



Trabajo protegido de las personas con discapacidad, ¿una nueva forma de trabajo especial?

por Paulina Galicia Villarreal

Para el año 2019, alrededor del 15% de la población mundial cuenta con algún tipo de discapacidad, y en el caso del México, el porcentaje oficial corresponde aproximadamente al 7% de la población. Es bien sabido que las personas con discapacidad tienen mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo formal, y cuando no lo logran, se traduce en una mayor tasa de pobreza y exclusión social para este sector de la población.

Como bien lo señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la discapacidad es un concepto que evoluciona, el cual depende de la integración de las personas, así como de las barreras sociales y culturales, la participación plena y efectiva en la sociedad.

Dentro de esta evolución, la inserción al mercado de trabajo de este sector de la población se ha convertido en una propuesta de mecanismo para garantizar el acceso a una vida digna, satisfactoria y plena. Sin embargo, para que esto suceda, deben de converger una serie de factores, como lo son una legislación que así lo obligue, así como condiciones y entornos de trabajo en el que puedan desarrollar su potencial, y se les otorgue el apoyo y reconocimiento social para vencer las barreras de la empleabilidad.

En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo contempla la figura de los trabajos especiales, concepto que no define pero que observa a los trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores de las tripulaciones aéreas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras en servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio, deportistas profesionales, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Es decir, los trabajos especiales únicamente se refieren a la naturaleza del trabajo que se realiza, no a las características de la persona que lo ejecuta. El concepto de trabajador, como aquella persona física, que presta a otra, ya sea física o moral, un trabajo personal subordinado, no cambia.

Sin embargo, sucede algo muy curioso en el caso mexicano. La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá su derecho al trabajo y empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal social y laboral, a través de diversas medidas, mismas que enumera, y que son: prohibir cualquier tipo de discriminación, ejecutar políticas públicas para su inclusión, elaborar el programa nacional de trabajo y empleo para personas con discapacidad, entre otros. Ésta no legisla en materia de derecho de trabajo, ya que lo único que señala la ley son las características de la política pública que deberá implementar para *propiciar las condiciones de trabajo* (el subrayado es mío) de las personas con discapacidad. Y dentro de esas condiciones, se incluye la *forma* de ejecutar el trabajo, *el lugar*, la *remuneración*, es decir, conceptos que sí corresponde a la ley laboral

legislar, y que evidentemente es materia federal. En ese sentido, las entidades federativas del país replican ese modelo, y cada una *otorga* condiciones de trabajo diferentes, en función de las bondades del legislador estatal.

Es por eso que, el cuestionamiento de este documento, se centra en si en realidad el *trabajo protegido cumpliría las características de un trabajo especial*. Por ejemplo, en el caso español, existe la figura del empleo protegido que se configura a través de los centros especiales de empleo, y cuyo objetivo es favorecer el acceso al derecho del trabajo de las personas con discapacidad. Las actividades son las que se realizarían en cualquier otro centro de trabajo, sin embargo, se les otorga una *remuneración*, y se “protege” contra medidas que en cualquier otro empleo no-protegido configurarían causas de rescisión de la relación laboral (como el tiempo en el que se ejecuta un trabajo).

Sin embargo, también puede prestarse a que sea tomada en cuenta como una práctica segregacionista, y se *deban* legislar todos los tipos de *trabajos o trabajadores vulnerables*, o simplemente quedarse en una medida positiva de alguna política pública.

Lo cierto es que, existe una disparidad entre las condiciones *de facto* en las que los (pocos) trabajadores con discapacidad que cuentan con un empleo formal, y los trabajadores sin discapacidad, desempeñan la actividad remunerada que sea a la que se dediquen. Por lo que, quizá valdría la pena que el legislador revisara esas condiciones para reforzar el sistema de trabajo para que un mayor número de personas con discapacidad puedan laborar bajo las condiciones de un trabajo decente.

Paulina Galicia Villarreal.

Abogada Auxiliar en la Defensoría de los Derechos Universitarios, UNAM

*Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.