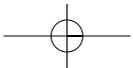
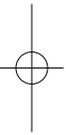


GUÍA PARA EMPLEADORES
INTERESADOS EN LA INSERCIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



© 2005

La discriminación en las empresas

Colección “EMPRESA INCLUYENTE”

Consejo Nacional para Prevenir
la Discriminación

Dante 14, col. Anzures,
Del. Miguel Hidalgo,
11590, México, DF

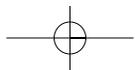
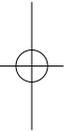
ISBN 970-9833-23-5

Se permite la reproducción total o parcial
del material incluido en esta obra, sujeto a
citar la fuente.

Impreso en México
Printed in Mexico

CONTENIDO

5	PRESENTACIÓN GILBERTO RINCÓN GALLARDO
9	INTRODUCCIÓN
11	ANTECEDENTES DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
17	SENSIBILIZACIÓN Y TRATO HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
21	LOS BENEFICIOS FINANCIEROS DE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
25	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
35	DERECHOS Y OBLIGACIONES
37	ORIENTACIÓN Y APOYOS A EMPLEADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
49	AGRADECIMIENTOS
51	INSTITUCIONES Y EMPRESAS PARTICIPANTES
53	BIBLIOGRAFÍA



PRESENTACIÓN

Así como existen muchos tipos de discapacidad y diferentes grados de la misma, también la gama de posibilidades de inclusión en el medio laboral de las personas con discapacidad varía, desde aquellas en que la discapacidad tiene una incidencia mínima en su potencial de trabajo hasta las que enfrentan grandes dificultades, lo cual hace necesaria la prestación de mayor apoyo para su integración a un empleo.

Los obstáculos que encaran las personas con discapacidad para su inserción en el ámbito laboral son múltiples, pero creemos que su punto nodal se encuentra en el concepto equivocado que actualmente tiene la sociedad en general, y los empleadores en particular, sobre las potencialidades y los derechos de estos ciudadanos, y sobre el proceso a seguir para su integración al trabajo, el cual está perfectamente definido tanto en instrumentos internacionales como nacionales. Regularmente se desconocen el marco legislativo vigente, las adaptaciones que pueden introducirse para lograr un medio ambiente laboral seguro y productivo, así como el considerable número de instituciones y organizaciones locales que pueden apoyar y acompañar este proceso.

En junio de 2003 fue promulgada la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (LFPED), que en su artículo 9 señala:

[...] se consideran conductas discriminatorias:

[...]

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y formación profesional.

El artículo 13 señala:

Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

[...]

- IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.

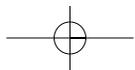
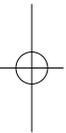
Por lo anterior, y porque sabemos que hay una gran cantidad de empleadores que han entendido a cabalidad la importancia de incorporar a la fuerza laboral del país a las personas con discapacidad, no solamente por la necesidad imperiosa de respetar y hacer valer el derecho al trabajo, sino porque representan un porcentaje importante de ciudadanos que deben contribuir a mantener la economía del país, hemos emprendido este esfuerzo.

Considerando que es una obligación del Estado velar porque exista la legislación que permita la incorporación laboral de las personas con discapacidad, y más aún, que se cumpla puntualmente, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), con la invaluable colaboración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Fomento Económico Mexicano, SA de CV. (FEMSA), Industrias de Buena Voluntad IAP y Trabajando Duro SA de CV, ha tenido la iniciativa de elaborar la *Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad*. Este documento, que cuenta con el concurso de instituciones gubernamentales, organizaciones de la socie-

dad civil y de la iniciativa privada, tiene por objeto dar a conocer a los empleadores, de una forma práctica y sencilla, el proceso apropiado para la contratación, capacitación, otorgamiento de ayudas y adecuación al entorno, entre otros aspectos, para la incorporación laboral de las personas con discapacidad; igualmente, informa sobre las instituciones y organismos que pueden apoyarlos en dicha tarea, facilitándoles los conocimientos básicos sobre la discapacidad y la adopción de una estrategia positiva de gestión en la materia.

Fortalecer la contratación de personas con discapacidad permitirá contribuir a lograr una sociedad más justa y un escenario nacional de igualdad.

GILBERTO RINCÓN GALLARDO



INTRODUCCIÓN

Actualmente las personas con discapacidad en México enfrentan una situación problemática con respecto a su integración en las diferentes áreas de la vida social y, muy en particular, a su participación en el mercado laboral, sin duda la que presenta mayor dificultad. En el país tener un trabajo dignamente remunerado, poder conservarlo, estar en condiciones de progresar en él, son en este momento posibilidades más bien lejanas para la mayor parte de las personas y más para aquellas con discapacidad.

Con respecto a esta situación se han realizado durante los últimos 10 años diferentes esfuerzos. Desde distintos ámbitos de la sociedad se generan acciones para revertirla; en ello se involucran los sectores público, social y privado, quienes juegan un papel relevante para modificar las formas de relación social que han ocasionado dicha circunstancia.

En ese sentido se han renovado los esfuerzos del Estado mexicano para hacer accesibles y dinámicas las políticas de formación laboral y empleo con las cuales se favorezca la inserción laboral de las personas con discapacidad que durante mucho tiempo han estado desempleadas. Para ello se ha puesto especial interés en propiciar y realizar una formación ocupacional de calidad y ajustada a las necesidades cambiantes del mundo empresarial; se ha hecho hincapié sobre las posibilidades de asesoría técnica y sobre las ayudas económicas y financieras a las firmas que contratan personas con discapacidad con el fin de evitar la cultura del subsidio económico a las empresas.

Las campañas publicitarias de sensibilización programadas en los medios representan sólo una de las acciones necesarias que nuestra sociedad comienza a realizar. Sin embargo, la experiencia de muchos años en instituciones de gestión laboral para

personas con discapacidad ha permitido constatar que las políticas de fomento del empleo están separadas de la realidad de las empresas por las barreras de la desinformación y el desconocimiento mutuo.

Al igual que en otras múltiples áreas de la vida social y económica, la respuesta a la cuestión de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en tener normas y leyes adecuadas, facilitadoras y suficientemente divulgadas, sino en disponer de agentes mediadores capaces de convencer y satisfacer las necesidades de todos los actores implicados en el proceso.

Una de las claves de la gestión de los servicios de empleo formales, pero con más claridad en el caso de los servicios especializados en la inserción laboral de personas con discapacidad, es estar presentes y participar activamente avalando todo el proceso de colocación, y con ello conseguir la confianza de los dos clientes principales: el trabajador con discapacidad y el empresario.

El presente documento pretende ser una referencia útil para todos los promotores y gestores de oportunidades de empleo en su entorno empresarial, que les permita convertirse en agentes eficaces para el acompañamiento y la mediación entre dos mundos que tradicional y recíprocamente se han considerado excluyentes: el trabajo y la discapacidad.

La *Guía* se elabora a partir de la experiencia cotidiana de instituciones públicas y privadas preocupadas y ocupadas en la construcción de una sociedad incluyente, partiendo del trabajo conjunto y participativo de toda la sociedad.

ANTECEDENTES DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En tiempos recientes la globalización ha acelerado y reforzado la necesidad de aceptar la diversidad en todos los ámbitos de la sociedad. La contratación de personas con discapacidad se reconoce cada vez más como un factor importante para mejorar la eficacia, productividad y éxito global de las empresas.

A ESCALA INTERNACIONAL

En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial se enfatizó la urgencia de promover estrategias orientadas a que las personas con discapacidad contribuyeran con su esfuerzo a mejorar su situación económica y social; para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió en 1955 la *Recomendación 99*, que invita a los países a instrumentar acciones que faciliten la integración laboral de este grupo, haciendo hincapié en el establecimiento de programas que demuestren y mejoren sus cualidades profesionales, fomenten oportunidades y supriman toda discriminación con respecto a la capacitación y al empleo.

La mencionada *Recomendación* fue complementada por el *Convenio 159*, instrumento que genera la obligación a los países que lo suscriben de establecer políticas de integración laboral para las personas con discapacidad. México lo ratificó en 2001.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha emitido algunas recomendaciones con respecto a la necesidad de igualar las oportunidades para todas las personas, sin distinción de ninguna clase, con el fin de que participen social, económica y laboralmente.

El 9 de diciembre de 1975 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la *Declaración de los derechos de las personas con discapacidad*, donde estableció que “la persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su dignidad humana y a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible, cualesquiera que sea el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos o deficiencias, sin discriminación”.

El 4 de marzo de 1994 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la *Resolución 48/96* relacionada con las *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, que en su artículo 7 establece que: “Los países deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad tienen que estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Es preciso procurar la igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”.

A ESCALA NACIONAL

En nuestro país se puso en marcha en 1995 el *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad*, que en su capítulo de “Rehabilitación laboral, capacitación y trabajo” planteó como objetivo general: “Proporcionar acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo”.

Como resultado del esfuerzo de los sectores público, social y privado se presentó y dio inicio, en 2002, el *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad*, elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que cuenta con estrategias orientadas a apoyar y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

El marco jurídico de México apoya la no discriminación así como la equiparación de oportunidades para que las personas

con discapacidad puedan acceder al mercado de trabajo. En la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, el artículo 1 prohíbe la discriminación; el artículo 5 señala que no podrá impedirse a ninguna persona dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; y el artículo 123 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

La *Ley Federal del Trabajo* señala en los artículos 498 y 499 la obligación de los patrones de conservar en el empleo a un trabajador que sufrió secuelas derivadas de un accidente de trabajo.

Existe un prejuicio muy difundido entre los empleadores que limita la contratación de personas con discapacidad, según el cual al hacerlo se incrementará la prima del seguro de riesgos de trabajo, incluida en la *Ley del Seguro Social*. Esto es totalmente falso, ya que la prima señalada aumenta exclusivamente cuando en la empresa ocurren accidentes de trabajo. Si una persona con discapacidad es ubicada en un puesto acorde con sus conocimientos, competencias y habilidades las posibilidades de que se presente un percance es esencialmente igual a la que tienen los empleados sin discapacidad.

La *Ley del Seguro Social* enuncia en su artículo 45 que la existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

En lo referente al ramo de seguros de invalidez y vida, el artículo 114 señala que si un trabajador cuenta con una pensión por invalidez puede continuar percibiéndola al ingresar a un trabajo remunerado, siempre y cuando desempeñe actividades distintas a las que realizaba en el momento que se determinó el derecho a la misma.

Por lo que se refiere a los seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el artículo 173 enuncia que el Instituto suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio. La pen-

sión garantizada es aquella obtenida bajo el amparo de la *Ley del Seguro Social* de 1997 y es incompatible con el desempeño de un trabajo remunerado sujeto a la inscripción del pensionado al régimen obligatorio del IMSS, porque a diferencia de los otros pensionados el financiamiento de la misma proviene de su cuenta individual, más las aportaciones del gobierno federal.

El artículo 196 establece que el asegurado que goce de una pensión de cesantía en edad avanzada o de vejez, cuando reintegrese al régimen obligatorio no efectuará las cotizaciones de los seguros de invalidez y vida. Estos asegurados, si reciben su pensión bajo lo establecido en la *Ley* de 1973, pueden tener un trabajo remunerado y reintegrarse al régimen del Seguro Social, con la condición de no volver a contratarse con el mismo patrón y de que hayan transcurrido más de seis meses desde el comienzo de la pensión.

El *Acuerdo 630/99* del H. Consejo Técnico del IMSS señala que, si bien a las personas con discapacidad intelectual que reciben una pensión se les suspende cuando ingresan a un empleo remunerado, la recuperan de forma inmediata al causar baja en dicho empleo.

En su artículo 4, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* 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”.

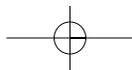
A ESCALA ESTATAL

Los códigos penales que sancionan la discriminación por razones laborales, entre otras, son:

- El *Código Penal para el Distrito Federal* en su título decimoséptimo *bis*, artículo 206 fracción IV, relacionado con los “Delitos contra la dignidad de las personas”;

- El *Código Penal para el Estado de Chiapas* en su título octavo, capítulo I, “Delitos contra la dignidad de las personas”, artículo 297 *bis*, fracción IV;
- El *Código Penal para el Estado de Veracruz*, en su título VII, “Delitos contra el honor”, capítulo III, artículo 196.
- Los tres establecen lo siguiente: “Se impondrá pena de uno a tres años de prisión, de 50 a 200 días de multa y de 25 a 100 días de trabajo a favor de la comunidad a quien por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo, profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud [...] IV) Niegue o restrinja derechos laborales”;
- El *Código Penal para Aguascalientes*, en su artículo 205 *bis*, señala que la discriminación consiste en: “I. Provocar o incitar al odio o la violencia o negar o restringir derechos laborales por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud [...]”.

Al responsable de discriminación se le aplicará pena de seis meses a dos años de prisión y de 15 a 50 días de multa”.



SENSIBILIZACIÓN Y TRATO HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DEFINICIÓN

Persona con discapacidad: es aquella que por causa de una pérdida o deficiencia de una estructura anatómica o función corporal puede presentar limitaciones en la ejecución de algunas de sus actividades cotidianas, que pueden potencializarse o restringirse por el entorno social. Si éste es positivo, es viable lograr la participación social de la persona.

SENSIBILIZACIÓN

En las calles, el parque, la escuela o los transportes vemos cotidianamente personas que usan sillas de ruedas para trasladarse, que hacen señas para comunicarse, que emplean bastones blancos para saber por dónde ir o que viven con síndrome de Down. Con la misma falta de atención con que miramos un semáforo o compramos un boleto del Metro, estas personas se hacen invisibles para nosotros. Es probable que ese instante en el cual vemos y no vemos a la vez se relacione con una máxima de la buena educación: no se debe mirar fijo ni hablar sobre las personas que son diferentes. Esta invisibilidad, que es casi indiferencia, genera exclusión y segrega a la persona con discapacidad.

Tales mecanismos también se ponen en marcha cuando las familias y las instituciones en las que participan las personas con discapacidad hacen por ellas lo que podrían hacer por sí mismas; cuando los sobreprotegen en vez de concederles la dignidad del riesgo. Se las *cuida* por tener una discapacidad y esto, paradójicamente, las hace más vulnerables. Las discapacidades motriz, sensorial, intelectual y mental reciben tratos diferentes;

el grado de visibilidad de estas personas varía según el contexto y la disposición social hacia la inclusión de cada diferencia.

La discapacidad radica en las barreras sociales, no en la falta de inteligencia, audición, visión o movilidad de una persona. Aunque la limitación pueda ser fija, podemos eliminar la discapacidad a través de la modificación de las prácticas cotidianas y de la forma en que la sociedad enfoca o percibe a la persona que la vive.

Un nuevo modo de pensar sobre la discapacidad y la diversidad en general está madurando en diversas partes del mundo, aunque lentamente. Podemos detectar su presencia cuando:

- La propia persona con discapacidad, su familia y sus vecinos tienen un lugar protagónico en la gestión y la modificación de su entorno: el centro de estas actividades no son los ámbitos profesionales ni las instituciones;
- La inclusión se realiza a partir de los recursos existentes en los entornos naturales (escuelas, centros de trabajo y recreativos ya existentes) y no sólo a través de los especialistas o de la provisión estatal;
- Los objetivos de educación, trabajo, recreación, y no sólo la rehabilitación, son los enunciados explícitamente como relevantes por las personas con discapacidad y sus familias;
- La planificación de las acciones se centra en la persona: las instituciones, los planes o los programas de tratamiento, escolares o de inserción laboral son servicios que pueden elegirse o no, y son alternativas que existen para responder a las necesidades y los objetivos que plantea la persona.

TIPOS DE DISCAPACIDAD

Discapacidad física

Presente en las personas que tienen dificultad para moverse, caminar, mantener ciertas posturas o para desarrollar habilidades

como sostener objetos. Estas dificultades pueden solucionarse a través de la utilización de ayudas técnicas, prótesis u órtesis.

Discapacidad sensorial

- De comunicación

- Auditiva. Es la pérdida, superficial o total, de la capacidad para oír (audición). Las personas pueden solucionar esta discapacidad a través de auxiliares auditivos, lectura labiofacial, utilización de la lengua de señas, de computadoras, aparatos de intercomunicación o simplemente lápiz y papel.

- Del lenguaje. Tiene lugar cuando existen dificultades parciales o totales para establecer la comunicación oral. Puede o no acompañarse de discapacidad auditiva. Las personas pueden solucionarla utilizando computadoras, aparatos de intercomunicación o simplemente lápiz y papel.

- Visual. Es la disminución o pérdida total de la capacidad para ver o mirar (visión). Las personas pueden auxiliarse para sus actividades cotidianas con perros guía, bastones blancos, sistema Braille, lectores de pantalla en computadoras, así como teléfonos celulares y otras herramientas técnicas.

Discapacidad mental

Presente en aquellas personas que tienen una condición como la esquizofrenia, la psicosis o el síndrome bipolar. Cuando son tratadas exitosamente con medicamentos logran un funcionamiento adecuado en las actividades cotidianas.

Discapacidad intelectual (antes deficiencia mental)

Se trata de una gama de manifestaciones caracterizadas por retardo en el aprendizaje y se hace evidente en la interacción que tiene el individuo con su entorno social. Puede manifestarse en mayores dificultades para la comprensión de instrucciones complejas o abstractas. El grado de dificultad puede variar.

LOS BENEFICIOS FINANCIEROS DE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La posibilidad de ocupar diversos tipos de empleados se reconoce cada vez más como un factor importante para mejorar la eficacia, productividad y éxito global de un negocio. Un elemento significativo en el debate de la diversidad, a menudo pasado por alto, es la discapacidad.

En el mundo existen aproximadamente 610 millones de personas con discapacidad, de las cuales 386 millones están en edad productiva y constituyen una proporción creciente de empleados y clientes potenciales.

Para el año 2010, aproximadamente 27% de la población mundial tendrá alrededor de 45 años, la edad más productiva de los seres humanos. Es posible que el número de personas con discapacidad aumente significativamente, lo cual puede ser un argumento válido para contratarlas.

La contribución de empleados con discapacidad a la economía de las empresas y de los países es mayor que el costo de los ajustes relativamente baratos que podrían necesitarse para abrir espacios en el mercado de trabajo.

En diversos países, incluido México, un número de empleadores líderes ha demostrado que existen beneficios comerciales al contratar a personas con discapacidad, pero siguen siendo minoría; la exclusión de las personas con discapacidad de los medios sociales, entre ellos el del trabajo, está arraigada en un temor estereotipado y muchas veces infundado a que no sean los empleados idóneos, lo que tiene un impacto negativo en los individuos, produce un costo financiero a la sociedad y afecta la rentabilidad y la competitividad. La discapacidad, por consiguiente,

es claramente un problema estratégico a resolver y una oportunidad para cada negocio.

Las personas con discapacidad, al integrarse al mercado laboral, de hecho coadyuvan al éxito de las empresas, beneficiando de manera global a la sociedad en su conjunto, y construyendo un ciclo poderoso de equilibrio y cohesión social que favorece la competitividad económica.

Todo lo anteriormente expuesto es conocido también como *responsabilidad social* y las empresas que la ejercen saben que invertir en abrir puestos de trabajo para personas con discapacidad redunda en estímulos financieros y reconocimiento social por su apertura ante la diversidad.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social puso en marcha el *Reconocimiento de empresa incluyente*, que certifica a las firmas que emplean a personas con discapacidad, permitiéndoles incluir en las etiquetas de sus productos un logotipo que las distingue, lo que redunda en ganancias y prestigio social.

En diciembre de 2002 se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* reformas a la *Ley del Impuesto sobre la Renta*, que incluyeron el artículo 222, por medio del cual se establece un estímulo fiscal para los patrones que contratan personas con discapacidad, el cual consiste en la posibilidad de deducir 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores. El beneficio puede ser acreditado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al efectuar la declaración anual del impuesto sobre la renta y presentar el *Certificado de discapacidad* que para tal efecto otorga el IMSS.

En la *Ley del Seguro Social* el artículo 196 establece que el asegurado que goce de una pensión de cesantía en edad avanzada o de vejez no efectuará las cotizaciones a que se refiere el párrafo segundo del artículo 25 de esta *Ley*, ni las de los seguros de invalidez y vida cuando reingrese al régimen obligatorio. Esto quiere decir que no cotizará el 1.425% para financiar gastos médicos de pensionados y no pagará el 2.375% que corresponde a cuotas obrero-patronales del seguro de invalidez y vida,

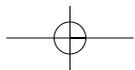
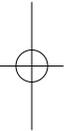
lo que puede representar un beneficio económico para el patrón que lo contrata.

Un provecho monetario para la sociedad en su conjunto al abrir espacios laborales a las personas con discapacidad está constituido por la disminución de la carga de pensiones derivadas de la seguridad social, muchas veces raquíticas, ya que siempre será mejor que la persona con discapacidad se mantenga por su propio trabajo, consuma bienes y servicios y pague sus impuestos, que mantenerla institucionalizada y/o dependiente de la beneficencia o de las pensiones.

Por otra parte, en las reformas a la *Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios* aprobadas por el Poder Legislativo el 14 de abril de 2005, el artículo 14 enuncia el siguiente beneficio, que puede ser utilizado por los empleadores:

En los procedimientos de contratación de carácter internacional, las dependencias y entidades optarán, en igualdad de condiciones, por el empleo de los recursos humanos del país y por la adquisición y arrendamientos de bienes producidos en el país y que cuenten con el porcentaje del contenido nacional indicado en el artículo 28, fracción I, de esta *Ley*, los cuales deberán contar en la comparación económica de las propuestas, con un margen de hasta el 10% de preferencia en [relación con] el precio de los bienes de importación, conforme a las reglas que establezca la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, previa opinión de la Secretaría y de la Contraloría.

En el caso del concurso para la adquisición de bienes o servicios, en igualdad de condiciones se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción de 5% cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, antigüedad que se comprobará con el aviso de alta al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.



INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Consideraciones generales

- Como ya se ha señalado, legalmente la contratación de las personas con discapacidad es la misma que para todos los trabajadores. Están regidas de igual manera por la *Ley Federal del Trabajo* y por la *Ley del Seguro Social*. Les corresponden los mismos derechos, prestaciones y obligaciones.
- Los trabajadores con o sin discapacidad pagan las mismas cuotas al IMSS. No existe incremento alguno en las cuotas por tratarse de trabajadores con discapacidad.
- Al igual que cualquier otro candidato para ingresar a un trabajo, las personas con discapacidad deben contar con los conocimientos y habilidades que cubran los requerimientos del perfil del puesto que vayan a ocupar.
- Eventualmente, contratar a una persona con discapacidad puede no resultar exitoso, como también puede suceder con cualquier otro trabajador. Sin embargo, esto no debe desalentar al empleador.

Principios de actuación

Los principios asumidos por todos los involucrados en la inserción laboral de personas con discapacidad se dirigen fundamentalmente a propiciar su participación plena en el ámbito productivo del país y en todos los demás aspectos de la vida social, promoviendo el ejercicio de sus derechos ciudadanos:

- En la integración laboral de personas con discapacidad se debe garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, condiciones de trabajo y seguridad social, haciendo valer el derecho a la no discriminación, pero también las obligaciones que como trabajador tiene para con la empresa.
- La integración de una persona con discapacidad en la empresa debe realizarse porque es la candidata idónea para el puesto, no por conmiseración o bondad.
- Al igual que cualquier otra persona, su ubicación en un puesto de trabajo debe corresponder al criterio de utilizar de la manera más provechosa sus conocimientos, habilidades e intereses.
- Para el desempeño adecuado de cualquier trabajo no se requiere utilizar todas las funciones físicas, mentales y sensoriales; por ello, se tienen que considerar únicamente los conocimientos, competencias y habilidades que requiere el puesto.
- Es necesario recordar que cada individuo es un ser humano con gustos y aversiones, con cualidades, experiencias, habilidades y aptitudes particulares.
- Deberá evitarse la segregación de las personas con discapacidad en el trabajo, descartando la creación de áreas o puestos específicos para ellas.
- Es preciso no establecer favoritismos o condiciones especiales que puedan ocasionar en el futuro conflictos laborales.
- Promover, cuando se requiera, la realización de acciones afirmativas tales como adecuaciones arquitectónicas, adaptación de ayudas técnicas y otras, para lograr la equiparación de oportunidades laborales.

Procedimiento para la contratación de personas con discapacidad

Cuando la empresa ha considerado integrar a personas con discapacidad como parte de su equipo de trabajo es conveniente seguir los siguientes pasos:

1. Reunión del director o gerente con sus colaboradores responsables de áreas administrativas y operativas, con el fin de anunciar que se realizará la integración de personas con discapacidad y definir cuáles serán los procedimientos a seguir.
2. Previamente al inicio del reclutamiento y selección de las personas con discapacidad se debe realizar una visita de inspección por las áreas laborales administrativas y operativas para identificar si existen barreras arquitectónicas o de comunicación; también se debe realizar la descripción de funciones de los puestos adaptados, así como verificar la existencia de sistemas de seguridad apropiados.
3. Instrumentar un programa de sensibilización entre los compañeros de trabajo y jefes de área para informarles qué es la discapacidad, promover la integración laboral y fomentar un ambiente armónico que propicie el crecimiento de todos los colaboradores, estimule en el ambiente general de la empresa un trato humano entre todos los integrantes, así como una actitud incluyente y de respeto a todos los trabajadores sin importar sus características o diferencias sociales y culturales. El conocimiento de la visión y misión de la empresa invita a todos los trabajadores, con o sin discapacidad, a sentirse parte importante de la misma.
4. Detectar las necesidades de personal en el centro de trabajo (vacantes).
5. Definir detalladamente las funciones del puesto y el perfil del ocupante.

6. Consultar el sueldo y prestaciones del puesto según el tabulador.
7. Verificar las rutas de acceso al centro de trabajo.
8. Formar una cartera de candidatos previamente evaluados para agilizar los procesos de reclutamiento y selección.
9. Cuando se requiera, contactar a los profesionales responsables de la integración laboral en los Centros de Rehabilitación y Educación Especial o Centros de Rehabilitación e Integración Social del DIF o del Servicio Estatal de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que corresponda, según la ciudad donde se localice la empresa:

- I. Informarles de la vacante que se desea cubrir, solicitar el reclutamiento de candidatos y proporcionar las funciones del puesto, el perfil del ocupante, rangos de sueldo y prestaciones, con el fin de que se realice una preselección y evaluación de habilidades de los candidatos y sean enviados los más idóneos.
- II. Solicitar a la institución que canalice al candidato al empleo un documento oficial en donde se especifique su tipo de discapacidad y sus habilidades. Dicho documento se anexará a su expediente en el Departamento de Recursos Humanos, que enviará una copia al Departamento Médico junto con la descripción de las funciones del puesto a ocupar.
- III. La empresa definirá si a los candidatos enviados por las instituciones antes señaladas se les practicarán los exámenes que marcan las políticas de su área de recursos humanos: psicométricos, habilidades, destrezas y conocimientos, así como también los procesos de investigación, tomando en cuenta antecedentes familiares, laborales, sindicales y penales, o si es suficiente con el reporte de envío.

- IV. Si la discapacidad es compleja y existen dudas sobre su contratación, la empresa podrá solicitar la asesoría de otro profesional dedicado a la integración laboral para que establezca las actividades que puede realizar sin poner en riesgo su integridad.
10. Antes de la contratación se deberán dejar bien estipuladas todas las obligaciones, derechos y beneficios que tendrá la persona al laborar en la empresa.
 11. La persona contratada pasará por un proceso de inducción a la empresa y al puesto.
 12. La capacitación deberá proporcionarse según las necesidades del puesto.
 13. Para que el empleado obtenga éxito en sus funciones es conveniente que se integre socialmente con otros trabajadores sin discapacidad.
 14. Con el fin de acceder al estímulo fiscal que señala el artículo 222 de la *Ley de Impuesto sobre la Renta*, una vez que la persona fue dada de alta en el IMSS se la deberá enviar a la clínica que le corresponda para solicitar que se le extienda un *Certificado de discapacidad*, mismo que se utilizará para tramitar dicho estímulo fiscal ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Consideraciones con respecto a un empleado con discapacidad intelectual

- Para la lectura y firma del contrato de trabajo, así como para la aceptación de algún compromiso por escrito, es necesaria la presencia de su tutor.
- Son personas que disfrutan pertenecer a la comunidad; aceptan la responsabilidad de formar parte de las actividades; pueden ser ciudadanos productivos y trabajadores independientes.

- Son personas que pueden presentar problemas de lenguaje, pero esto no necesariamente las limita para trabajar.
- Para la comprensión del lenguaje abstracto requieren de indicaciones claras y concisas que les permitan entender lo que se espera de ellos, por lo que es imprescindible darles a conocer con precisión las normas de trabajo de la empresa.
- Son personas a las que deben planteárseles claramente las normas implícitas del trato social y especificarles los momentos donde se permite la convivencia social, en virtud de que es posible que no entiendan bromas o no sepan hasta dónde y cuándo bromear. Es importante proporcionar al nuevo empleado una buena inducción en el puesto, además de sensibilizar a sus compañeros de trabajo a este respecto.
- Son personas que con frecuencia afirman haber entendido las instrucciones, aunque no las comprendan del todo. Por ello, conviene cerciorarse de que sí las han comprendido; si lo considera necesario, haga que el empleado repita las instrucciones.
- Son personas que en ocasiones tienen dificultad para establecer juicios y tomar decisiones, y pueden ser fácilmente manejables, por lo cual pueden imitar a otros o involucrarse en actividades por instigación de otros.
- Para integrarlas al trabajo se necesita flexibilizar los trámites y requisitos de contratación en relación con la documentación oficial de estudios; muchas de ellas no han podido cursar la escuela regular, pero sí han recibido educación, capacitación y formación laboral especial.
- Son personas que requieren de periodos de inducción y capacitación más largos que los trabajadores sin discapacidad pero, una vez aprendida la tarea, son capaces de realizarla dentro de los parámetros de producción y calidad esperados.

- En algunas ocasiones la persona con limitación intelectual requiere del apoyo de un supervisor o consejero laboral que le facilite las primeras fases de inducción y capacitación. Éste se irá retirando en forma paulatina conforme el nuevo empleado se adapte al ambiente de trabajo. Muchas organizaciones de personas con discapacidad contribuyen gustosamente a brindar este apoyo.

Técnicas para la inducción al puesto de trabajo a personas con discapacidad intelectual

- *Demostración.* Explique y demuestre la tarea, después haga que el trabajador la ejecute.
- *Uso de lenguaje breve y simple.* Evite palabras técnicas y complicadas, dé instrucciones precisas y directas.
- *Establecimiento de rutinas.* Trate que el empleado haga el trabajo siempre en el mismo orden; muchas personas con discapacidad intelectual realizan mejor su trabajo cuando cuentan con rutinas establecidas.
- *Establecimiento de comunicación.* Informe al empleado lo que en términos de calidad y cantidad de trabajo esperan usted y la empresa; cerciórese de que sepa qué hacer y a quién reportar cada vez que termine su asignación. Si la tarea requiere de material adicional, enseñe a su empleado dónde encontrarlo. Aliente a su trabajador a preguntar si es que no entiende las instrucciones o se encuentra inseguro acerca de alguna cosa.
- *Retroalimentación.* Haga saber a su empleado cómo está realizando su labor; refuerce el trabajo correcto mediante el reconocimiento verbal, justo como lo haría con cualquier otro empleado.

Técnicas para la inducción al puesto de trabajo a personas con discapacidad sensorial

La persona ciega o sorda deberá llenar los requisitos del puesto para el que se le contrate, pero es importante tener en cuenta que quizá sea necesario realizar algunos ajustes.

Personas ciegas

- Para la lectura y firma del contrato de trabajo, así como para la aceptación de algún compromiso por escrito, es necesaria la presencia de una persona que vea y que sea de confianza del trabajador.
- Dentro de la empresa, enseñarle la ruta hacia su área de trabajo, así como al reloj checador, comedor, baños y aquellas áreas a las que deba tener acceso.
- Mantener esa ruta libre de obstáculos.
- Asignar a una persona dentro de la empresa que le explique de manera verbal cómo está organizada el área de trabajo, con cuáles personas tendrá contacto y cómo puede disponer de las herramientas y materiales de trabajo para realizar de manera más efectiva sus funciones.
- No mover nunca de lugar su mobiliario e instrumentos de trabajo.
- Si es usuario de computadora requerirá de un lector de pantalla.

Personas sordas

- Para la lectura y firma del contrato de trabajo, así como para la aceptación de algún compromiso por escrito, es necesaria la presencia de una persona que escuche y que sea de confianza del trabajador.
- Se sugiere solicitar el apoyo de un intérprete de lengua de señas durante el tiempo que dure la inducción de su empleo a sus labores.

- Asegúrese de que comprendió correctamente las funciones de su puesto.
- Comuníquese con él utilizando la escritura.

Técnicas para la inducción al puesto de trabajo a personas con discapacidad física

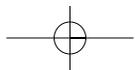
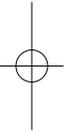
- Antes de contratar personas con discapacidad física es importante hacer una revisión exhaustiva de las barreras arquitectónicas que pueden dificultar el acceso a alguien que utilice muletas, bastón o silla de ruedas.

Diseño universal

Algunas de las primeras preguntas que se hacen las empresas al pretender contratar personas con discapacidad es si existen las instalaciones físicas apropiadas, si los nuevos empleados no sufrirán algún accidente ocasionado porque no vean, escuchen o se puedan desplazar con facilidad en el entorno laboral.

Es importante saber que muchas personas con discapacidad se pueden integrar a las empresas sin que éstas tengan que efectuar cambios en su planta arquitectónica; en otras ocasiones es suficiente con realizar pequeñas adaptaciones que tienen un bajo costo. Es preciso considerar que cuando tales transformaciones son necesarias benefician no sólo a las personas con discapacidad, sino a todo el personal. El diseño universal tiene el propósito de simplificar las tareas cotidianas mediante la construcción de servicios y entornos más sencillos de usar por todas las personas.

En el caso de las empresas tener rampas, áreas de tránsito espaciosas y bien delimitadas, puertas amplias, señalización visual y sonora, y baños que permitan circulación de sillas de ruedas les permitirá no sólo contratar a personas con diferentes tipos de discapacidad, sino también disponer de sitios de fácil acceso para el tránsito de los trabajadores, desplazamiento de materiales y cambio de mobiliario, con lo cual disminuyen los riesgos de trabajo.



DERECHOS Y OBLIGACIONES

Todo derecho implica también una obligación; por ello, se espera de los trabajadores con discapacidad que sean responsables, conscientes y exigentes con sus derechos, pero también cumplidores de sus obligaciones.

La declaración del sector empresarial titulada *Por la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México* señala, entre otros, los siguientes conceptos básicos:

- El sector empresarial tiene una responsabilidad social y ésta debe incluir lo relativo al empleo de las personas con discapacidad.
- Las organizaciones firmantes reconocen la importancia de promover una vida digna para las personas con discapacidad, considerando que la sociedad sólo puede avanzar si todos sus miembros tienen la oportunidad de hacerlo.
- De acuerdo con las actividades y eventos de cada una de las organizaciones firmantes, éstas se comprometen a difundir entre sus asociados una cultura laboral de integración al empleo de las personas con discapacidad, promoviendo y difundiendo igualmente en todos los ámbitos posibles los derechos de las personas con discapacidad a una vida productiva, sus capacidades como trabajadores y su dignidad como personas.
- Las organizaciones firmantes deben promover, entre sus asociados y la sociedad en general, en la medida de sus posibilidades, la contratación de personas con discapacidad en un empleo digno y conforme a la legislación vigente.

- Es pertinente tomar en cuenta la participación y asesoría de los expertos en rehabilitación laboral para favorecer una adecuada integración laboral.

En los cursos de formación para el trabajo que imparten diferentes instituciones públicas y privadas se refuerza la enseñanza constante de *hábitos positivos de trabajo* en forma simultánea al adiestramiento para laborar con la calidad, rapidez y productividad necesarias; al mismo tiempo, se refuerzan los valores cívicos y morales con el fin de garantizar el cumplimiento de todos los derechos y las obligaciones.

La *Resolución 2005/65* emitida por la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Los derechos humanos de las personas con discapacidad*, exhorta a los gobiernos a que tomen medidas a fin de:

- a) Asegurar que las personas con discapacidad disfruten plenamente en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- b) Prevenir y prohibir todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
- c) Garantizar la igualdad de oportunidades para la plena participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida.

En resumen, debemos tratar a las personas con discapacidad como a cualquier persona, respetando en ellas todos los derechos y las obligaciones de cualquier ser humano. Nada más, pero nada menos.

Con el fin de contribuir al avance de la sociedad tenemos la obligación y la responsabilidad de incluir en ella a todos los grupos sociales y de recordar que las personas con discapacidad son personas productivas y deben pagar sus impuestos como cualquier ciudadano, para lo cual deben contar con un empleo.

ORIENTACIÓN Y APOYOS A EMPLEADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Áreas de colaboración

Como ya se ha dicho, cada vez son más las personas con discapacidad que han ingresado a colaborar en las actividades productivas del país; de igual forma, es creciente el número de empleadores que reconocen el compromiso y las aportaciones de las personas con discapacidad en el desarrollo de sus empresas. Sin embargo, es imprescindible continuar promoviendo la apertura y participación del sector en la integración laboral de las personas con discapacidad.

Estamos convencidos de que muchos empleadores pueden beneficiarse con trabajadores con discapacidad, capaces, responsables y comprometidos, siempre y cuando sus aptitudes y actitudes sean las adecuadas para el puesto apropiado y cuenten con el apoyo requerido. Por ello, en este apartado presentamos las diferentes instituciones públicas y privadas con las cuales los empleadores pueden establecer contactos a fin de recibir orientación y apoyo para el desarrollo de sus estrategias de integración laboral de personas con discapacidad y así optimizar tiempos, recursos de contratación y de formación de personal.

La experiencia de muchos años con que cuentan las instituciones vinculadas a la gestión laboral de personas con discapacidad permite poner a disposición de los empleadores acciones de asesoría, acompañamiento técnico y orientación sobre la materia, de tal manera que puedan definirse perfiles para su contratación y promoción a puestos superiores, así como acciones para la permanencia en el empleo.

Entre los diferentes servicios que ofrecen las instituciones que trabajan con personas con discapacidad se encuentran:

- bolsas de trabajo especializadas;
- carteras de demandantes de empleo clasificados, capacitados y orientados;
- procesos de selección;
- asesoramiento en materia de contratación;
- apoyo para realizar las adaptaciones requeridas al puesto de trabajo;
- formación en el puesto de trabajo;
- identificación y gestión de ayudas técnicas;
- seguimiento a las colocaciones realizadas; e
- identificación de formas de operar bajo esquemas de ocupación alternos.

Instituciones

Industrias de Buena Voluntad IAP (Goodwill Industries)

Servicios que presta:

- valoración integral de las personas con discapacidad y sus posibilidades de trabajo;
- elaboración de planes de rehabilitación;
- consejo y guía;
- formación en una actividad específica;
- aprendizaje de hábitos de trabajo;
- prácticas en ambiente y demandas del trabajo;
- colocación selectiva;
- colocación y seguimiento de la persona integrada en el empleo;
- campañas de difusión a la sociedad.

Contacto:

- Área de rehabilitación para el trabajo,
licenciada Lourdes Contreras,
Av. Álvaro Obregón 178, col. Roma, México DF,
teléfono (55) 3096 5290,
correo electrónico: rehabilitacionpcd@yahoo.com.mx
-

*Sistema Nacional para el Desarrollo
Integral de la Familia (DIF)*

Servicios que presta:

- consejería en rehabilitación para el trabajo;
- evaluación de aptitudes y habilidades para el trabajo;
- orientación vocacional;
- apoyo psicológico;
- talleres de producción y actividades de maquila en algunos de sus centros y agencias de integración laboral;
- talleres de autoestima y de padres de hijos con discapacidad;
- gestoría ocupacional, acompañamiento y seguimiento de los casos integrados al empleo;
- cursos de sensibilización a las empresas interesadas en contratar a personas con discapacidad;
- apoyo a las empresas en la instrumentación de medidas de higiene y seguridad en el trabajo que incluyan a las personas con discapacidad.

*Centros de rehabilitación del DIF
con Programa de Integración Laboral*

Unidad operativa	Responsable del programa	Dirección
<ul style="list-style-type: none"> • Centro Nacional Modelo de Atención, Investigación y Capacitación para la Rehabilitación e Integración Laboral Iztapalapa • Coordinador general: Dr. José Ocampo Villalobos 	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. Beatriz Borges Arrieta 	<ul style="list-style-type: none"> • Calle Guerra de Reforma s/n esq. eje 5 Leyes de Reforma, col. Leyes de Reforma, CP 09310 • Tels: (01 55) 3004 1324 (directo); 3004 1326 (admvo.); 3004 1325 (fax); 3004 1327 al 29 (conmutador)
<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) Campeche, Campeche. • Coordinador general: CP Rosa Marlene Coyoc Mis (encargada) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dr. Lorgio B. Rodríguez M. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calle 7 s/n Área del Fovi, CP 24030, Campeche, Campeche. • Tels: (01 981) 816 2169; 816 1310 (fax).
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Chihuahua, Chihuahua. • Coordinador general: Dr. Jaime Porras Mendoza 	<ul style="list-style-type: none"> • Dra. Lorena Patricia Martínez Ramírez 	<ul style="list-style-type: none"> • Calle 5 y Samaniego, col. Santa Rosa, CP 31050 Chihuahua, Chihuahua. • Tels: (01 614) 416 8270; 416 8442 (conmutador); 415 2063 (fax).
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Toluca, Estado de México. • Coordinadora general: Dra. Ma. Elisa Zamudio Ábrego 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicóloga Ma. de Jesús Alarcón 	<ul style="list-style-type: none"> • Felipe Ángeles s/n esquina Paseo Colón, col. Villahogar, CP 50170, Toluca, Edo. de México. • Tels: (01 722) 217 4542 (directo); 219 5468 (fax).

*Centros de rehabilitación del DIF
con Programa de Integración Laboral (continuación)*

Unidad operativa	Responsable del programa	Dirección
<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Rehabilitación Integral (CRI) Guadalajara, Jalisco. • Coordinador general: Dr. Carlos E. Gómez Briseño 	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. Lourdes Vargas Palomera 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Prolongación Alcalde 1831, col. Miraflores, CP 44270, Guadalajara, Jalisco. • Tels: (01 33) 3823 5976; 3824 7935 (conmutador); 3853 4038 (fax).
<ul style="list-style-type: none"> • CRI Cuautla, Morelos. • Coordinador general: Miguel Ángel Abelar Yáñez. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. Eva Pérez Ramírez 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Constituyentes s/n, col. Centro, CP 62740. • Tel: (01 735) 352 2625 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Monterrey, Nuevo León. • Coordinador general: Dr. Mario Tijerina González. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. Patricia Zambrano Martínez 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Lázaro Cárdenas 3701, col. Las Brisas, CP 64790. • Tels: (01 81) 8349 0836 (directo); 8349 1073 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Oaxaca, Oaxaca. • Coordinador general: Dr. M. Luciano Paz Delgado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dr. Juan José García Domínguez 	<ul style="list-style-type: none"> • Priv. de Margarita Maza de Juárez 103, col. Alemán, Oaxaca, Oaxaca, CP 68120. • Tels: (01 951) 501 5050, ext. 305; 501 5064 (fax)

*Centros de rehabilitación del DIF
con Programa de Integración Laboral (continuación)*

Unidad operativa	Responsable del programa	Dirección
<ul style="list-style-type: none"> • CRIQ Querétaro, Querétaro. • Coordinador general: Dr. Rigoberto Hernández García 	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. Ma. Erika Nieto Álvarez 	<ul style="list-style-type: none"> • Fray Luís de León s/n, col. Centro Sur, del. Josefa Vergara, CP 76090, Querétaro, Querétaro. • Tel: (01 44) 2229 0773 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Chetumal, Quintana Roo. • Coordinador general: Dr. Roberto Gutiérrez Betancourt 	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. Irma Mateos Hernández 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Insurgentes 480, col. 20 de Noviembre, CP 77010, Chetumal, Quintana Roo. • Tel: (01 983) 832 0408 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE San Luis Potosí, San Luis Potosí. • Coordinador general: Dra. Susana Peña Martínez. 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicóloga Blanca Eliu Ahumada Rodríguez 	<ul style="list-style-type: none"> • Carretera a ciudad de México km 5.5, Fraccionamiento Ricardo B. Anaya, CP 78090, San Luis Potosí, San Luis Potosí. • Tels: (01 444) 821 3029 (directo); 821 1664 (fax); 821 1225 y 821 1227 (conmutador)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Ciudad Victoria, Tamaulipas. • Coordinadora general: Dra. Judith Guadalupe Lira Murillo (encargada) 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciadas Isabel Méndez y Patricia Ramos 	<ul style="list-style-type: none"> • Avenida Ricardo Flores Magón 195 Norte, col. Doctores, CP 87020, Ciudad Victoria, Tamaulipas. • Tels: (01 834) 316 2525; 3162 478; 312 8506 (fax)

*Centros de rehabilitación del DIF
con Programa de Integración Laboral (continuación)*

Unidad operativa	Responsable del programa	Dirección
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Mérida, Yucatán. • Coordinador general: Dr. José Armando López Manrique 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadora social Gloria M. Gamboa Quintal 	<ul style="list-style-type: none"> • Calle 59 s/n, entre Calle 86 y Calle 90, col. Francisco I. Madero, CP 97240, Mérida, Yucatán. • Tels: (01 999) 923 4275; 924 3616 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Saltillo, Coahuila. • Coordinadora general: Dra. Margarita Lechuga Velásquez 	<ul style="list-style-type: none"> • Dra. Sandra Deyanira Cueto 	<ul style="list-style-type: none"> • Blvd. Isidro López Zertuche Norte 4295, col. Virreyes, CP 25220, Saltillo, Coahuila. • Tels: (01 844) 415 7362 (directo); 415 7661 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CRI Torreón, Coahuila. • Coordinador general: Dra. Ana Leticia Gómez Larrañaga 	<ul style="list-style-type: none"> • Dra. Ana Leticia Gómez Larrañaga 	<ul style="list-style-type: none"> • Duraznos 140, col. Torreón Jardín, CP 27200, Torreón, Coahuila. • Tels: (01 871) 721 1030 (directo); 721 1032; 721 1044 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Colima, Colima. • Coordinador general: Dr. José Ismael Mariscal 	<ul style="list-style-type: none"> • Dr. Ángel Aguirre Ortiz 	<ul style="list-style-type: none"> • Medellín 650, col. Electricistas, CP 28070, Colima, Colima. • Tels: (01 312) 312 5824 (directo); 312 5160 (fax)

*Centros de rehabilitación del DIF
con Programa de Integración Laboral (continuación)*

Unidad operativa	Responsable del programa	Dirección
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Morelia, Michoacán. • Coordinadora general: Dra. Claudia Rodríguez Núñez 	<ul style="list-style-type: none"> • Ing. J. Gabriel Mora Ortega 	<ul style="list-style-type: none"> • Libramiento Sur Poniente s/n, col. Ex Vivero La Equidad, CP 58196, Morelia, Michoacán. • Tel: (01 443) 316 2277 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Hermosillo, Sonora. • Coordinador general: químico farmacobiólogo Alfredo Díaz Gundelfinger 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicólogo Aarón Muñoz Alcalde 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Ley Federal del Trabajo y Calle 3, col. Fraccionamiento Bugambilias, CP 83140, Hermosillo, Sonora. • Tels: (01 662) 215 7828 (directo); 215 7881 (administrativa); 215 7669 y 215 7616 (conmutador); 215 7722 (fax)
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Villahermosa, Tabasco. • Coordinador general: Dr. Francisco Javier Custodio Gómez 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadora social María Erika Barra 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Profesor Ramón Mendoza s/n, col. El Recreo, Zona Asistencia, CP 86020, Villahermosa, Tabasco. • Tel: (01 993) 357 0853 (fax)

*Centros de rehabilitación del DIF
con Programa de Integración Laboral (continuación)*

Unidad operativa	Responsable del programa	Dirección
<ul style="list-style-type: none"> • CREE Jalapa, Veracruz. • Coordinador general: Dr. José Reyes Sánchez Domínguez 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadora social Reyna Ríos Guzmán 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Miguel Alemán 109, col. Federal, CP 91040, Jalapa de Enríquez, Veracruz. • Tels: (01 228) 840 0044 ext. 743 (directo); ext. 747 (fax).
<ul style="list-style-type: none"> • CRI Cuernavaca, Morelos. • Coordinador General: Dr. Abel Mosco de la Rosa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. Edna Gabriela Rodríguez 	<ul style="list-style-type: none"> • Av. Plan de Ayala 2, col. Lomas de la Selva, CP 62270 Cuernavaca, Morelos. • Tel: (01 777) 318 7656 (fax).
<ul style="list-style-type: none"> • Unidad Básica de Rehabilitación (UBR). Ensenada, Baja California. • Coordinadora general: Dra. Marcela M. Pérez Laustaunau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Psicólogo Manuel A. Hernández Saijas 	<ul style="list-style-type: none"> • Calle Francisco González Bocanegra 2075, col. Miguel Hidalgo, CP 22880, Ensenada, Baja California. • Tels: (01 646) 176 8786; 182 9128.

*Servicio Nacional de Empleo (SNE) de la
Secretaría del Trabajo y Previsión Social*

Servicios que presta:

- vinculación laboral;
- capacitación para el trabajo;
- talleres para la búsqueda de empleo;

Contactos:

- Responsables del Servicio Nacional de Empleo en cada entidad federativa o de la Unidad Delegacional del Servicio Nacional de Empleo del Distrito Federal, cuyos nombres, direcciones y teléfonos se pueden consultar en la página www.stps.gob.mx.

Instituto Mexicano del Seguro Social

Servicios que presta:

- atención médica integral;
- servicios de salud y seguridad en el trabajo;
- prevención de riesgos de trabajo;
- atención y calificación de riesgos de trabajo;
- dictamen de invalidez;
- servicios de rehabilitación y medicina física;
- dictamen de beneficiarios de asegurados que no pueden mantenerse por su propio trabajo (beneficiarios incapacitados);
- expedición del *Certificado de discapacidad* para fines del artículo 222 de la *Ley del Impuesto sobre la Renta* a patrones que contratan personas con discapacidad.

Contactos:

- Servicios de Salud en el Trabajo en las unidades médicas de las delegaciones del IMSS en toda la República;
- Coordinaciones clínicas de Salud en el Trabajo en hospitales generales y regionales;
- Servicios de rehabilitación en unidades médicas;
- Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Discapacidad para el Trabajo, Área de Invalidez y Reincorporación Laboral;
- www.imss.gob.mx.
- Correo electrónico: manuel.diazv@imss.gob.mx.

*Consejo Nacional para
Prevenir la Discriminación (CONAPRED)*

Funciones que realiza:

- diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas para prevenir y eliminar la discriminación;
- investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias en el ámbito de su competencia;
- tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación;
- promover la presentación de denuncias, conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación y, en su caso, aplicar las medidas administrativas previstas por la *Ley*;
- coordinarse con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas a fin de promover que en los programas de gobierno se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo.

Para presentar quejas o reclamaciones por discriminación:

Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones

Dante 14, piso 9, col. Anzures,

Delegación Miguel Hidalgo, CP 11590,

teléfonos: 01 800 5430 033 (Lada sin costo) y 5203 3355.

Página en Internet: www.conapred.org.mx;

correo electrónico: quejasyr@conapred.org.mx.

Para orientaciones sobre asuntos de discapacidad:

Programa para las Personas con Discapacidad,

Dante 14, piso 8º, teléfono: 5203 2452.

Correo electrónico: personascondiscapacidad@conapred.org.mx.

Fomento Económico Mexicano, SA de CV (FEMSA)
FEMSA Coca-Cola
Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma
Tiendas Oxxo

Servicios que prestan:

- de acuerdo con sus políticas, compartir los conocimientos, procedimientos y experiencias de contratación de personas con discapacidad.

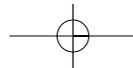
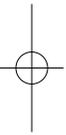
Contacto:

- licenciada Zintia Almaguer Salazar;
página en internet: www.femsa.com;
correo electrónico: zalsal@femsa.com.mx;
teléfono: (01-81) 8328 6000.

AGRADECIMIENTOS

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación reconoce el trabajo desarrollado en la elaboración de este documento a:

- Zintia Almaguer Salazar
- Beatriz Borges Arrieta
- Manuel Díaz Vega
- Amalia Gamio Ríos
- Olivia Serra Rojas
- Luis Felipe Vales Ancona
- Ligia Gilda Veloz Ávila

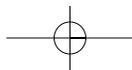
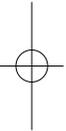


INSTITUCIONES Y EMPRESAS PARTICIPANTES



TRABAJANDO DURO,
S.A. DE C.V.





BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo por el que se Crea el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad, Diario Oficial de la Federación, 13 de febrero de 2001, pp. 2-4.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
2004 *¿Defiende el derecho a la no discriminación!*, folleto.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Decreto Promulgatorio de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Diario Oficial de la Federación, 12 de marzo de 2001, pp. 2-5.

HERO R. y B. MURRÍA
2003 *Guía práctica: ¿cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo?*, Organización Internacional del Trabajo.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
1997 *Ley del Seguro Social.*

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley Federal del Trabajo

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE
NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS
2005 *Los derechos humanos de las personas con discapacidad*, Resolución 2005/65.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE
NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO
2003 *Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México.*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
2003 *La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo.*
2001 *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, TMEMDW/2001/2.
1993 *Adaptation of Jobs and the Employment of the Disabled.*
1983 *Convenio 159 sobre "La readaptación profesional y el empleo"* (personas inválidas).

- 1983 *Recomendación 168 sobre "La readaptación profesional y el empleo" (personas inválidas).*
- 1981 *Glosario: Rehabilitación profesional y empleo de los incapacitados.*
- 1958 *Convenio 111 sobre "Discriminación" (Empleo y Ocupación), Cuadragésima Segunda Conferencia, Ginebra.*
- 1955 *Recomendación 99 sobre "La adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos".*
- 1944 *Recomendación 71 sobre "La organización del empleo" (transición de la guerra a la paz).*
- s. f. *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.*

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

- 1997 *International Classification of Impairments, Activities and Participation. Beta-1 Draft for Field Trials, junio.*
- 1980 *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Resolución 29.35.*

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD y ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD

- 2001 *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF).*

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

- 1994 *Inclusión plena y positiva de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad, resolución 48/95 de la Asamblea General, marzo.*
- 1994 *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, resolución 48/96 de la Asamblea General, marzo.*
- 1975 *Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad*
- 1948 *Declaración Universal de los Derechos Humanos*

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

- 1995 *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, mayo.*

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

- 2005 "Programa Nacional de Derechos Humanos", en *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.*

SECRETARÍA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA

- 1999 *Norma Oficial Mexicana NOM-173 SSA1-1998, para la Atención Integral a las Personas con Discapacidad, Diario Oficial de la Federación, 19 de noviembre, pp. 63-72.*

SECRETARÍA DE SALUD

- 2001 "Prevención y rehabilitación de discapacidades (Prever-Dis)", en *Programa Nacional de Salud 2001-2006.*

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2005 *Manual de orientación para empresarios. Empresa incluyente 2003- 2005.*

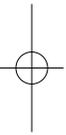
2002 *Carta de Derechos y Obligaciones Laborales de las Personas con Discapacidad*, Dirección General de Equidad y Género.

s. f. *Declaración del sector empresarial para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México*, tríptico, Dirección de Equidad y Género.

s. f. *Derechos y obligaciones laborales. Personas con discapacidad*, folleto.

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA.

1994 *Manual de rehabilitación para el trabajo*, México DF.



La discriminación en las empresas,
número 2 de la colección
“Empresa incluyente”
del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
se terminó de imprimir en noviembre de 2005 en los talleres
de Impresora y Encuadernadora Progreso, SA.

La edición estuvo al cuidado de la
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE VINCULACIÓN,
PROGRAMAS EDUCATIVOS Y DIVULGACIÓN
del CONAPRED

