

PARTE II: RESEÑAS LEGISLATIVAS

LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL (COMENTARIOS A LA LEY)

Dr. José Manuel LASTRA LASTRA*

1. INTRODUCCION

En muchos países ya se han instrumentado, desde hace algún tiempo, diversos programas con la finalidad de corregir las desigualdades resultantes de la discriminación de que son víctimas un amplio sector de la población, tal es el caso de las personas incapaces, minusválidos o discapacitados. Pues, hasta hace poco, estos seres humanos no tenían acceso a la formación profesional, fuentes de empleo, rehabilitación ni ayudas técnicas, pero, en cambio, si han existido obstáculos que han dificultado, entorpecido y, a veces, impedido su libre desplazamiento en lugares públicos o privados, exteriores, interiores o el uso de los servicios comunitarios.

En cuanto a la posibilidad ocupacional era difícil para ellos acceder al empleo, sin embargo, ahora los vemos integrados en actividades productivas, incluso, codo a codo con trabajadores no disminuidos; esta circunstancia es laudable y oportuna en cualquier sociedad que aspire a la armonía social y se preocupe, como debe ser, por todos los ciudadanos.

En fecha reciente, la H. Asamblea de Representantes del Distrito Federal dirigió un decreto al Presidente de la República con la finalidad de que éste promulgara la Ley para Personas con Discapacidad del Distrito Federal, el cual fue publicado el 19 de diciembre de 1995, en el

* Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Catedrático en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM.

Diario Oficial, para establecer, en el artículo primero transitorio, que entraría en vigor a los 60 días de su publicación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal. También dispuso que abrogaría el Reglamento para Atención de Minusválidos en el Distrito Federal, publicado en el *Diario Oficial*, el 12 de febrero de 1990. Así mismo, que habría de expedirse dentro de los 120 días, el reglamento de la presente Ley, contados una vez que esta entrare en vigor.

En el ámbito internacional, diversos organismos, entre ellos la OIT, han sido promotores de normas para incrementar las oportunidades e integrar a la vida productiva de sus países, a estas personas. Para tal efecto, este organismo ha instrumentado el Convenio No. 159, cuya finalidad es readaptar, profesionalmente, a las personas incapacitadas.

Esta Ley tiene por objeto normar las medidas y acciones para contribuir al desarrollo integral de las personas con discapacidad.

2. PROGRAMAS A DESARROLLAR EN FAVOR DE LOS DISCAPACITADOS

Destacan en importancia la prevención; asistencia médica y rehabilitación; orientación y capacitación; fomento al empleo; promoción, protección y defensa de sus derechos; facilidades urbanísticas y arquitectónicas; programas de vialidad; actividades recreativas y culturales y vivienda (artículo III).

Corresponde -según la Ley (artículo 6)- al jefe del Distrito Federal constituir el Consejo Promotor para la Integración al Desarrollo para las Personas con Discapacidad.

No obstante, las limitaciones impuestas por el orden jurídico a estas personas, el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 23 establece: "las restricciones a la personalidad no deben menoscabar la dignidad de la persona". Aún cuando sean incapaces, tal circunstancia no les impide ejercitar sus derechos o contraer obligaciones. Por tal motivo, se podrán constituir organizaciones de discapacitados, para salvaguardar sus derechos.

3. *EL FOMENTO DEL EMPLEO ASISTIDO O PROTEGIDO*

Corresponderá a la Secretaría de Educación, Salud y Desarrollo Social, en el D.F. (artículo 11) promover la integración, para un sistema ordinario de trabajo, o en su caso, la incorporación a un sistema de empleo asistido. Esto es, en condiciones salubres, dignas y con mínimo de riesgos a su seguridad, tanto en el sector público como en el privado. Esta Secretaría habrá de vigilar que no existan condiciones de trabajo discriminatorias, por el contrario, es recomendable entregar incentivos para aquellos empresarios o empresas que los contraten. En Alemania, por ejemplo, se ha establecido un sistema de cuotas, en virtud del cual un determinado porcentaje de los puestos o empleos deben otorgarse forzosamente a personas con discapacidad. Quienes contravienen esta disposición son acreedores de una multa cuyo importe, por lo general, sirve para nutrir un fondo público que se utiliza para proporcionar a los trabajadores minusválidos una serie de recursos. En el Canadá existe un programa similar, que recibe el nombre de “Equidad en el Empleo”, el cual reserva un porcentaje fijo para contratar a personas con capacidad disminuida. Pero, además, tienen el deber de comunicar las cifras de estos trabajadores que forman parte de su plantilla, así como su categoría profesional. En el caso de que el empresario no cumpla, puede presentarse una queja formal contra la entidad transgresora, ante la Comisión Canadiense de los Derechos Humanos.

En varios países, como los Estados Unidos, el Canadá, Gran Bretaña e Italia, existen grandes avances en beneficio del empleo asistido y constituyen una forma prometedora que abren nuevas perspectivas a hombres y mujeres, al ser un método personalizado, con nuevas opciones para aquellos a quienes la sociedad y sus circunstancias personales han marginado de la vida social y excluido de la actividad productiva. Por ello, nos parece esta Ley un impulso positivo y bien intencionado, en favor de estos ciudadanos, por lo que auguramos buen éxito en los programas y proyectos que habrán de instrumentarse, no sin dejar de reconocer que hay mucho por hacer, no sólo en el Distrito Federal, ámbito de aplicación de esta Ley, sino en todo el territorio nacional. Para el buen éxito de estos programas, es necesario que el organismo patrocinador de estos empleos asistidos se ocupe de adaptar lugares de trabajo y garantizar un rendimiento claramente definido de cada trabajador.

Hasta ahora, las actividades confiadas a personas discapacitadas han sido sencillas. Pero los adelantos técnicos aumentan las posibilidades de adaptar sitios adecuados sin incrementar costos para los empleadores, a quienes convendría estimular cuando diseñen programas e incrementen los puestos de trabajo personalizado que caracteriza al empleo asistido.

El cumplimiento de las disposiciones previstas en la presente Ley, es competencia de las autoridades del D.F., las cuales podrán sancionar a los infractores con multas equivalentes de diez a cincuenta veces el salario mínimo, para el D.F. (artículo 30), a quienes ocupen indebidamente los espacios de estacionamiento preferencial, o bien obstruyan las rampas o accesos para personas con discapacidad. Multa de treinta a noventa veces el salario mínimo, a los prestadores, en cualquier modalidad de transporte público, que nieguen, obstaculicen o impidan el servicio. También habrá multa de ciento ochenta a doscientos cuarenta veces el salario mínimo vigente, para los empresarios, administradores y organizadores de espectáculos públicos que omitan o ubiquen discriminatoriamente los espacios reservados, así como las facilidades de acceso, para personas con discapacidad.

Quienes incurran tres ocasiones en la misma falta, quedarán expuestos a la clausura temporal del local por cinco días; y, si el presunto infractor fuese jornalero, obrero o trabajador no asalariado, la multa será equivalente a un día de su jornal, salario o ingreso diario. Cuando el infractor sea un desempleado sin ingresos, la multa máxima será equivalente a un día de salario mínimo.

El infractor podrá impugnar estas acciones a través del recurso de inconformidad, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la resolución.