los derechos para las personas con discapacidad, ver **Anexo 2**, donde se muestra el ordenamiento jurídico aplicable, sobre los derechos laborales, para las personas con discapacidad.

Los derechos humanos, son reconocidos dentro de la constitución, juntamente con los tratados internacionales, donde se les da un rango a la par, permitiendo que los ordenamientos jurídicos provengan en un rango equivalente con el principio de constitucionalidad, en base al derecho al trabajo, como derecho universal y fundamental para toda persona, así mismo con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Estos derechos humanos están legalmente protegidos en La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como de los tratados internacionales que reconocen los derechos a las personas con discapacidad, y de las obligaciones de los Estados Partes, esta Convención promueve, protege y asegura de sus derechos y establece dos mecanismos de aplicación I.- El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se encarga de supervisar la aplicación de la Convención.

II. La Conferencia de los Estados Partes, se encarga de examinar cuestiones relacionadas con la aplicación de la Convención en los diversos marcos jurídicos estipulando la protección de sus derechos.

Ya que en El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, son instrumentos aplicables, que ofrecen la protección contra la discriminación por cualquier motivo.

De tal manera La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es el instrumento aplicable sobre los derechos humanos, que aborda la cuestión de la discriminación sobre las personas con discapacidad, ya que es el primer instrumento en derechos humanos del siglo XXI y el primer instrumento legalmente vinculante que protege de manera general los derechos para las personas con discapacidad, estableciendo obligaciones a los países parte de promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad (Cisneros, Francisco, 2002)

Es importante destacar que Chile y México son estados partes que adquieren la obligación de promover, proteger y garantizar el disfrute pleno de sus derechos civiles, políticos y económicos a las personas con discapacidad, mediante con los ajustes razonables y la accesibilidad necesaria para lograrlo, utilizando de los recursos disponibles, accediendo a ellos en el marco de la cooperación internacional.

Las provisiones de la Ley de derechos humanos garantizan el goce completo de los derechos de las personas con discapacidad, están protegidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención de la Organización Internacional del Trabajo concerniente al empleo para las personas con discapacidad (Convención 159).

Es importante destacar que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en sus Artículos siguientes manifiestan que; 1° *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*

Artículo 2° *“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional”*

Artículo 7° *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley”*

Artículo 25° *“Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*

Con referencia a lo anterior, se encuentra el marco jurídico aplicable referente con el derecho al trabajo, dentro del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus Artículos refieren que;

Artículo 2° *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación alguna”*

Artículo 6° *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie”*

Artículo 7° *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia”*

Por otro lado el derecho al trabajo es una condición humana donde se busca asegurar las necesidades básicas logrando una vida independiente y autónoma de las personas dentro de la sociedad, retribuyendo el esfuerzo humano aplicado, para la producción de bienes que aseguran el bienestar de una persona, originando la necesidad de establecer normas jurídicas que protejan en el ámbito laboral (Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, 2006, s. p.)

De este modo, el denominado “Derecho al Trabajo”, implica la aparición del catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar de acuerdo con García Gómez, Alberto (2005, p.12) refiere que;

“El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana donde toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad

Con fundamento en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, refiere que el derecho al trabajo, debe ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes donde se refiriere la accesibilidad en sus Artículos 2° y 3° estipulando que *“toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad”*

Los derechos humanos laborales para las personas con discapacidad, se hacen valer a través de instancias pertenecientes a órganos de carácter legislativo; organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales, así como ante organismos y tribunales de carácter internacional, por lo que estos mecanismos permiten hacer valer los derechos humanos laborales para las personas con discapacidad, logrando una eficacia de la normatividad laboral internacional y nacional al lograr su protección.

Mecanismos para hacer valer los Derechos Humanos Laborales

❖ Internacionales:	Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos
❖ Legislativos	Cámaras de Diputados y Senadores
❖ Jurisdiccionales	Junta Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
❖ No Jurisdiccionales	❖ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Organismos Públicos.
Legislativos	❖ Cámaras de Diputados y Senadores

Fuente: Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, 2006.

3.2.3. Delimitar el nivel de comparación

Es importante destacar a qué tipo de comparación pertenece la investigación conforme al objeto de estudio, determinando el nivel correspondiente para el proceso de comparación, llegando a los resultados conforme a los criterios sobre sus semejanzas y diferencias de los ordenamientos jurídicos de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

De acuerdo con Gonzáles Julio (1991) refiere que la denominación de comparación es; *“Fijar atención (mediante el método comparativo) en el “objeto de comparación” para confrontar sus relaciones o estimar sus tendencias, diferencias, semejanzas, así como sus causas (p.54).*

Conforme al proceso de comparación, Solá Cañizares Felipe (1954) alude que *“Se puede comparar Derechos (los sistemas jurídicos de diferentes Estados), familias jurídicas (dos o más sistemas jurídicos parecidos o semejantes), legislaciones, doctrinas, costumbres, etc. (p111)*

Empleando las palabras de Adrián Mancera Cota (2007) menciona que; *“Una vez seleccionado el tema para la comparación, se debe determinar el nivel de comparación, micro o macro comparación (p.228).*

Así mismo citando al autor ya mencionado, refiere que existen dos niveles de comparación, refiriéndose a la macro comparación y micro comparación, alude que la;

- Macro comparación: Es la comparación entre dos o más sistemas jurídicos, este tipo de comparación no sólo consiste en comparar dos o más sistemas jurídicos, sino que comprende los métodos y procedimientos que conforman un sistema legal.
- Micro comparación: Se selecciona un tema específico dentro de un sistema jurídico, lo que tiene que ver con seleccionar el sujeto a comparar son las características de un sistema jurídico, estructura, fuentes del derecho, sistema judicial y judicatura, profesión jurídica y demás.

El nivel de comparación referente con el objeto de estudio de la investigación está conformada por el rango de Micro comparación, por lo que es una forma de hacer derecho comparado, que consiste en comparar partes pequeñas de los sistemas jurídicos o familias jurídicas.

Tomando en cuenta a Adrián Macías Cota (2007) refiere que existen divisiones, dentro de este nivel de Micro comparación (p.228).

- Micro comparación interna: Es cuando se comparan pequeñas partes del derecho de un mismo estado.
- Micro comparación externa: Es cuando se comparan pequeñas partes del derecho de varios estados.

Mediante a la división de este nivel, se menciona que conforme al objeto de estudio de la investigación es de manera externa, por el motivo que se da la comparación de los ordenamientos jurídicos sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México, que son del mismo sistema jurídico, pero se basan en diferentes ordenamientos jurídicos en cada país.

3.2.4. Identificar similitudes y diferencias.

Es importante destacar conforme al objetivo general de la investigación, el procedimiento de comparación, que requiere la identificación de las semejanzas y diferencias y de tal manera de describir, identificar y explicar a los sujetos comparados mediante a la investigación desarrollada.

De esta manera acorde con el objeto de estudio de la investigación, la identificación de tales similitudes y diferencias, se constituyen mediante los ordenamientos jurídicos de los derechos laborales de las personas con discapacidad, desarrollando los criterios de comparación que darán pauta a realizar una tabla de resultados, que permitirá conocer los resultados alcanzados conforme de la investigación.

Por otra parte, teniendo en cuenta a Adrián Mancera Cota (2007) refiere que;

“El proceso de comparación no sólo consiste en decir las semejanzas y diferencias entre los temas comparados, sino en describir, identificar y explicar a los sujetos comparados y para completar esta actividad deben seguirse tres etapas: descripción, identificación y explicación” (p.229).

- ❖ Fase descriptiva: Consiste en describir cada uno de los conceptos, reglas, instituciones o procedimientos seleccionados, ya que al suministrar una descripción de las partes o elementos que integran el sujeto a comparar, éstas se vuelven a separar, reconstruir y, otra vez, describir como un todo, y entonces así se podrán reconocer las principales características de cada sujeto descrito.
- ❖ Fase de identificación: Se reconocen las semejanzas y diferencias de los elementos descritos, ya que esto se realiza identificando las semejanzas y diferencias que distinguen los sujetos descritos, para después separarlos en diferentes apartados, para que así se tenga una clara idea de los puntos de compatibilidad y desacuerdo.
- ❖ Fase explicativa: Se señalan cada una de las semejanzas y diferencias identificadas entre los sujetos comparados, esto es, cómo y en qué detalle son similares o diferentes

Es importante destacar de acuerdo con Adrián Mancera Cota (2007) destaca los términos sobre semejanza y diferencia mencionando, que el *“Término de semejanza refiere, a aquella característica que permite establecer lo parecido o similar, ya que son dos entidades autónomas, es decir, semejanza es aquella cualidad común que podemos encontrar entre los objetos y las personas”*

“A su vez el termino de diferencia, alude a lo que distingue a una cosa (material o inmaterial) de otra u otras, ya sea en su esencia, por ejemplo, un perro es completamente diferente de una piedra; o en alguna particularidad o accidente” (p.229).

3.2.4.1. Criterios de comparación.

Es importante acentuar cuáles serán los criterios de comparación, para poder identificar de las similitudes y diferencias acorde con el objetivo general de la investigación, que darán pauta a la realización de una tabla comparativa que tendrá por objetivo el desarrollar cada criterio seleccionado conforme a los ordenamientos jurídicos de Chile y México.

De esta manera la denominación de criterio citando a Arturo Aparicio Vázquez (2002) refiere que *“Es la norma, regla o pauta, que determinada persona seguirá para conocer la verdad o falsedad de una cosa o cuestión”* (p.25)

Los criterios de comparación son aquellos, que muestra el contraste de uno, dos o más fenómenos u objetos de estudio a partir de una serie de textos que facilitan la organización de oposiciones diferentes teorías, enfoques o parámetros, sobre una realidad o dos realidades.

Los criterios identificados para desarrollar la tabla de comparación, basándose con el objetivo general de la investigación son:

- ❖ Denominación de la legislación.
- ❖ Objeto de la legislación.
- ❖ Concepto de personas con discapacidad.
- ❖ Artículos pertenecientes al derecho del trabajo.
- ❖ Órganos encargados de promover el derecho laboral.
- ❖ Concepto de discriminación.
- ❖ Igualdad de oportunidades.
- ❖ Registro de las personas con discapacidad.
- ❖ Programas de inclusión laboral.
- ❖ Facultades del sector de salud esenciales.

En relación con estos aspectos determinados, se desarrolla una tabla comparativa que mostrara cada criterio, identificando semejanzas y diferencias de ambos países conforme con sus ordenamientos jurídicos aplicables.

3.2.4.2. Tabla de comparación de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre las personas con discapacidad en Chile y México.

N	Criterios	Chile	México	Similitud	Diferencia
1	<i>Denominación de la legislación</i>	Ley 20.422 Establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad		X
2	<i>Objeto de la legislación</i>	Art. 1 Es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad	Art. 1 Es reglamentar lo contuyente a la constitución, el estado deberá promover, proteger y asegurar, el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad		X
3	<i>Concepto de personas con discapacidad</i>	Art. 5 .Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás	Art. 2 frac XXI. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda imponer su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás	X	
4	<i>Artículos pertenecientes al derecho del trabajo</i>	Art.42 párrafo 3ro De la inclusión laboral y de la capacitación	Art.11 Capítulo II Trabajo y empleo		X
5	<i>Órganos encargados de promover el derecho laboral</i>	Art.43. El estado a través de los organismos competentes, promoverá y aplicara medidas positivas.	Art. 11. La secretaría del trabajo y previsión social promoverá el derecho al trabajo y empleo		X

N	Crterios	Chile	México	Similitud	Diferencia
6	<i>Concepto de discriminación</i>	Art.6. Discriminación. Toda distinción, exclusión segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico	Art.2 Discriminación por motivo de discapacidad, se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos políticos, económicos, social, civil o de otro tipo	X	
7	<i>Igualdad de oportunidades</i>	Art. 8. Con el fin de garantizar el derecho de la igualdad de oportunidades el estado establecerá medidas contra la discriminación las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso.	Art. 4 Tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea en una situación comparable	X	
8	<i>Registro de las personas con discapacidad.</i>	Art. 55 El registro nacional de la discapacidad, a cargo del servicio de registro civil e identificación tiene por objetivo reunir, mantener los antecedentes de las personas con discapacidad	Art. 23. El instituto nacional de estadísticas y geografía desarrollaran el sistema nacional de información en discapacidad que tendrá por objetivo proporcionar información de servicios públicos, privados, sociales.	X	
9	<i>Programas de inclusión laboral</i>	Art. 61 Servicio nacional de la discapacidad, servicio público descentralizado	Art.38 Consejo nacional para el desarrollo organismo público descentralizado	X	
10	<i>Facultades del sector de salud esenciales</i>	Art.13 Corresponde a la comisión de medicina preventiva e invalidez (COMPIN) dependientes del ministerio de salud y las instituciones, públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese ministerio calificar la discapacidad	Art.10 La secretaria de salud en coordinación con el congreso, emitirá la clasificación nacional de discapacidades, el sector salud expandirá a las personas con discapacidad un certificado de reconocimiento de discapacidad con validez nacional.	X	

3.2.4.3. Similitudes de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

Derivado del estudio comparativo realizado, con referencia en el punto anterior se observa que existen seis semejanzas relacionadas con los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en ambos países, teniendo como análisis en cada una de ellas, desde la perspectiva jurídica y del cómo están relacionadas en conjunto con ambos países.

- 1.- Concepto de personas con discapacidad: Siendo una realidad social y por ende jurídica, cuenta con una sólida fuente acordada en las Naciones Unidas, de manera internacional es de por eso de su semejanza.
- 2.- Concepto de discriminación: Esto indica que en ambos países sancionan actos de discriminación ya que es una actitud social que atenta contra la igualdad y esto conlleva una carga valorativa sobre los prejuicios y estereotipos, el ámbito social y laboral.
- 3.- Igualdad de oportunidades: En ambos países garantizan de la igualdad, permitiendo que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de adquirir un trabajo digno y poder realizar actividades laborales dignas, para proveer de una autonomía y desarrollo ante la sociedad.
- 4- Registro de las personas con discapacidad: En relación a ambos países lo cual con ello identifican de cuanta población existe con discapacidad, ya que ayuda a facilitar atención en los servicios públicos como privados para el apoyo social y laboral para su desarrollo autónomo ante la sociedad.
- 5.- Programas de inclusión laboral: En cuanto a ambos países, el estado es obligación exclusiva de crear programas que permitan el desarrollo laboral para las personas con discapacidad, así como de la creación de instituciones que provean de asistencia jurídica.

6.- Facultades del sector de salud esenciales: Ambos países tienen obligación de crear la certificación de discapacidad lo cual permite que sea regulado por el sector salud y permitiendo tener una constancia que verifique del grado de discapacidad y conforme a ello establecer su igualdad de inserción laboral.

3.2.4.4 Diferencias de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

Derivado del estudio comparativo realizado, se observa que existen de cuatro diferencias relacionadas con los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en ambos países, teniendo como análisis en cada una de ellas, desde la perspectiva jurídica y del cómo están relacionadas en conjunto con ambos países.

- 1.- Denominación de la legislación: A diferencia de ambos países este concepto varía por el hecho de solo clasificarlos con un número específico y después de la denominación de la ley aplicable, solamente por el contexto descrito en cada una de ellas.
- 2.- Objeto de la legislación: Por diferencia de ambos países, por el tipo de gobierno, asegura en cada país establecen sus propias normas internas sobre el ejercicio del derecho fundamental de aplicación para las personas con discapacidad, de la información conforme a las garantías consagradas en las constituciones políticas de cada país.
- 3.- Artículos pertenecientes al derecho del trabajo: A diferencia de ambos países, cada uno de ellos estipula según correspondiente a los artículos que regulan exclusivamente de los derechos laborales para las personas con discapacidad y de sus principios de aplicación conforme a los demás ordenamientos jurídicos.
- 4.- Órganos encargados de promover el derecho laboral: En diferencia de ambos países, estipulan las instancias encargadas de aplicación que regulan la justicia laboral para las personas con discapacidad y tener así un beneficio en su desarrollo ante la sociedad.

3.2.5. Prueba de funcionalidad.

Es importante destacar conforme al estudio comparado realizado, que es necesario mencionar el contexto de la funcionalidad sobre los ordenamientos jurídicos, derivados del objetivo general de la investigación, donde determinan, qué elementos pueden ser factibles para aplicar en el sistema de un país, que no tenga el otro país y del llegar adoptar un elemento esencial del país contrario, que de beneficio se tendría sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta a Adrián Mancera Cota (2007) refiere que;

“El importar un elemento extranjero a un sistema jurídico no significa la solución a un problema y para poder determinar la conveniencia de adoptar un elemento extranjero en otro sistema legal, implica la realización de un estudio que determine su viabilidad y funcionalidad (p.229).

Ya que se verifica, que el objeto de la comparación, puede importarse en el sistema del otro país, promoviendo la formulación de teorías legislativas unificando el derecho para tener beneficios más factibles dentro de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en Chile y México.

Existe el proceso para identificar la prueba de funcionalidad de acuerdo con Adrián Mancera Cota (2007) que establece que se deben contestar dos cuestiones relacionadas en;

La primera: En determinar la eficacia del sujeto, ¿acaso el objeto de estudio ha resuelto con eficacia el problema en su país de origen? Independientemente de qué tan similar o diferente sea un sistema jurídico de otro es posible llegar a resultados comunes a partir de fórmulas similares (p.230).

A esta prueba se le denomina (Praesumptio similitudinis) la cual permite verificar si al comparar las leyes de dos sistemas jurídicos, sean diferentes o no es posible llegar a resultados similares (p.230).

La siguiente cuestión relacionada, conforme con Adrián Mancera Cota (2007) establece que;

“La segunda interrogante pretende determinar si el tema seleccionado puede funcionar en otro sistema jurídico, porque puede ser que exista una solución a problemas comunes, pero al tratar de implementar los mecanismos para resolver el problema en cuestión, éstos no resultan ser los más aptos (p.230).

Por lo tanto la solución que se detecta en las diferentes jurisdicciones, se aíslan desde el contexto conceptual, despojándose de todo acento doctrinal que de una visualización sobre su función, intentando el, satisfacer una necesidad legal particular, esta prueba pretende proporcionar una solución a problemas comunes, y se denomina (*Tertium comparationis*).

Conforme con los ordenamientos jurídicos aplicables en cada país estos se rigen por el lugar determinado en una época concreta, y su fundamento inicial está en la constitución política aplicable en cada uno de ellos, rigiéndose como la norma suprema, ya que es una realidad orgánica, creando de nuevos conjuntos normativos, para el desarrollo, aplicación y enjuiciamiento a la violación de alguna norma interna.

Es por tanto que dentro de la investigación la prueba de funcionalidad aplicable dentro del ordenamiento jurídico, es la creación de más programas de orden público que apoyen de la inclusión laboral para las personas con discapacidad así mismo de la creación de un instrumento jurídico.

Ya que en Chile se dio la iniciativa el 18 de junio de 2017, de la creación de un nuevo ordenamiento jurídico sobre la ley de inclusión laboral (Ley-21.015), creando la implementación de la normatividad aplicable vigente, con el fin de ampliar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

Ya que en México, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, espera la revisión de una iniciativa de ley, que establezca la obligatoriedad de inclusión laboral para personas con discapacidad, por lo cual sería factible la creación de una nueva norma vigente en México, que establezca de los principales parámetros de sus derechos.

Conclusión.

Dentro de este capítulo derivado de la investigación, se describen los resultados alcanzados, conforme a la información obtenida, llegando a conocer la concepción del estudio comparado, sobre las semejanzas y diferencias de los ordenamientos jurídicos vigentes sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad en Chile y México y a su vez dar recomendaciones para el mejoramiento de la normatividad jurídica aplicables en cada país.

En términos generales de este capítulo, se llega a la conclusión fundamentando los resultados alcanzados, conforme al objetivo principal de la investigación, relacionado con los ordenamientos jurídicos vigentes de los derechos laborales de las personas con discapacidad, haciendo nota el contexto jurídico de la comparación relacionada de ambos instrumentos jurídicos aplicables en ambos países.

El presente capítulo, de una manera general, se pudo constatar sobre las políticas de cada país, donde se orientan a la búsqueda de soluciones para el problema del empleo de personas con capacidades, estipulando en cada instrumento jurídico sus derechos laborales, ya que a pesar de sus condiciones son un sector altamente productivo, obteniendo de su autonomía completa, para su desarrollo ante la sociedad.

En definitiva estos aspectos, sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, son de tipo homogéneos, regulados en la legislación internacional mediante a acciones y programas, para la inclusión laboral, así como de su formación y las conductas jurídicas en ambos países.

Por otra parte se observó, de las instituciones públicas nacionales existentes sobre la orientación y aplicación de los ordenamientos jurídicos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, donde dentro de estos países, el trabajo es un derecho esencial, donde de esta forma se contribuye a la autonomía completa, mejorando su vida y desarrollo integral ante la sociedad.

CONCLUSIONES.

Considerando con lo abordado del desarrollo de la investigación, resulta claro que respecto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad se tienen las siguientes conclusiones conforme a cada capítulo planteado en la investigación.

- I.**En el recorrido histórico sobre los ordenamientos jurídicos sobre los derechos laborales para las personas con discapacidad se expuso la recopilación obtenida de los antecedentes más relevantes que dieron pauta a la protección de este grupo de vulnerabilidad, asumiendo que se obtuvo un gran movimiento jurídico llegando hasta la actualidad, dándoles a reconocer sus derechos laborales, impartiendo una protección jurídica, dando por completo una inclusión laboral igualitaria dentro de la sociedad de ambos países.
- II.**Mediante con el desarrollo temático, se formulan las diversas concepciones jurídicas, llegando a comprender teóricamente desde el origen inicial del derecho internacional y de sus diversas fuentes generales, dando a conocer que sub ramas existentes reconocen la norma jurídica que dan protección a los derechos laborales de las personas con discapacidad, manteniendo una concepción dentro del marco jurídico existente en cada país.
- III.**Conforme con la recolección de datos jurídicos, se da a conocer una concepción del estudio de la investigación, ya que fue de manera comparativa y en su desarrolló, se mostró diversos aspectos que permitieron dar a conocer conforme con los marcos jurídicos aplicables en cada país sus semejanzas y diferencias, ya que estos ordenamientos jurídicos, dan la protección de los derechos laborales a las personas con discapacidad, dando la pauta para la determinación de factibilidad sobre la aplicación de la norma jurídica en cada país.
- IV.**Conforme con el estudio comparado dentro de la investigación desarrollada, se estableció un instrumento jurídico, que permitiera a las personas con discapacidad saber de sus derechos laborales aplicables y de que organismos nacionales e internacionales les brindan protección de sus derechos, para la obtención de una inclusión laboral igualitaria dentro de cada país.

RECOMENDACIONES.

Acorde con la investigación desarrollada, se llegó a las siguientes recomendaciones.

- I.** Establecer más instrumentos jurídicos, que sean aplicados dentro del ámbito nacional como internacionalmente, creando un organismo especializado en materia laboral, que permita obtener una inclusión laboral de forma igualitaria para las personas con discapacidad, garantizando la protección de sus derechos laborales, brindando asesoramiento jurídico gratuito, permitiéndoles tener el conocimiento legal, para poder enfrentarse al adquirir un empleo digno dentro de la sociedad, con una petición dirigida al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en Chile y a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en México.
- II.** Crear programas de capacitación jurídica gratuita, para que las personas con discapacidad, puedan hacer valer de sus derechos laborales, para adquirir un empleo con forme a sus aptitudes y habilidades profesionales y sin discriminación en Chile y México.
- III.** Fomentar por parte de la administración pública, la coordinación y colaboración de diversos programas públicos que faciliten una inclusión laboral, especializados en la intermediación laboral en Chile y México para las personas con discapacidad, con los fundamentos aplicables en los ordenamientos jurídicos vigentes de cada país.
- IV.** Se recomienda a las instituciones públicas existentes llevar a cabo una difusión sobre los programas públicos, mediante a los medios de comunicación más frecuentes, como lo son redes sociales, páginas de internet, publicaciones en revistas jurídicas o publicaciones especiales en periódicos con un apartado específico que mencione dichos programas existentes en cada país, brindando asistencia jurídica en línea y personal efectiva, explicando los aspectos importantes para ser incorporados en un empleo igualitario, fomentando su autonomía completa a las personas con discapacidad dentro de la sociedad.

REFERENCIAS.

1. Álvarez Mario, (1998), *Acerca del concepto derechos humanos*, México: Porrúa.
2. Arellano García, (1981), *Derecho internacional privado*, México: Porrúa
3. Aparicio Arturo Vázquez, (2002), *Introducción al derecho comparado*, México: Oxford, p.25.
4. Amate, Alicia & Vásquez, Armando, (2006), *Discapacidad en América Latina*, Washington: Organización Panamericana de la Salud, OPS.
5. Artola, Miguel y Pérez Ledesma, Manuel, (1996), *Historia del mundo contemporáneo*, Madrid: Anaya.
6. Bravo Agustín, (1975), *Derecho Romano primer curso*, México: Porrúa
7. Barron, Tanya & Amerena, (2007), *Disability and Inclusive Development*, London: Leonard Cheshire International.
8. Barrios de Angelis, Dante, (1981), *Introducción al Proceso*, Montevideo: Idea
9. Boule, M, (1920), *Les hommes fossiles - Éléments de paléontologie humaine*, Paris.
10. Buzan, (1998), *Pre-Historia*, México: Porrúa, p.73.
11. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (19 de julio de 1990), *Crea el Ministerio de Planificación y Cooperación*». Consultado el 20 de octubre de 2014.
12. Bengtson, Hermann, (2008), *Historia de Grecia. Desde los comienzos hasta la época imperial romana*, Madrid: Tapa dura.
13. Bernal Beatriz, (1981), *Historia del Derecho Romano y de los Derechos Neo romanistas*, México: Porrúa.
14. Bobbio Norberto, (1992), *Sistemas jurídicos con sus características*, México: Porrúa, p. 23
15. Bermúdez Cisneros, M, (2000), *Derecho del Trabajo*, México: Oxford.
16. Castellanos, Fernando, (2000), *Lineamientos elementales de derecho penal*, México: Porrúa, p.54.
17. Guillermo Cabanellas (1992), *Derecho y comparación jurídica*, México: Trillas.
18. Carpizo Jorge, (2013), *Derecho Internacional*, México: UNAM, p.45, 46.

19. Couture, Eduardo, (1958), *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Buenos Aires: Despalma.
20. Casares, (2004), *La discapacidad en la civilización*, México: Trillas.
21. Coulanges Fustel, (1864), *La ciudad antigua*, p.54, 23.
22. Cantú Hinojosa Carlos (2007) *Concepto internacional*, México: Trillas.
23. Cavazos, B, (2004), *Lecciones de Derecho Laboral*, México: Trillas (p.32).
24. Castro Dassen, Horacio N. & Carlos A. González Sánchez, (1966), *Código de Hammurabi*, Buenos Aires: Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales
25. Corbusier, André (1982), *Historia Moderna*, Barcelona: Labor.
26. Céspedes del castillo, Guillermo, *América hispánica*, (1988), Barcelona: Labor.
27. Carmichael, Ann & Ratzan, Richard M, (1991), *Medicine a Treasury of Art and Literature* :New York: Lauter Levin Associates.
28. Cisneros, Francisco, (2002), *Los derechos humanos de las personas con discapacidad física*, México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
29. Colin, Ambroise & Capitant, Henri, (1923), *Curso elemental de derecho civil*, Madrid: Reus.
30. Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, (CESPAP), (1994). *Derechos políticos*, New York: Mandates for Action.
31. Cervantes Laguna, Gabriel. (2006), *Identificación y análisis de las políticas públicas establecidas para combatir la discriminación hacia las personas con discapacidad a nivel nacional*, México: Trillas.
32. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 13 de diciembre de 2006.
33. Coulanges, Fustel, (1864), *La ciudad antigua*, Madrid: Quesada.
34. Despouy L, (1993), *Los derechos humanos y las personas con discapacidad*, Nueva York: ONU.
35. D'Ors, Álvaro, (1992), *Elementos de derecho privado romano*, Madrid: Eunsa.
36. Dyson (2001), citado en Villa. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad*, Barcelona: Trillas.
37. Di nasso Patricia, (2009), *Mirada histórica de la discapacidad*, Chile: Santiago p.10.

38. Emilio Valiño, (1977), *Instituciones de derecho privado romano*, Madrid: Facultad de Derecho de Valencia.
39. Engels, Friedriks, (1845), *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, <http://www.marxismoeducar.cl/me-01a.htm>, 2001.
40. Francisco Geny, (1902), *Método de Interpretación y Fuentes del Derecho Privado Postivo*, Madrid: Valdez, p. 213.
41. FONADIS (1996), *Frente a Frente: Pregunta Clave*, Revista Atrévete N° 1, Santiago: Graicandes, p. 16.
42. Fernández, Antonio (1981), *Historia del mundo contemporáneo*, Barcelona: Vicéns.
43. Fernández Iglesias José Luis, (1991), *Historia, discapacidad y valía*, México: Porrúa.
44. Fondo Nacional de la Discapacidad, (FONADIS), (1999), *Política Nacional para la integración social de las personas con discapacidad Chile*, Santiago de Chile: Trolla.
45. Flori J, (2004), *La Guerra santa, La formación de la idea de cruzada en el Occidente Cristiano*, México: Trotta.
46. Francisco Walker Linares, (1941), *Nociones Elementales de Derecho de Trabajo*, Santiago Chile: Roas
47. García Gómez, Alberto, (2005) *La clonación a la luz de los derechos humanos*, *Anuario de derechos humanos*, Universidad Complutense, Facultad de Derecho, instituto de Derechos Humanos, Madrid, España.
48. García Gómez, Alberto, (2005) “*La clonación a la luz de los derechos humanos*”, *Anuario de derechos humanos*, Universidad Complutense, Facultad de Derecho, Instituto de Derechos Humanos, España: Nueva época
49. Grimal, Pierre, (1979), *Diccionario de Mitología Griega y Romana*, Barcelona: Paidós, p. 228- 229.
50. Germán Eduardo Cascante Castillo, (1999), *Teorías Generales del Derecho del Trabajo*, Barcelona: Ariel, p.34.
51. Garrido Month , (2007), *Derecho Procesal*, Chile: Jurídica de Chile, p.25.
52. Gabino Fraga, (2000), *Derecho administrativo*, Argentina: Porrúa, p. 34.

53. Gonzáles, Julio, (1991), *El Derecho Comparado y Los Sistemas Jurídicos Contemporáneos*, Lima: Rjp.
54. Hernández Gómez, (2001), *Roma y su historia*, México: Trillas, p.345.
55. Hans Kelsen (1881-1973) y Tamayo Salmorán, *Introducción al derecho*, Madrid: Trillas, p.12.
56. Hans Kelsen, (1986), *Teoría pura del derecho*, México: UNAM, p.44.
57. Hervada Javier y Gustav Rad Bruch, (1982), *Definición del derecho*, México: trillas, p.36.
58. Herbert Lionel, (1991), *Sistemas jurídicos contemporáneos*, México: Porrúa.
59. Jean-Claude, (2002), *El renacimiento sumerio*, Barcelona: Valdez, p.23).
60. Keynes, John Maynard, (1919), *Las consecuencias económicas de la paz*. Crítica, Barcelona: Valdez.
61. Lara, F, (1982), *Código de Hammurabi*. Madrid: Nacional.
62. Lafferriere, Jorge Nicolás (10 de abril de 2018), *Exposición sobre aborto libre y eliminación sistemática de personas con discapacidad»* Centro de Bioética, Persona y Familia.
63. Martínez Paz (1994), *Comparación en el derecho*, México: Porrúa
64. Moure Romanillo, (1995), *Historia griega*, Barcelona: Valdez, p.145.
65. Macera Cota Adrián, (2007), *Las consideraciones sobre el proceso Comparativo*, México: UNAM, p.225
66. Moure Romanillo, (1991), *Manual de Historia de España*, Madrid: Valdez p.574.
67. Moure Romanillo, (1995), *Historia de España 2*, Barcelona: London, p.145.
68. Miranda Marisa, (2005), *Darwinismo Social y Eugenesia En El Mundo Latino*, Barcelona: Siglo XXI.
69. Mocek Reinhard (2000), *Socialismo revolucionario y darwinismo social*, Argentina: Magna.
70. Margueron, Jean-Claude, (2002), *El renacimiento sumerio*, Barcelona: Marlo
71. Miaja de la muela, (1979), *Introducción al derecho internacional público*, Madrid: Trillas.
72. MIDEPLAN, (1995), *Antecedentes sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile*, Santiago: Algez, p. 53, 57, 63 y 129.

73. María del refugio Gonzales, (1992), *Historia del derecho historiografía y metodología*, México: UNAM P.9-39.
74. Morales Adriana de los santos, (2012), *Derecho Administrativo*, México: Tercer milenio, p.23, 24,25.
75. Martínez Octavio García, *sistemas jurídicos contemporáneos*, México: McGraw Hill 1997 p.67.
76. Manual de la ley No. 20.422, SENADIS, 2014, p.8,9) SENADIS, Chile, 2012, s.p
77. Nino Carlos Santiago, (1991), *Introducción al análisis del derecho*, México: UNAM, p.111-157.
78. Organización de Naciones Unidas, (ONU), (2000), *Objetivos de Desarrollo del Milenio*". México.
79. Perez Julian Porto yMaria Merino, (2011), *Definision de denominación*, Madrid: Trillaz.
80. Stein Peter G, (1999), *El Derecho Romano en la Historia de Europa*, Barcelona: Siglo Veintiuno de España.
81. Ross Alf (1899-1979) y Karl Marx (1818-1883), *Introducción al derecho*, Madrid: trillas.
82. Rubén lar, (2006), *Derecho internacional público*, México: Trillas.
83. Revista de las naciones unidas, (ONU), (1956), *El derecho a una vida normal; Ayuda internacional en la rehabilitación de personas con defectos físicos*, p.27.
84. Ruggiero Romano, Alberto (1971), *Los fundamentos del mundo moderno. Edad Media tardía, Renacimiento, Reforma*. Madrid: Siglo XXI.
85. Rousseau, (1961), *Derecho internacional público*, Barcelona: Valdez.
86. Rudolf stammler, (1930), *Filosofía del derecho*, Madrid: Reus, p.123.
87. Rene David, (1973), *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos*, Madrid: Aguilar, p.15.
88. Ross Alf (1899-1979) y Karl Marx (1818-1883), *Introducción al derecho*, Madrid: trillas
89. Rodríguez Juan, (2011), *Fluir como constante como identidad*, Chile: Rouss.

90. Sanmartín, J, (1999), *Códigos legales de tradición babilónica*, Barcelona: Valdez, p.5.
91. Syme, Ronald, (2010), *La revolución romana*, Barcelona: Madrigal.
92. Spielvogel, J., (2011), *Historia Universal*, México: McGraw-Hill.
93. Solá cañizares, Felipe (1954), *Iniciación al Derecho Comparado*, Barcelona: Cochs,p111,
94. Secretaría de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, recuperado de [http:// www.un.org](http://www.un.org), 3 de agosto de 2011.
95. Sirvent Gutiérrez Consuelo (1998), *El derecho comparado y sus elementos*, México: Trillas.
96. Saint-Hilaire en la de Aristóteles (1992), *Política*, p. 472.
97. Sánchez Rosado, (2000), *Manual de Trabajo social*, México: Valdés.
98. Samntha Lopez, (2012), *Derecho penal*, México: Tercer milenio.
99. Tácito, Cayó Cornelio, (2007), *Clásicos latinos*, Barcelona: Akal.
100. T.Niemeyer, (1925), *Derecho internacional público*, Madrid: Labor, p.9.
101. Torres Manrique, Fernando, (2004), *Derecho Comparado y Sistemas Jurídicos*, Lima: Euro americana, p.13.
102. Vara Rafael de Pina, (2006), *Diccionario de Derecho*, México: Porrúa, p.485,232
103. Valencia Luciano Andrés, (2000), *Edad Romana*, México: Porrúa, p.56
104. Valencia Luciano Andrés, (2013), *Personas con discapacidad y neoliberalismo*, México: Trillas.
105. Valencia Luciano Andrés, (2014), *Eugenesia y test mentales: su aplicación en Estados Unidos y Argentina en la primera mitad del siglo XX*, Barcelona: QRebelión.
106. Valdeón, J. (1992). *La Alta Edad Media*. México: Reyes.
107. V.T, Antonio, (1957), *Derecho Internacional Público*. Madrid: Tenaz Año. p.118.
108. V.Navarro Aguilar, (1952), *Derecho Internacional Público*, Madrid: Arellano.
109. V.Martin Alonso, (1989), *Enciclopedia del idioma*, Madrid: Trillas.
110. Zárate José Humberto (1997), *El derecho y la comparación*, Mexico: Trillas.

ANEXO 1.

LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO.

Artículo 27. Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- *Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- *Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- *Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- *Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- *Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- *Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- *Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- *Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.*

ANEXO 2.

CARTA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS RECONOCE Y PROTEGE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

La asamblea general proclama la presente declaración universal de derechos humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Artículo 23.

- I. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- II. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- III. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- IV. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

ANEXO 3.

LEGISLACIÓN APLICABLE SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL EN CHILE PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Ley 20.422

Artículo 33. Cada Municipalidad podrá conceder en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad.

En caso de no existir las ferias señaladas cada municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios pequeños y medianos empresarios de personas con discapacidad (Norma vigente y en aplicación).

Artículo 43. El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá;

- a. Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.
- b. Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.
- c. Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.
- d. Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 44. El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y personas con discapacidad en empleo permanentes.

ANEXO 4.

LEGISLACIÓN APLICABLE SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL EN MÉXICO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Capítulo II Trabajo y Empleo

Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

- I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;
- II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.
- III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado.
- IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;
- V. Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables.

ANEXO 5.

Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001-2006.

Marco Normativo.

El aspecto relativo a la debida y correcta planeación de las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que se incorporan en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD), encuentra su fundamento jurídico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyo Artículo 26, inciso A, se señala que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.

En consonancia con la referida disposición constitucional, la Ley de Planeación, en su artículo 3º, define como planeación nacional de desarrollo, la ordenación racional y sistemática de acciones que, de acuerdo al ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Federal en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política, cultural, de protección al ambiente y aprovechamiento racional de los recursos naturales, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Constitución y la Ley establecen.

La planeación que se precisa en ambos ordenamientos legales, tiene como finalidad inmediata el que, a través de ella, se fijen objetivos, metas, estrategias y prioridades, se asignen recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución, se coordinen acciones y evalúen resultados, con el propósito de eficiente todas las acciones de gobierno, en beneficio de los ciudadanos. El cumplimiento del Plan y los programas entre ellos los especiales, que se incorporen o formen parte del Sistema Nacional de Planeación, serán de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, tal como se precisa en la Ley de Planeación en su artículo 32.

ANEXO 6.

PROGRAMA DE EMPRENDEDORES CON DISCAPACIDAD (ECODIS)

El programa Emprendedores con Discapacidad (ECODIS) es una iniciativa creada por esta oficina con el consenso de la Presidencia de la República, el cual involucra a una serie de instituciones del gobierno federal y gobiernos estatales.

Es un programa de empleo para personas con discapacidad en casa que actualmente se encuentra en su fase de reclutamiento. Aquí encontrarás información específica sobre las características técnicas del programa, el número de acuerdos establecidos con gobiernos locales, la identificación de los productos y servicios que lo conforman, así como las diferentes etapas del Programa, que sin duda resultar de gran impacto nacional, aún y cuando este inicia en su primera fase para la ciudad de México y la Zona Metropolitana, esperamos en corto plazo iniciar la primera etapa de reclutamiento en Guadalajara y Monterrey en el mes de abril.

Los objetivos que conforman la política pública laboral de este documento, encuentran su sustento legal en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en diversas disposiciones en las que se precisan y determinan el despacho de los asuntos encomendados y que son competencia de esta Secretaría, contenidos tanto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como en el Reglamento Interior de la STPS.

De la misma manera, el artículo 26 de la Ley de Planeación, señala que los programas especiales que se emitan, se referirán a las prioridades del desarrollo integral del país fijadas en el PND o a las actividades relacionadas con dos o más dependencias coordinadoras de sector.

La Constitución establece en su Artículo 1° la prohibición de “toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, Artículo 5° lo cual se robustece con lo estipulado en el Artículo 123, en donde se plasma el derecho de toda persona a contar con un trabajo digno y socialmente útil.

ANEXO 7

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DECRETO por el que se aprueba el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012.

PROMOVER LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN LABORAL

El presente objetivo atiende a lo que establece el Eje Rector Número 2, Objetivo 4; al Eje Rector Número 3, Objetivos 16 y 17, y al Eje Rector Número 1 Objetivo, 12 del PND y, para tal fin, se aplicarán estrategias eficaces en materia de combate a las peores prácticas de explotación laboral y trabajo infantil, a través del fortalecimiento de las redes de vinculación interinstitucional entre los sectores público, social y privado.

Asimismo, se desarrollarán políticas para la no discriminación laboral, y se impulsará la igualdad de oportunidades, de acceso y de permanencia en el ámbito laboral a los grupos en situación de vulnerabilidad.

Se promoverá la participación de los sectores público, social y privado para el análisis y diseño de propuestas para la formulación de una política pública orientada a mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo, con énfasis en la atención de las personas en condiciones de vulnerabilidad. Para ello, se realizarán Mesas de Trabajo enfocadas a atender temas prioritarios como: política de igualdad laboral e inclusión con equidad; capital humano y previsión social para los grupos en vulnerabilidad laboral, y vinculación Educación-Empresa para la innovación laboral.

En este sentido, y a efecto de que la mujer mexicana tenga un papel central en el proceso social del desarrollo humano sustentable y al reconocer el compromiso asumido por el Gobierno Federal, la STPS promoverá acciones para fomentar un trabajo digno sin violencia ni discriminación, en donde prevalezca una auténtica cultura de igualdad, mediante la participación, promoción y desarrollo de políticas laborales encaminadas a defender la integridad, la dignidad y los derechos de la mujer.

Es importante mencionar que la STPS elaborará un Índice de Trabajo Decente, con el propósito de conocer el porcentaje de la población económicamente activa empleada que cuenta con un trabajo decente y, de esta manera, diseñar y promover estrategias que permitan incrementar dicho porcentaje.

Adicionalmente, se construirá un Índice de Vulnerabilidad Laboral, a fin de contar con información precisa y oportuna en materia de vulnerabilidad laboral, para la toma de decisiones y la instrumentación de políticas laborales y de empleo que logren reducir el número de personas que se encuentran en esta situación (mujeres, jóvenes, indígenas, personas con discapacidad y adultas mayores).

ANEXO 8.

SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD (SENADIS)

CHILE

Servicio Nacional de la Discapacidad a través del Departamento de Inclusión Laboral, que tiene por misión contribuir a que las personas con discapacidad sean incluidas con igualdad de oportunidades en el mundo laboral en todos los ámbitos y niveles, enfoca 4 líneas estratégicas para el desarrollo de su accionar: (i) El Empleo Dependiente; (ii) El Empleo Independiente; (iii) El Sello Inclusivo y; (iv) Instalar la Variable Discapacidad en los distintos ámbitos públicos y privados para la inclusión laboral (trasferencia directa y convenios de colaboración)

Empleo con Apoyo (ECA) Se define como un empleo integrado en la comunidad donde personas con discapacidad trabaja junto a iguales sin dichas limitaciones, y reciben apoyo individualizados para facilitar su éxito a Largo Plazo.

El ECA enfatiza en la meta de un salario y trabajos reales, apunta a alternativas menos segregadas (Mank, Cioffi, Yovanoff, 1997).

Empleo o Trabajo Protegido Se entiende como una trabajo productivo que, participando regularmente en operaciones del mercado, asegura al trabajador un salario competitivo y le facilita los servicios de desarrollo personal y social que permitan una adecuada integración en el empleo abierto y ordinario.