



**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral  
Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo  
Dirección de Vinculación e Información Ocupacional

# **ABRIENDO ESPACIOS**

## **Manual Operativo**

Octubre 2010

<b>ÍNDICE:</b>	<b>Pág.</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	3
<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>PRINCIPIOS GENERALES</b>	6
<b>I. OBJETIVO GENERAL</b>	7
<b>II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	7
<b>III. POBLACIÓN OBJETIVO</b>	8
<b>IV. LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN</b>	9
<b>IV.1 De la estrategia Abriendo Espacios</b>	9
<b>IV.2 Atención a buscadores de empleo</b>	12
IV.2.1 Registro.	12
IV.2.2 Consejería de empleo.	13
IV.2.3 La entrevista.	14
IV.2.4 Identificación de espacios laborales.	19
<b>IV.3 Atención a empresas</b>	20
IV.3.1 Acercamiento a las empresas.	21
IV.3.2 Promoción de los servicios de Abriendo Espacios.	22
IV.3.3 Identificación y registro de requerimientos de personal.	22
IV.3.4 Red de Servicios.	24
IV.3.5 Seguimiento.	25
<b>V. MARCO JURÍDICO</b>	26
<b>V.1 Internacional</b>	27
▪ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.	
▪ Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.	
▪ Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	
– C111 - Convenio sobre la Discriminación en materia de empleo y ocupación.	
– C142 – Convenio sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos.	
– C159 – Convenio sobre la Readaptación Profesional y el empleo de Personas Inválidas.	
▪ Otros instrumentos internacionales.	
– Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.	
– Declaración de los Derechos de los Impedidos	

## **PRESENTACIÓN**

A partir del 2001, en el marco de responsabilidades del Servicio Nacional de Empleo (SNE), inicia la operación de Abriendo Espacios (AE), que busca orientar las estrategias de información, vinculación, capacitación y de ocupación por cuenta propia del SNE hacia la atención de las personas con discapacidad y adultos mayores para mejorar sus probabilidades de inserción y desempeño laboral con el ejercicio y respeto de sus derechos humanos, políticos y sociales; impulsar la colaboración del sector empresarial y de las diferentes instituciones públicas y de la sociedad civil para generar mejores prácticas de vinculación entre los buscadores de empleo y las ofertas de trabajo, las acciones de capacitación laboral y de autoempleo.

El presente manual proporciona al Servicio Nacional de Empleo y, en particular al Consejero de Empleo una herramienta que le sirva para una mejor comprensión de los procesos, objetivos y lineamientos que componen la estrategia Abriendo Espacios, tanto en la atención de la población objetivo como para el contacto con las empresas dirigido a informar sobre el potencial productivo de los adultos mayores y personas con discapacidad y los apoyos que proporciona el SNE a las empresas para integrarlos laboralmente como acciones de responsabilidad social.

En la Introducción se presenta una breve semblanza de Abriendo Espacios y sus cuatro componentes básicos (Intermediación Laboral, Identificación de perfiles integrales, Capacitación para el trabajo y Red de servicios); a continuación se desglosa la información base para la operación del programa en cinco capítulos: Objetivo General; Objetivos Específicos y Lineamientos de Operación para la estrategia Abriendo Espacios, la Atención a Buscadores de Empleo, la Atención a Empresas; finalmente como capítulo V se presenta el Marco Jurídico, que contiene las referencias legales del tema.

## INTRODUCCION

La estrategia Abriendo Espacios fue diseñada especialmente para atender a los grupos de población vulnerables, en particular a las personas con discapacidad y los adultos mayores que buscan incorporarse a un puesto de trabajo.

Abriendo Espacios se define como una estrategia porque es una forma de trabajo que toca de manera transversal<sup>1</sup> todos los servicios del SNE para permear en ellos la perspectiva de la discapacidad y la adultés y lograr la inserción laboral<sup>2</sup> y social de la población objetivo de Abriendo Espacios, en las mejores condiciones, atendiendo a sus características y necesidades específicas, con equidad y respecto al ejercicio de sus derechos y a la par de la población en general.

La prioridad de Abriendo Espacios, es la inserción laboral con el desarrollo y optimización de las capacidades y la potenciación de la autonomía, identidad y responsabilidad de las personas con discapacidad y los adultos mayores que de esta forma se incorporen a la comunidad y economía del país. AE pretende mediar en el entorno social y laboral con acciones dirigidas hacia la igualdad de oportunidades, vía la promoción laboral real y el acceso a los mecanismos de integración laboral para las personas con discapacidad y adultos mayores.

Derivado de las líneas de actuación del SNE: Orientación e información, vinculación laboral, capacitación para el trabajo y autoempleo, Abriendo Espacios tiene cuatro componentes básicos:

**La intermediación laboral**, a partir del establecimiento y operación de la Bolsa de Trabajo Especializada, en la que se registra y vincula la información del perfil de las vacantes reportadas por las empresas y el perfil ocupacional de los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores, proporcionando asesoría y servicio tanto al buscador de empleo como a las empresas para identificar aquellos aspectos que permitan empatar las habilidades y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto como acciones de responsabilidad social.

**La identificación de perfiles integrales.** Mediante el diagnóstico y la evaluación se pretende conocer de cada una de las personas:

- Sus capacidades, aptitudes, actitudes, potencialidades e intereses.
- La necesidad de capacitación para la actualización o reconversión de habilidades con respecto al mercado de trabajo; la orientación laboral en general y los requerimientos de rehabilitación física, laboral, psicológica y/o familiar.

---

<sup>1</sup> **Concepto de Transversalidad** - Principio por el cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de todos los grupos de personas en situación de vulnerabilidad, entre las que se encuentran las personas adultas mayores y con discapacidad. Es un enfoque integrador.

<sup>2</sup> **Concepto de Inserción laboral** – Conjunto de acciones dirigidas a la incorporación de una persona a un puesto de trabajo o a la ocupación por cuenta propia con alta probabilidad de lograr la permanencia y desarrollo de manera que consiga la autonomía económica.

Con el propósito de fortalecer este componente de Abriendo Espacios, se diseñó una guía de entrevista para los Consejeros de Empleo, que se denominó Método de Valoración, Orientación y Vinculación (Método VOV), como una herramienta encaminada a facilitarles establecer el diagnóstico para la identificación y sistematización del perfil integral de las personas con discapacidad y adultos mayores.

Para realizar la evaluación puntual de habilidades a personas con discapacidad y adultos mayores, algunas Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) cuentan con Centros de Evaluación de Habilidades y Capacidades para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores y el resto de las OSNEs establecen vínculos con aquellas instituciones públicas o privadas que cuenten con esquemas de valoración (como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia –DIF– y el Centro de Rehabilitación Infantil Teletón –CRIT–).

**La capacitación para el trabajo.** La orientación se realiza a partir de las capacidades, motivaciones y actitudes de la persona, detectadas en la entrevista. El Consejero de Empleo, junto con el buscador de empleo define aquellas ocupaciones que puede desempeñar en empresas regulares; así como sus requerimientos de capacitación, actualización o reconversión de habilidades que le permitan ocuparlo; de igual forma exploran opciones de ocupación por cuenta propia.

**La Red de Servicios.** Como elemento de apoyo para las acciones de Abriendo Espacios, el personal del SNE debe integrar una Red de Servicios contactando aquellas instituciones locales que le proporcionen opciones para impulsar y agilizar la inserción laboral, optimizar las oportunidades de capacitación y rehabilitación, proporcionando con ello una atención más completa y con una mayor cobertura de atención. De igual forma, participar activamente en los intercambios de vacantes de otras redes, en las reuniones del Sistema Estatal de Empleo, de asociaciones empresariales y todas aquellas que le permitan integrar acciones de gestión laboral para Abriendo Espacios.

## PRINCIPIOS GENERALES

Los principios asumidos por la estrategia Abriendo Espacios, emanan de las iniciativas internacionales y del Gobierno Mexicano, que dirigen sus esfuerzos a promover la plena participación de las personas con discapacidad y de los adultos mayores en todos los aspectos y ámbitos de la sociedad, tales como:

- a. Promover la igualdad de oportunidades, de trato, condiciones de trabajo y seguridad social en el empleo, a la par de los trabajadores regulares.
- b. Propugnar el respeto al ejercicio pleno de sus derechos humanos, políticos y sociales para que puedan seguir desarrollando su vida de manera segura y productiva.
- c. Procurar el aumento de las oportunidades de empleo y de capacitación para las personas con discapacidad y adultos mayores, así como de su permanencia y promoción en el trabajo y, en su caso, su reintegración al mismo.
- d. Difundir entre la población los servicios que ofrece la SNE para estos grupos de población.
- e. Hacer valer el principio de no discriminación durante el proceso de selección y contratación de personal y, en su caso, lograr acciones afirmativas<sup>3</sup> a favor de la población de Abriendo Espacios.
- f. Difundir en la sociedad que la discapacidad y la adultés pueden no influir en la capacidad para trabajar y participar en la sociedad.
- g. Propiciar la eliminación de las barreras que obstaculizan la participación de las personas con discapacidad y de los adultos mayores en las actividades productivas: actitudes y prejuicios de los empleadores y compañeros de trabajo, la organización del empleo y el entorno físico.
- h. Propiciar la participación activa y decidida del sector productivo, sociedad y gobierno en acciones de integración laboral y social.

---

<sup>3</sup> **Concepto de Acciones Afirmativas** – son medidas especiales de protección o compensación, que utilizan instrumentos de discriminación inversa o positiva como mecanismos que buscan asegurar la igualdad de oportunidades a través de un trato preferencial a los miembros de un grupo en situación de desventaja frente al resto de la sociedad, con objeto de aumentar su representación al mejorar su calidad de vida. Las acciones afirmativas tienen como características el ser temporales (en tanto se armoniza el marco legal y se logra de hecho el objeto de las mismas) y, que la protección no conduzca a generar una discriminación y afecte a terceros, lo que va en contra de los principios de igualdad de derechos y los compromisos del Estado en la legislación internacional. Deben guardar proporción entre el fin a alcanzar y los medios utilizados. Ejemplo: Ayudas para transporte a personas adultas mayores y con discapacidad, deducción de impuestos a empresas que contraten a adultos mayores y personas con discapacidad y/o realicen adaptaciones de accesibilidad.

## I. OBJETIVO GENERAL

Mejorar las probabilidades de inserción y desempeño laboral de los desempleados y subempleados con discapacidad y adultos mayores que les permita generar ingresos en empleos dignos y normalizados, impulsando la colaboración del sector empresarial y de las diferentes instituciones públicas y de la sociedad civil que lleven a lograr mejores prácticas de asociación entre los buscadores de empleo y las ofertas de trabajo, así como acciones de capacitación laboral costo-efectivas que generen una cultura laboral de integración social para estos grupos de población.

## II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Informar, sensibilizar, orientar y asesorar a empleadores, con relación a la discapacidad y adultés.
- Identificar las habilidades, aptitudes, e intereses de los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores a fin de definir las posibles ocupaciones que pudieran desempeñar, acciones de capacitación para el trabajo y/o otras alternativas de actuación que conduzcan a elevar su empleabilidad.
- Apoyar a las empresas a mejorar su competitividad y gestión de la diversidad<sup>4</sup>, al asistirlos para contar con personal calificado de acuerdo con sus requerimientos e identificar puestos que pueden ser ocupados por los grupos de población de Abriendo Espacios.
- Elevar la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores, a través de la puesta en marcha de acciones eficaces de intermediación laboral, evaluación, orientación ocupacional, capacitación y ocupación por cuenta propia.
- Favorecer la inserción laboral de los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores, al promover y difundir sus candidaturas entre un número significativo de empleadores, de acuerdo con sus perfiles ocupacionales.
- Desarrollar y facilitar programas de capacitación, actualización y reconversión ocupacional para las personas con discapacidad y adultos mayores, en concordancia con los perfiles y puestos de trabajo de más demanda en el mercado laboral.
- Promover alianzas entre entidades y organismos del sector público, privado y social que permitan el fortalecimiento de la intermediación laboral así como para brindar una atención integral a las personas con discapacidad y adultos mayores.
- Generar cambios en la percepción y actitudes del entorno social (empresas, instituciones, medios de comunicación, sociedad y gobierno) sobre la discapacidad y adultés.

---

<sup>4</sup> **Concepto de gestión de la diversidad** – desarrollo activo y conciente de un proceso de aceptación, valoración y utilización de las diferencias y similitudes de las personas como potencial en una organización, agrega valor a la empresa, estratégicamente basado en valores y orientado hacia el futuro como organización sostenible y sensible a la diversidad, que actúa con responsabilidad social en un mundo global. Conjunto de actividades implicadas en la integración de los empleados no tradicionales (minorías y mujeres) en la fuerza de trabajo y el uso de su diversidad para lograr la ventaja competitiva. Ante este particular, con la persona como eje, los directivos deben tratar a los empleados como individuos y no como miembros de un grupo para elegir a los mejores candidatos para una empresa.

### III. POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo de Abriendo Espacios incluye:

**Adultos Mayores (AM)** - Personas desempleadas o subempleadas, con vida independiente<sup>5</sup> o semi-independiente que cuenten con 60 años y más.

*De conformidad con la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, Art. 3°.*

Si el buscador de empleo, adulto mayor, manifiesta contar con alguna discapacidad será considerado como persona con discapacidad, con 60 años y más.

**Personas con Discapacidad (PCD)** - Personas desempleadas o subempleadas, que presenten alguna discapacidad, tengan vida independiente o semi-independiente, con edad de 18 años y más.

Tanto las personas con discapacidad como los adultos mayores deberán estar en búsqueda de empleo, cubrir el perfil que necesita la empresa demandante de personal y, en su caso, estar interesados en participar en un proceso de inserción laboral dentro de las opciones con que cuente el SNE y la Red de servicios.

---

<sup>5</sup> **Concepto de vida independiente** - posibilidad de las personas con diversidad funcional de ejercer el poder de decisión sobre su propia existencia y participar activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad y la vida personal y social bajo los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. La posibilidad de llevar a cabo una vida independiente es el principal objeto de la legislación antidiscriminatoria y de accesibilidad.

## IV. LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN

### IV.1 De la estrategia Abriendo Espacios

- a) Para Abriendo Espacios la acción principal a desarrollar es la intermediación laboral que se entiende como un conjunto de acciones que tienen por objeto vincular a los demandantes de empleo con los oferentes de puestos de trabajo y que para hacerla más efectiva se realiza a través de la Bolsa de Trabajo Especializada (BTE)<sup>6</sup>.

Para lograr posicionar la Bolsa de Trabajo Especializada como un procedimiento de mayor impacto, el SNE deberá promover ante las empresas los servicios de Abriendo Espacios a fin de robustecer su cartera de puestos y plazas de trabajo susceptibles de ser ocupadas por la población objetivo. De igual forma, atender con eficacia la cobertura de vacantes de las empresas inscritas y resolver las necesidades de gestión laboral del sector empresarial, lo que posibilita, a su vez, el cumplimiento de la atención eficaz al buscador de empleo.

- b) Los servicios de Abriendo Espacios se brindarán de manera gratuita, tanto a las personas con discapacidad y adultos mayores, como a las empresas, instituciones y organizaciones de la sociedad civil que lo soliciten.
- c) Después de realizar el diagnóstico en el Sistema de Información Abriendo Espacios (SAE), si se requiere profundizar en la condición del buscador de empleo con discapacidad o adulto mayor, se le podrá enviar a una evaluación que aporte información que permita hacer más puntual la definición de los servicios de intermediación laboral, acciones de orientación ocupacional y de la vinculación a la capacitación o rehabilitación profesional que requiera el buscador de empleo, en concordancia a la demanda de los sectores productivos.

La evaluación tanto para personas con discapacidad, como para adultos mayores podrá hacerse en los Centros de Evaluación de Habilidades y Capacidades de aquellas OSNEs que cuenten con ese servicio o, recurrir a las instituciones con quienes el SNE hubiera realizado convenios o acuerdos, como son: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), los Centros de Rehabilitación Infantil Teletón (CRIT) y los Centros de Rehabilitación estatal, que les puedan proporcionar el servicio.

- d) Como mecanismo de contacto para ampliar la cobertura y efectividad de los servicios de Abriendo Espacios a su población objetivo, es importante que cada Oficina del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) conforme su propia red de servicios con toda la información de las instituciones y organizaciones que le sean útiles para realizar con mayor calidad y precisión la vinculación laboral de los grupos de población objetivo.

---

<sup>6</sup> **Bolsa de Trabajo Especializada (BTE)** – es el servicio que presta el SNE como vía para la inserción laboral específica para personas con discapacidad y adultos mayores, a través de la estrategia Abriendo Espacios, mediante el cual se gestionan y canalizan las ofertas de empleo para estos grupos de población, de tal forma que aseguren el efectivo cumplimiento del servicio solicitado tanto a los buscadores de empleo como a las empresas oferentes de puestos de trabajo.

Las actividades de participación en la Red de Servicios incluyen el intercambio de vacantes lo que permite incrementar las oportunidades para los buscadores de empleo. Adicionalmente, mediante este mecanismo se podrá:

- Realizar la evaluación de los buscadores de empleo.
- Acordar acciones de capacitación con posibilidades reales de empleo.
- Agilizar la vinculación entre buscadores de empleo y ofertas de trabajo.
- Remitir a las personas con discapacidad y adultos mayores a los servicios médicos, de rehabilitación y/o asistencia que requieran.

e) Será necesario concertar con cada una de las instituciones y organizaciones que participen en la Red de Servicios, aquellos apoyos que pueden proporcionar para atención de los usuarios de Abriendo Espacios en cada OSNE, así como acordar los procedimientos y requisitos para brindarlos.

f) Los servicios se proporcionarán:

- Directamente a todos los buscadores de empleo con discapacidad o adultos mayores que lo soliciten en personal y no por terceras personas.
- Todos los empleadores que lo soliciten cuyas actividades sean lícitas y realicen la contratación directa a empleos formales.
- Instituciones u organizaciones de la sociedad civil, que realicen acciones de intermediación laboral directa para empleos formales y que conformen la Red de Servicios.

g) Para que los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores reciban los servicios será necesario que:

- Presenten una identificación oficial.
- Proporcionen con veracidad la información que se les solicite.
- Sigam el procedimiento establecido para su atención.

Es importante señalar que Abriendo Espacios es una estrategia definida por el SNE que respeta la decisión del buscador de empleo de informar o no sobre su discapacidad, en caso de tenerla, ya sea evidente o no, dado que la vinculación laboral se realiza sobre sus capacidades, habilidades e intereses.

h) Para el registro y gestión de las vacantes será necesario que las empresas:

- Soliciten el servicio directamente en las OSNEs, de forma personal, por medios electrónicos o teléfono, o bien, se registre durante las acciones de promoción y difusión que de la estrategia de Abriendo Espacios que realiza el personal del Servicio Nacional de Empleo.
- Proporcionen la información fidedigna que se les requiera.
- Sigam el procedimiento establecido para ello.
- Se confirme que se refiere a contrataciones que se realizan en forma directa, son empleos formales y cuentan con todas las prestaciones de Ley.

i) La evaluación y selección puntual de personas para ocupar una vacante se realizará cuando así se haya concertado con la empresa. **No es requisito evaluar a todos los buscadores de empleo adultos mayores o personas con discapacidad.**

- j) Las empresas que participen en las acciones de capacitación para el trabajo de personas con discapacidad y adultos mayores, deberán estar constituidas legalmente, establecer un convenio de colaboración y, en su caso, aceptar contratarlos una vez concluida la capacitación y de acuerdo a su desempeño en la misma.
- k) Se deberá realizar el seguimiento constante de las acciones de intermediación laboral, capacitación, ocupación por cuenta propia, así como de los apoyos otorgados a los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores, con el fin de disponer de información que permita conocer y evaluar el impacto de las acciones realizadas para definir acciones de mejora continua. El registro del resultado del seguimiento de la atención a los buscadores de empleo y a empresas (cobertura de vacantes) se deberá realizar en el SAE para mantener actualizada la base de datos y generar reportes fidedignos en tiempo y forma.

## EL PERFIL DEL CONSEJERO DE EMPLEO DE AE

Es fundamental que los servicios que proporcione el SNE sean de calidad, eficacia y eficiencia para crear confianza en el sector empresarial y en los buscadores de empleo, de tal forma que se acuda a éste cada vez con mayor aportación de vacantes a cubrir por personas con discapacidad y adultos mayores.

Para que lo antes planteado sea posible el personal del SNE asignado al área de vinculación laboral que atiende a personas con discapacidad y adultos mayores buscadores de empleo debe contar con las siguientes características:

- Esté calificado, es decir, que su perfil laboral y preparación profesional sean compatibles con las funciones del puesto que se desempeña y las realice con profesionalismo y calidad.
- Conozca las acciones que ejecuta el SNE así como los requisitos para acceder a éstos.
- Conozca a profundidad los planteamientos de la estrategia Abriendo Espacios.
- Domine el Sistema de Información de Abriendo Espacios (SAE).
- Domine el Método de Valoración, Orientación y Vinculación Laboral (Método VOV).
- Mantenga siempre una actitud de servicio.
- Permanezca en contacto con las instituciones públicas, organizaciones civiles, privadas que proporcionan atención a la población con discapacidad y adultos mayores sobre integración laboral, evaluación, capacitación y rehabilitación; con la Red de servicios y que trabaje en coordinación con el Concertador Empresarial.
- Tenga habilidades en la comunicación y relaciones interpersonales, así como, competencia en atención al público, para establecer vínculos con el sector empresarial, logrando así su confianza para contratar a personas con discapacidad y adultos mayores que, por sus habilidades y capacidades, puedan competir en igualdad de condiciones para ocupar los puestos de trabajo vacantes ofertados.

## **IV.2 Atención a buscadores de empleo**

Gestionar la inserción laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores en el marco de Abriendo Espacios, hace referencia a la realización de una serie de acciones que van desde la identificación de la competencia laboral hasta la obtención de un empleo.

El lograr éxito en la inserción laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores, dependerá en gran medida de identificar a la persona adecuada para el puesto adecuado en el momento adecuado.

Las acciones de atención a buscadores de empleo tienen gran importancia ya que mediante ellas se podrá identificar la competencia laboral de cada persona, lo que posibilita a su vez determinar si el buscador de empleo es el adecuado para ocupar un puesto de trabajo específico, de los registrados por las empresas en la base de datos de Abriendo Espacios (Bolsa de Trabajo Especializada). Asimismo, estas acciones, nos permiten identificar y atender las necesidades e intereses particulares de cada buscador de empleo potenciando sus posibilidades de inclusión laboral al vincularlos con programas y acciones de capacitación y/o formación, de orientación ocupacional, de empleo por cuenta propia, así como a servicios médicos, de rehabilitación y asistenciales.

### **IV.2.1 Registro**

El registro representa el primer contacto de la persona con discapacidad o adulto mayor con personal del SNE, lo que implica que al momento en que sea recibido por el Consejero de Empleo se le abra el abanico de posibilidades de vinculación y orientación laboral con que cuenta AE para atenderlo, al tiempo que se incorporen sus datos en el Sistema de Información Abriendo Espacios (SAE).

#### **OBJETIVO**

Contar con una base de datos que permita tener información acerca de los perfiles, intereses y necesidades de los buscadores de empleo para orientarlos hacia la alternativa pertinente para su integración laboral y hacer el seguimiento correspondiente.

#### **ACTIVIDADES A REALIZAR**

- Verificar si es la primera vez que asiste la persona a las oficinas del SNE o si ya está registrado en algún Programa o Acción del SNE.
- Proporcionar la información acerca de los Programas y Acciones del SNE, orientación ocupacional, bolsa de trabajo, capacitación, información para trabajar por cuenta propia.
- Identificar si está interesado y puede participar en alguno de los Programas o Acciones del SNE.
- Informar las condiciones y mecanismos bajo las cuales se otorgan los servicios.

- Registrar o actualizar sus datos.
- En caso de que deba utilizar la forma de registro y si la persona no puede llenarlo, será apoyado por personal de SNE y/o por su acompañante.
- **Comentarle al solicitante que para el seguimiento de la atención brindada, deberá informar al Servicio de Empleo de los resultados de las acciones que se decidan para su inserción laboral.**

#### IV.2.2 Consejería de empleo

Es la etapa, central en el proceso de atención a buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores, su propósito principal es obtener la mayor información posible con relación al perfil laboral e intereses vocacionales, para orientarlos hacia las alternativas más adecuadas que les permita acceder en menor tiempo posible al empleo en el que tengan una mayor posibilidad de colocarse, o bien, al programa o acción del SNE o de los integrante de la Red de Servicios que lo apoyen en su integración laboral. En esta etapa se puede aplicar el Método de Valoración, Orientación y Vinculación para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores de Abriendo Espacios (Método VOV), con el fin de detallar algunos aspectos del buscador de empleo que permitan determinar con mayor precisión su perfil laboral.

#### OBJETIVO

Obtener mayor información del buscador de empleo, con relación a sus conocimientos, capacidades y habilidades, así como de su experiencia e interés laboral.

#### ACTIVIDADES A REALIZAR

- Confirmar si el solicitante de empleo ya fue registrado en alguno de los Subprogramas o acciones del SNE, en caso de no estarlo, registrar todos sus datos y, si ya se cuenta con su información, verificar que el Registro Personal contenga la información completa, con los datos correctos y actualizados poniendo atención a los siguientes aspectos: identificación del área laboral, la ocupación, salario, ubicación geográfica, escolaridad y tipo de discapacidad, que son los criterios básicos para que el Sistema de Información de Abriendo Espacios (SAE) realice el empate entre solicitantes y vacantes
- Revisar el historial del solicitante y el seguimiento que se ha dado al servicio que se le ha proporcionado.
- Tener siempre presentes y claros los perfiles demandados por las vacantes registradas en el SNE. En este sentido, la entrevista debe ser orientada a conocer y confirmar que el buscador de empleo cuente con las habilidades y características requeridas para postularse en alguna(s) de las vacantes con las que cuenta el Servicio de Empleo, independientemente de si la empresa hubiera manifestado o no su aceptación por contratar personas con discapacidad o adultos mayores.
- Si el perfil laboral del buscador de empleo empata con el perfil del puesto de la empresa, es labor del Consejero de Empleo ver la posibilidad con la empresa de que

contrate al adulto mayor o persona con discapacidad en igualdad de circunstancias que al buscador de empleo regular.

- Recuerde que algunas discapacidades no son evidentes, hable con cada persona con discapacidad sobre sus necesidades individuales e infórmese sobre las ayudas con que cuenta y requiere para su interacción en la empresa y el mejor desempeño en su puesto de trabajo.

### **IV.2.3 La entrevista**

Es un encuentro cara a cara que permite medir y evaluar la idoneidad de la candidatura para un puesto determinado. Proceso mediante el cual se obtiene la mayor información del candidato con relación a su situación actual, y con la finalidad de proporcionar el mejor servicio de acuerdo a sus necesidades, expectativas, competitividad y talentos.

#### **OBJETIVO**

Averiguar si el candidato tiene las aptitudes, experiencia, estilo personal, temperamento y habilidades sociales necesarios para realizar una actividad productiva en empresas normalizadas o por cuenta propia.

#### **ALGUNAS CONSIDERACIONES**

##### **Ambientales**

- Se cuente con espacio en el estacionamiento (algunos candidatos que usan silla de ruedas cuentan con autos adaptados).
- Tenga acceso directo a los sistemas de transporte público (para personas ciegas resulta particularmente útil darles indicaciones de estaciones de metro cercanas o rutas de microbuses que puede utilizar).
- Exista entrada con rampa o sin escalones y puertas con amplitud suficiente para el paso de una persona con silla de ruedas, muletas o con perro guía.
- Los baños y elevadores estén accesibles y con señalamientos claros.
- Siempre que sea pertinente, se tenga señalización exterior que identifique las instalaciones y el acceso al área de atención.
- Se disponga de un espacio amplio y acondicionado.

##### **De atención al buscador de empleo**

- Utilice un tono de voz normal cuando reciba al solicitante de empleo.
- Estréchele la mano, incluso cuando la persona no pueda utilizar sus manos adecuadamente o utilice una prótesis. Dar la mano izquierda es aceptable. Si la persona no puede estrechar la mano, déle una palmada en el hombro o en el brazo a modo de saludo.
- Mire y hable directamente al entrevistado, en lugar de hacerlo al eventual acompañante, ayudante o intérprete que pueda estar presente, y mantenga el contacto visual con el entrevistado.

- Ofrezca ayuda con dignidad y respeto, y esté dispuesto a aceptar instrucciones.
- Permita que la persona con discapacidad visual le tome del brazo (por el codo, sobre el hombro o alrededor del brazo) y camine a un ritmo pausado, describiendo con detalle el camino, por ejemplo: vamos a bajar dos escalones, vamos a cruzar una puerta, vamos a entrar al elevador.
- No se ofrezca a manejar un bastón o unas muletas a no ser que se lo pidan y no se apoye en una silla de ruedas.
- No acaricie o jugueteo con un perro guía, es un perro de trabajo no una mascota.

## **Encuentro y saludo en las entrevistas**

- Trate a la persona con discapacidad y adultos mayores con el mismo respeto que a cualquier otro solicitante de empleo. Parta de la base que el candidato cuenta con un nivel normal de inteligencia.
- No se sienta incómodo si utiliza alguna expresión común que haga referencia a la discapacidad del entrevistado (por ejemplo, “nos vemos”, con una persona con discapacidad visual).
- Debe estar dispuesto a repetir preguntas y, en caso de que no se entiendan, la segunda vez formularlas de una manera diferente.
- Tenga paciencia a la hora de hablar y de escuchar.
- No formule preguntas que no haría a una persona sin discapacidad en circunstancias similares, por ejemplo: no pregunte sobre el origen de la discapacidad, evite centrarse en la discapacidad a menos que sea la única manera de averiguar qué modificaciones se deben hacer para su adecuada incorporación al puesto de trabajo y, en ese caso,
- Pregunte qué equipos especiales necesita el candidato o qué ajustes razonables deberían realizarse en caso de conseguir el puesto y esté dispuesto a debatir las diversas opciones de solución. Ejemplo: Los perros guías requieren tener ciertas pausas en el día por necesidades fisiológicas por lo que deberá contemplarse cuál sería el lugar más cercano y adecuado para tal fin, la posibilidad de ajustar el horario de trabajo para evitar la llegada o salida en horas pico.
- Elimine cualquier pregunta de carácter médico o social que no esté estrictamente justificada por los requisitos inherentes al trabajo y no imponga revisiones médicas a los entrevistados con discapacidad a las que no deba someterse el resto de empleados.
- No finja entender algo si tiene dificultades para hacerlo. Pedir una aclaración no debería hacerle sentir incómodo.
- No toque a la persona de una manera demasiado familiar, a no ser que la conozca bien.
- Utilice la expresión “personas sin discapacidades”, en lugar de “personas normales”.
- Evite admirar abiertamente la valentía del candidato; expresar simpatía; mirar fijamente al candidato o evitar el contacto visual; dar por sentado que necesita ayuda; preguntar acerca de “sus impedimentos” en lugar de sus capacidades para cubrir el perfil en cuestión.

## ASPECTOS IMPORTANTES A OBSERVAR DURANTE LA ENTREVISTA

**Presentación personal.** Aunque hay trabajos en ambientes informales el arreglo personal con pulcritud y de acuerdo a la actividad que va a realizar es básico a resaltar.

**La puntualidad,** el trato, el lenguaje y la forma de expresarse del solicitante durante este proceso, habla mucho de él. No es conveniente tutearlo en la primera entrevista.

### DURANTE LA ENTREVISTA OBTENER LA MAYOR INFORMACIÓN SOBRE:

- **Motivación.-** Para conocer lo que lo impulsa a incorporarse a un empleo y sus expectativas con relación al mismo.
- **Experiencias de trabajo.-** A fin de conocer la estabilidad o pertenencia al trabajo, las actividades que más le gustan o se le facilitan, el nivel de experiencia real que posee, en relación con el puesto que solicita. Como se relaciona en el trabajo con sus compañeros, con el jefe, con las personas externas a la empresa y las posibles dificultades que tienen al interactuar.
- **Desarrollo académico.-** Conocer el nivel de escolaridad que posee para saber si es congruente con los intereses de la empresa y si corresponde al nivel que se requiere en el puesto y si tiene otros intereses académicos y de que tipo son.
- **Área familiar.-** Identificar el medio ambiente en donde se desenvuelve, para conocerlo mejor y verificar si éste afecta o no a su trabajo y en qué aspectos.
- **Área personal.-** Conocer los intereses e inquietudes del buscador de empleo, así como su estado general de salud.
- **Identificar,** junto con el buscador de empleo, las ocupaciones para las que se sienta más capacitado y en las cuales desea trabajar.

Con base en la información obtenida, con apoyo de la aplicación del Método de Valoración, Orientación y Vinculación Laboral y las definiciones que se presentan a continuación, identificar si el buscador de empleo es un buen postulante para el puesto de trabajo solicitado o para algún otro registrado. Adicionalmente, si requiere recibir orientación ocupacional, capacitación técnica, si es viable que incursione en acciones de autoempleo o si puede y es conveniente que participe en algún otro programa del SNE o ser vinculado a alguna institución de la Red de Servicios.

A continuación se presentan algunas definiciones útiles para Abriendo Espacios:

## DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA \*

<b>DEFICIENCIA</b>	<p>Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, incluyendo los sistemas propios de la función mental.</p> <p>Ejem.: la pérdida de la vista, de la memoria o de un miembro; la poliomielitis que provoca el debilitamiento de los miembros inferiores.</p> <p>La deficiencia <u>tiene efectos orgánicos</u> y se puede localizar y explorar mediante examen físico de la persona.</p> <p><b>Para Abriendo Espacios</b> – si las limitantes que presenta la persona derivadas de la deficiencia o apoyadas con auxiliares no generan una discapacidad con respecto los requisitos de ocupación de las vacantes NO ES POBLACIÓN DE ABRIENDO ESPACIOS. Ejem. Deficiencia visual que se cubre con lentes; diabetes, hipertensión, VIH/SIDA controlada por medicamentos; acortamiento o lesión en extremidades inferiores que le permite caminar apoyada con bastón.</p>
<b>DISCAPACIDAD</b>	<p>Toda restricción significativa o ausencia de la capacidad para realizar una actividad dentro de formas o márgenes consideradas normales. Pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivas o regresivas.</p> <p>Ejem.: la perturbación en la capacidad de aprender o comunicarse, la dificultad para vestirse por sí mismo, tomar algunos objetos o trasladarse.</p> <p>La discapacidad <u>tiene efectos funcionales</u> y nos permite evaluar el grado de pérdida en la función o desarrollo de una actividad.</p> <p><b>Para Abriendo Espacios</b> – se consideran aquellas personas con <i>deficiencias significativas y permanentes</i> que les impiden realizar las funciones y actividades de un puesto de trabajo en las condiciones y grado de una persona regular y que <i>son susceptibles de insertarse laboralmente</i> o de ser apoyadas para un empleo por cuenta propia dado que tienen vida independiente o semi-independiente.</p> <p>Ejem. ciego o sordo grave en una empresa con señalizaciones y adecuaciones en las instalaciones para favorecer su desplazamiento y evitar riesgos de trabajo; persona con enanismo o en silla de ruedas o con artritis grave en una empresa con instalaciones accesibles; persona con diabetes, síndrome de down, esquizofrenia leve en una empresa con horarios accesibles y apoyo para el seguimiento de instrucciones.</p>
<b>MINUSVALÍA</b>	<p>Situación de desventaja para un individuo a consecuencia de una deficiencia o discapacidad que <i>limita o impide el desempeño de un rol</i> que se considera normal, en función de la edad, sexo o factores sociales y culturales. En dos personas con discapacidad similar una puede presentar minusvalía por la falta de condiciones de accesibilidad en su entorno o por prejuicios, en tanto que para la otra nos son significativos.</p> <p>La minusvalía <u>tiene efectos sociales</u>; representa la socialización de la deficiencia y la discapacidad.</p> <p>Ejem.: la imposibilidad de conseguir empleo por rasgos y condiciones físicas (enanismo, desfiguración del rostro, obesidad), la ausencia de relaciones sociales por estados depresivos y ansiedad frecuentes, inseguridad física y financiera para contar con auxiliares y elementos de accesibilidad que mejoren su estatus, pérdida de independencia y movilidad que limitan su inserción social, estigmatización de la persona, entre otros.</p> <p>Imposibilidad de abrir una puerta y realizar trabajos manuales (deficiencia: ausencia de una mano, discapacidad: imposibilidad de sujetar objetos).</p>

...MINUSVALÍA	<p><b>Para Abriendo Espacios</b> – Se requiere poner el acento en la responsabilidad social y la gestión de la diversidad, a través del apoyo a las empresas para la identificación de puestos susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad y adultos mayores y/o de realizar las adecuaciones de accesibilidad para incrementar las oportunidades para la población objetivo; orientar y apoyar a los buscadores de empleo en lo que se refiere a su formación, actualización y reconversión de habilidades para la inserción laboral o el desarrollo de una actividad por cuenta propia. Realizar pláticas entre los integrantes del SNE, los sindicatos y organizaciones empresariales, de sensibilización para que se entienda y atienda a la población objetivo, de tal manera que se realicen acciones para compensar las diferencias encaminadas a la igualdad de oportunidades.</p>
---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

\* Tiene como fundamento la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada por la OMS el 22 de mayo de 2001 en su resolución WHW 54.21

<b>TIPOS DE DISCAPACIDAD **</b>	
<b>VISUAL</b>	Alteración en la función o estructura del órgano de la visión o del sistema nervioso, que provocando un problema visual grave, limita o impide a la persona la ejecución de actividades para su desarrollo personal y social; a pesar de utilizar lentes u otras estrategias, y cuando, además, ya los médicos especialistas comprobaron que no existe tratamiento para mejorar.
<b>AUDITIVA</b>	Pérdida o restricción de la capacidad en la percepción auditiva, debido a algún tipo de anomalía en el órgano de la audición: el oído, que afecta fundamentalmente a la comunicación.
<b>MOTORA</b>	Conjunto de alteraciones que afectan a la ejecución de movimientos, a la motricidad en general, el desplazamiento y equilibrio en la totalidad o en una parte del cuerpo, independientemente de la causa o hecho desencadenante. Incluye la discapacidad de lenguaje.
<b>INTELECTUAL</b>	Limitación significativa en el funcionamiento intelectual, como el razonamiento, lenguaje, la comprensión y resolución de problemas; y en la adaptación social, por ejemplo, en la toma de decisiones, independencia, el manejo del dinero y actividades de la vida cotidiana; condición que aparece antes de los 18 años.
<b>MENTAL</b>	Limitación de la capacidad para aprender nuevas habilidades, trastorno de la conciencia y de la capacidad de las personas para conducirse o comportarse, tanto en las actividades de la vida diaria como en su relación con otros individuos.

\* Tiene como fundamento la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada por la OMS el 22 de mayo de 2001 en su resolución WHW 54.21; La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en diciembre 2006, ratificada por México el 17 de diciembre de 2007; y está acorde con los tipos de discapacidad establecidos en las Normas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo para el ejercicio fiscal 2010, en el Registro del Solicitante PAE-01.

## IV.2.4 Identificación de espacios laborales

Las personas con discapacidad y adultos mayores pueden desempeñar cualquier actividad, siempre y cuando ésta sea compatible con sus conocimientos, habilidades e intereses, de ahí que cualquier sector productivo puede presentar la oportunidad para que pueda incorporarse a un empleo; sin embargo, es importante avanzar paso a paso para identificar puntualmente cual de ellos presenta las mayores oportunidades y sobre todo que sea aquel en el que las personas con discapacidad y adultos mayores puedan aportar su esfuerzo y experiencia con mayor eficacia.

En este sentido, siempre es más provechoso dirigir todas las acciones hacia actividades productivas precisas, utilizando todas las fuentes de información a nuestro alcance para identificarlas y utilizando al máximo las relaciones ya establecidas con el sector empresarial para darles a conocer los servicios del SNE, brindarles mayor información y asesoría con relación a la discapacidad y la adultés, intercambiar opiniones y obtener un conocimiento real de dichas actividades y las condiciones de accesibilidad con que cuentan para facilitar la inserción laboral y social del buscador de empleo.

Es importante considerar que hay diversos tipos y grados de discapacidad y no todos requieren cambios en cuanto a la estructura del inmueble donde trabajarán. Algunas empresas que no cuentan con recursos para remodelaciones buscan contratar personas con discapacidad auditiva o con discapacidad motora que no requiera de uso de silla de ruedas; otras incluyen en su plantilla laboral a personas que usan silla de ruedas recurriendo a una reubicación del lugar de trabajo, acondicionando sus actividades en un piso donde el desplazamiento sea óptimo (usualmente la planta baja).

### OBJETIVO GENERAL

Detectar todos los sectores de actividad que dispongan de puestos de trabajo compatibles con los perfiles profesionales de las personas con discapacidad o que sean susceptibles de generar puestos de trabajo para el grupo de población de Abriendo Espacios.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características y necesidades del grupo empresarial local; así como de aquellos que ya cuentan con medidas de accesibilidad<sup>7</sup> en sus instalaciones y/o certificaciones de empresas o instituciones con responsabilidad social.
- Descubrir los sectores en expansión y los sectores representativos de la economía local.

---

<sup>7</sup> **Concepto de accesibilidad** – grado en que las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio propiciando su integración y la equiparación de oportunidades para el desarrollo de sus actividades cotidianas, en condiciones de comodidad y seguridad. La accesibilidad universal es la concepción y diseño del entorno, los objetos y las tecnologías que permitan la utilización y tránsito de todas las personas, independientemente de su edad y condición de discapacidad.

## ACCIONES A REALIZAR

Observar permanentemente la evolución del mercado de trabajo local a través de:

- Lectura de prensa local y especializada.
- Análisis de las ofertas y demandas de empleo ya sea en la prensa local y especializada, las Ferias de Empleo y el Portal del empleo, entre otros.
- Participación en las reuniones del Sistema Estatal de Empleo.
- Participación activa en las reuniones de la Red de Vinculación Especializada para la Integración de las Personas en Situación de Vulnerabilidad.
- Establecer contacto con organismos e instituciones de carácter socioeconómico: oficinas de empleo, servicios de colocación, cámaras de comercio, servicios de empleo de ayuntamientos, diputaciones o gobiernos autónomos, etc.
- Relación con los políticos locales, agentes sindicales, presidentes de asociaciones empresariales y responsables de centros de formación.
- Recurrir a la red de relaciones personales y sugerencias de los usuarios del SNE.
- Aprovechar la accesibilidad de los pequeños comercios y negocios.
- Programar visitas constantes de promoción al programa Abriendo Espacios con diferentes empresas de la localidad, cámaras de comercio y asociaciones empresariales.

### IV.3 Atención a empresas

Las acciones de intermediación laboral con las empresas son muy importantes en la operación de las áreas de vinculación laboral del SNE. Por lo tanto, identificar con prontitud las empresas que ofertan o pueden generar vacantes para personas con discapacidad y adultos mayores, es una tarea que, unida al servicio que se les preste con la cobertura de vacantes más idónea, permitirá generar más oportunidades de empleo para los grupos de población de AE. Al servicio que se proporciona a las empresas se le puede agregar valor con el apoyo que se le preste para identificar más puestos susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad y adultos mayores que a su vez le den a la empresa su calidad de trabajo con responsabilidad social.

#### OBJETIVO

Lograr que un mayor número de empresas incorporen a personas con discapacidad y adultos mayores en su plantilla de personal.

Una vinculación laboral exitosa en la relación buscador de empleo y empleador, se da cuando se promueve de manera objetiva la competencia laboral de esta población y cuando el empresario conoce de manera precisa esas competencias y los beneficios que obtiene al contratarlos.

### IV.3.1 Acercamiento a las empresas

Es una actividad que realiza tanto el Servicio Nacional de Empleo en dos sentidos: para localizar empresas que ofrezcan puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por la población de Abriendo Espacios y, para promover la identificación o incremento de puestos de trabajo con las condiciones adecuadas para la inserción laboral de personas con discapacidad y adultos mayores. Lo puede realizar por diversas vías:

- Contar con un registro de empresas, instituciones y organizaciones que permitan enfocar empresas concretas que contratan o puedan incorporar personas con discapacidad y adultos mayores a su plantilla de personal.
- Agendar citas vía telefónica y/o correo electrónico y calendarizar las visitas.
- Identificar el giro y tamaño de la empresa, así como las funciones que desarrollan los trabajadores durante el proceso de producción, con el fin de determinar las tareas y actividades que la población objetivo de Abriendo Espacios pueda desarrollar (definición de perfiles de puesto y número de plazas vacantes que ofrece y aquellas susceptibles de incorporar).
- Elaborar los perfiles de los puestos vacantes, considerando los criterios de empate o *match* con los perfiles de los buscadores de empleo, para asegurar la mayor eficiencia en la cobertura de las vacantes. Se puede apoyar con la Guía para el Perfil del Puesto que aparece en el manual del Método de Valoración, Orientación y Vinculación Laboral (Método VOV)).
- Identificar al candidato más idóneo para ser enviado a la empresa a cubrir un puesto de trabajo vacante, como elemento de recomendación por sí mismo del servicio proporcionado.

PARA OPTIMIZAR EL ACERCAMIENTO A LAS EMPRESAS ES RECOMENDABLE:

- Asistir a Juntas de Intercambio de Vacantes.
- Asistir a reuniones del Sistema Estatal de Empleo.
- Asistir a reuniones de Comité de Empleo.
- Organizar Ferias de Empleo Especializadas o incorporar un módulo para la atención de los grupos de población de Abriendo Espacios en las distintas Ferias de Empleo.
- Promover en el sector empresarial la integración laboral de personas con discapacidad y adultos mayores a través de visitas, pláticas y reuniones de sensibilización con los ejecutivos de Recursos Humanos y la distribución de material impreso como carteles, trípticos, folletos, etc.
- Establecer convenios con las Asociaciones de Empresas (como la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicios y Departamentales –ANTAD–, la Asociación Farmacéutica Mexicana –AFMAC–, la Asociación Mexicana de Restauranteros –AMR–), para que incrementen el número de adultos mayores y personas con discapacidad en las plantillas de sus agremiados.

### **IV.3.2 Promoción de los servicios de Abriendo Espacios**

Consiste en promover entre el sector empresarial y las asociaciones que los representan, los productos, asesoría y servicios que faciliten a las empresas y a los buscadores de empleo una intermediación laboral ágil y oportuna. Asimismo, ofrecer a los empleadores los recursos humanos más adecuados para cubrir sus vacantes.

#### **OBJETIVO**

Posicionar al Servicio Nacional de Empleo como una institución confiable en el proceso de reclutamiento, selección, evaluación, capacitación y contratación de recursos humanos, en particular, de personas con discapacidad y adultos mayores.

#### **LA PRESENTACIÓN DE SERVICIOS DEL SNE**

- Proporcionar de manera clara y precisa información sobre las acciones de la estrategia Abriendo Espacios, que puede ser acompañada con folletos y publicaciones previamente realizados por la OSNE.
- Presentar la operación de los subprogramas y acciones de vinculación del SNE.
- Informar sobre la cobertura y gratuidad de los servicios, tanto para el sector empresarial como para los buscadores de empleo.
- Dar a conocer los beneficios que obtienen las empresas al contratar personas con discapacidad y adultos mayores y la orientación necesaria para ello.
- Para dar respuesta oportuna y veraz, el personal del SNE se puede apoyar con una carpeta que contenga información de servicios adicionales que están fuera de su ámbito de competencia y que proporcionan instituciones públicas y privadas así como organizaciones de la sociedad civil con las que haya concertado el trabajo conjunto en acciones de inserción e inclusión laboral para personas con discapacidad y adultos mayores.

### **IV.3.3 Identificación y registro de requerimientos de personal**

#### **OBJETIVO**

Identificar con mayor certeza al candidato adecuado para ocupar un puesto de trabajo vacante en la empresa como resultado del diagnóstico de necesidades de personal, inmediatos y/o futuros, efectuado durante la entrevista con el responsable del área de recursos humanos, a la observación directa, el perfil de puestos y las condiciones de accesibilidad de la empresa.

#### **IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL LABORAL**

En la búsqueda de opciones que permitan aumentar la participación de la población objetivo de Abriendo Espacios, resulta común observar que la empresa desconoce el perfil de los puestos de trabajo que requiere y puede ser desempeñado por personas con discapacidad o adultos mayores. En este sentido el personal de la Oficina del

Servicio Nacional de Empleo, conjuntamente con el empleador, podrán determinar el perfil del puesto y número de vacantes disponibles. Para iniciar esta tarea, es fundamental conocer el entorno de trabajo en general y particularmente el área donde se desarrollarán las actividades.

Para reducir las diferencias entre el desempeño de personas sin discapacidad y las personas que presentan alguna discapacidad o son adultos mayores; así como para eliminar prácticas discriminatorias, es fundamental la información proporcionada por la empresa sobre el perfil del puesto y/o por el proceso de la identificación de los requerimientos de personal con la identificación de los instrumentos, herramientas, tecnología, condiciones ambientales, laborales; así como las características personales, capacidades, habilidades, aptitudes, actitudes e intereses del candidato para ocupar un puesto de trabajo determinado.

La OSNE, como una de sus actividades en la estrategia Abriendo Espacios, proporcionará apoyo a la empresa en la elaboración de los perfiles de puesto que sean necesarios ya sea para la ocupación de las vacantes con personas con discapacidad y adultos mayores o para la adecuación de los puestos de tal forma que permitan ser ocupados por la población objetivo de Abriendo Espacios y así incrementar el número de vacantes ofertadas para ellos.

## ACTIVIDADES A REALIZAR

- Identificar conjuntamente con el empleador los requerimientos de personal y ver la posibilidad de aumentar el número de plazas a cubrir con la población de Abriendo Espacios.  
Se sugiere llevar a cabo un análisis funcional donde se identifiquen las tareas y actividades que impliquen los puestos vacantes, así como las habilidades, responsabilidades y exigencias requeridas a los trabajadores para el mejor desempeño de la función productiva (con apoyo de la técnica de entrevista indicada en el Método VOV, para ello,
  - Recuerde que la persona es más importantes que su discapacidad o condición de adulto mayor.
  - No haga suposiciones acerca de las necesidades del trabajador con discapacidad o adulto mayor, platique con diversos buscadores de empleo sobre ello.
  - Sugiera que se coloque los puestos de los empleados con discapacidad en los lugares con mayor accesibilidad.
  - Observe acciones de integración social por parte de los compañeros de trabajo.
- Identificar las necesidades de capacitación previa o inducción al puesto de los candidatos y las condiciones de accesibilidad en la empresa.
- Mantener contacto permanente con las empresas, para conocer sus necesidades de personal, dar respuesta a su demanda de recursos humanos lo antes posible. De igual forma, hacer el seguimiento de la cobertura de las vacantes en tiempo y forma, como elemento de retroalimentación del servicio que estamos prestando tanto al buscador de empleo como a la empresa y para proponer acciones de mejora.

- Proporcionar información de instituciones que apoyen con capacitación y otros servicios, de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- Realizar el perfil de los puestos y registrarlos en el SAE considerando:
  - Que el puesto de trabajo no exija requisitos que dicho puesto no justifique.
  - Se incluya la dirección completa de la empresa, ya que ésto podría influir en la decisión de ciertos candidatos a la hora de solicitar el trabajo.
  - Se indique si se ofrecen condiciones de trabajo flexibles, en su caso.
  - Que no exija a una persona con discapacidad o adulto mayor requisitos superiores a los que exigiría a cualquier otro candidato.

## REGISTRO DE REQUERIMIENTOS DE PERSONAL

Mantener actualizada y robustecer la base de datos de vacantes para ofrecer a los buscadores de empleo que requieren los servicios que ofrece el SNE a través de la estrategia Abriendo Espacios.

Como nota importante, el responsable de la operación de Registro de Vacantes que realiza en el Sistema de Abriendo Espacios, al incorporar las necesidades de personal de la empresa debe verificar que se cubran los criterios mínimos para hacer el empate o *match* entre buscador de empleo y vacante a cubrir (Área laboral, Ocupación, Salario, Ubicación Geográfica, Escolaridad y Tipo de discapacidad).

### IV.3.4 Red de servicios

No hay duda que existen organizaciones o instituciones públicas, privadas y sociales cuyos fines están relacionados con servicios a la población adulta mayor y con discapacidad, identificarlas y establecer relaciones y/o convenios con ellas es otra de las funciones del personal responsable de Abriendo Espacios y la Concertación Empresarial en la OSNE. La intención es establecer con estas instancias canales de comunicación eficientes que permitan ampliar los servicios ofertados y agilizar los procesos de inserción laboral, capacitación, rehabilitación y evaluación, incrementando así la cobertura de acción.

El SNE elaborará y mantendrá actualizado un directorio de instituciones que conformen su Red de Servicios, que incluyen las empresas participantes de las reuniones del Sistema Estatal de Empleo y de la Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las Personas en Situación de Vulnerabilidad, en donde se especifique cada uno de los apoyos y servicios que ofrecen y los requisitos que las personas deben cubrir para acceder a ellos. Asimismo deberá referir información de la persona responsable de atender a los solicitantes (horario de atención, domicilio, correo electrónico, teléfono, etc.).

La coordinación de acciones entre el SNE y otras instituciones relacionadas con la atención de la población con discapacidad y adultos mayores, redundará en un beneficio directo tanto para cubrir los requerimientos de personal de la empresa como

de los mismos solicitantes de empleo a quienes podremos ampliar las alternativas en las demandas que tengan y que no estén dentro del ámbito de acciones del SNE.

Por ejemplo:

- Capacitación específica o especializada.
- Evaluación de habilidades y aptitudes, física o médica de candidatos a cubrir la vacante.
- Información sobre pensiones por cesantía o invalidez parcial, total y permanente.
- Envío para asesoría al trámite de jubilaciones o la gestión de las demandas por despidos injustificados.
- Apoyos económicos o en especie a los que puedan acceder las personas con discapacidad y adultos mayores.
- Rehabilitación física, médica o laboral.
- Apoyo psicológico o en especie (prótesis, órtesis, etc.).
- Apoyos económicos y exenciones fiscales para microempresas.

#### **IV.3.5 Seguimiento**

El seguimiento es el último eslabón dentro del proceso de la intermediación laboral en Abriendo Espacios, llevarlo a cabo nos permite conocer el resultado de las gestiones realizadas en la atención de los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores, así como los alcances y límites de su integración laboral. De igual forma nos retroalimenta sobre la atención que proporcionamos a las empresas sobre la cobertura de las vacantes ofertadas. También nos proporciona parámetros de mejora continua y ajustes para el logro y superación de metas para un servicio con mayor eficacia.

En el Sistema de Información de Abriendo Espacios (SAE) para facilitar esta labor se cuenta con cuatro alertas, que aparecen en la pantalla principal para su rápida localización para revisión y atención: dos para buscadores de empleo (enviados sin concluir el seguimiento y los no postulados), dos para revisión de las vacantes (aquellas que concluirán su vigencia y las que aún no se les han enviado candidatos).

Importante considerar que tanto las empresas como los buscadores de empleo, una vez satisfecho su requerimiento no siempre retroalimentan a la OSNE sobre los resultados obtenidos por ello, es vital mantener el contacto frecuente con ambos, de tal forma que permita tener los registros oportunamente actualizados y/o hacer los ajustes necesarios.

#### **OBJETIVO**

Obtener información con relación a la contratación o rechazo de los enviados a vacantes, así como de la atención, apoyos otorgados y colocados en otras acciones o subprogramas del SNE.

## ACTIVIDADES A REALIZAR

- Identificar por sistema y acción a los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores que fueron atendidos en el SNE.
- Verificar la situación de los buscadores de empleo que fueron enviados como candidatos a vacantes, en caso de que no esté registrado el resultado que envió, comunicarse a la empresa y pedir información con relación a su colocación o no. Si fue aceptado, pregunte el puesto y sueldo otorgado y si fue rechazado, cuales fueron las causas. Además, corroborar si la vacante sigue vigente.
- Indagar la participación de los buscadores de empleo con discapacidad y adultos mayores en las otras acciones y programas del SNE a las que fue vinculado, así como la evaluación, los apoyos otorgados y su situación con relación a su colocación.
- Registrar en el SAE la información obtenida tanto de la atención a los buscadores de empleo, como de la cobertura de vacantes y atención a las empresas.
- Importante hacer el seguimiento con frecuencia para poder detectar y corregir oportunamente las desviaciones a lo previsto. Asegurarse de que todos los movimientos estén registrados a la fecha de corte para el seguimiento, de tal forma que el sistema capte automáticamente la información correspondiente al mes del reporte y así evitar cambios y aclaraciones.

## V. MARCO JURÍDICO

En México existe una amplia legislación que enmarca los derechos y obligaciones del gobierno y la sociedad con respecto al cumplimiento y aplicación de la normatividad enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. El objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos. A continuación se muestran los principales instrumentos legales, tanto nacionales como internacionales, que a la letra dicen:

### V.1 Internacional

**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.** (Propuesta por la Delegación mexicana, encabezada por Gilberto Rincón Gallardo en la Conferencia de la ONU en Sudáfrica septiembre 2001, Adoptada en Nueva York por la ONU en la Res 56/186 el 19-12-2001, Ratificado por México 30-03-2007, DOF 02-05-2008) .

**Art. 27.- Trabajo y empleo -** Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Para lograrlo deben adoptar medidas como:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad 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;

- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular la 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 la reparación por agravios sufridos;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.

**Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.** (Guatemala 07-06-1999, en vigor 14-09-2001, Ratificado por México 25-01-2001, DOF 12-03-2001)

**Art. III.1.-** Los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas:
  - a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.

### **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.**

**C111 Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.** (Adoptado en Ginebra, Suiza el 25-06-1958, en vigor el 15-06-1960, Ratificada por México el 11-09-1961, DOF 11-08-1962).

**Art. 1.a.-** Define discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

**Art. 2.-** Todo Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

**C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos.** (Adoptado en Ginebra, Suiza el 23-06-1975, en vigor el 19-07-1977, Ratificado por México el 28-06-1978, DOF 23-11-1978).

**Art. 3º.-** Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

**C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas<sup>8</sup>.** (Adoptado en Ginebra, Suiza el 20-06-1983, en vigor el 20-06-1985, Ratificado por México el 05-04-2001, DOF 22-05-2002).

**Art. 2º.-** Todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

**Art. 3º.-** La política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

**Art. 4º.-** La política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en genera.

## Otros instrumentos internacionales

**Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.<sup>9</sup>** – (Resolución de la ONU 2856 (XXVI) del 20-12-1971).

**Art. 1º.-** El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos.

**Art. 3º.-** El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.

---

<sup>8</sup> Este documento es un antecedente importante del derecho internacional en el tema de las personas con discapacidad, pero debe señalarse que el término "inválido" es en la actualidad incorrecto. En apego a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, el término adecuado es, precisamente, el de **persona con discapacidad**, por lo cual debe evitarse el uso de palabras como inválidos, impedidos, minusválidos, discapacitados, incapacitados, personas con alguna discapacidad, personas con capacidades diferentes o personas con capacidades diferenciadas.

<sup>9</sup> Este documento es un antecedente importante del derecho internacional en el tema de las personas con discapacidad, pero debe señalarse que el término "retrasado mental" es en la actualidad incorrecto. En apego a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, el término adecuado es, precisamente, el de **persona con discapacidad intelectual**, por lo cual debe evitarse el uso de palabras como retrasado o deficiente.

**Declaración de los Derechos de los Impedidos.**<sup>10</sup> – (Resolución de la ONU 3447 (XXX) del 09-12-1975).

**Art. 1º.-** El término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.

**Art. 7º.-** El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.

**Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.** (Resolución de la ONU 48/96 del 20-12-1993)

**Art. 7º.- Empleo:** Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

3. Los programas de medidas estatales deben incluir:

a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;

b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo;

c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.

7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con

---

<sup>10</sup> Este documento es un antecedente importante del derecho internacional en el tema de las personas con discapacidad, pero debe señalarse que el término "impedido" es en la actualidad incorrecto. En apego a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, el término adecuado es, precisamente, el de **persona con discapacidad**, por lo cual debe evitarse el uso de palabras como inválidos, impedidos, minusválidos, discapacitados, incapacitados, personas con alguna discapacidad, personas con capacidades diferentes o personas con capacidades diferenciadas.

discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.

**8.** Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

**Programa de Acción para el Decenio de las Américas, por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016.** (OEA, Santo Domingo, 06-06-2006, con el Lema “Igualdad, Dignidad y Participación”, AG/DEC.50 (XXXVI-O/06). Programa de Acción, aprobado en Panamá en junio 2007.

**Objetivo 4.** Empleo<sup>11</sup> - Promover la inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, ya sea dependiente o independiente, tanto en los sectores público como privado, utilizando como base la formación técnica y profesional, así como la igualdad de oportunidades de trabajo, incluyendo la disponibilidad de entornos laborables accesibles.

Para lograrlo proponen algunas líneas de acción como desarrollar, tanto en el sector público como en el privado, programas de inserción laboral de las personas con discapacidad y promover programas de adaptación, capacitación y formación ocupacional, técnica y profesional. Promover el concepto de la responsabilidad social y la contratación de personas con discapacidad en el sector privado en igualdad de condiciones, mediante políticas de acción afirmativa, incentivos fiscales, subsidios o financiamientos especiales.

## V.1 Nacional

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** (DOF 05-02-1917, última reforma 29-07-2010)

**Art. 1º.-** ... Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, 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.

**Art. 5º.-** ... A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos ....

**Art. 123.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...

---

<sup>11</sup> Con el fin de definir y hacer el seguimiento de las acciones y compromisos de la resolución anterior, se creó un Comité responsable de elaborar, hacer el seguimiento y reportar los avances del Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (PAD), que fue aprobado por la Asamblea General de la OEA, mediante su Resolución AG/RES. 2339 (XXXVII-O/07) de Junio 2007, y a través de él los Estados miembros se comprometieron a “adoptar gradualmente y dentro de un tiempo razonable, las medidas administrativas, legislativas, judiciales, así como las políticas públicas necesarias (...) a fin de colocar las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con respecto al resto de la sociedad”.

**Ley Federal del Trabajo.** (DOF 01-04-1970, última reforma DOF 17-01-2006)

**Art. 3º.-** ... No podrán establecerse distinciones entre las personas por motivo de su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social.

**Art. 4º.-** No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos....

**Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** (DOF 11-06-2003, última reforma 27-11-2007)

**Art. 4º.-** Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación 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.

**Art. 9º.-** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como 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 de formación profesional;

**XXVII.** Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión.

**Art.13-** Los órganos públicos y las autoridades federales llevarán a cabo las siguientes medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

**I.** Promover un entorno que permita el libre acceso y desplazamiento.

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

**Art.16-** El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en los procedimientos de reclamación o queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

**Art. 20-** El Consejo tendrá las atribuciones siguientes:

**III.** Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.

**Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.** (DOF 25-06-2002, última reforma DOF 24-06-2009)

**Art. 5º.-** De manera enunciativa y no limitativa esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

**V.** Del trabajo: A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

**Art.19-** Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizar en beneficio de los adultos mayores:

**I.** La implementación de los programas necesarios a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores, así como actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente.

**II.** Impulso al desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de formulación y ejecución de proyectos productivos;

**IV.** La organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo.

**IV.** La capacitación y financiamiento para autoempleo, a través de becas, talleres familiares, bolsas de trabajo oficiales y particulares...

**Ley General de las Personas con Discapacidad.** (DOF 10-06-2005, última reforma DOF 01-08-2008)

**Art. 9º.-** Del trabajo y la capacitación. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

**I.** 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;

**II.** Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;

**III.** Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral.

**Art.14-** Las empresas privadas deberán contar con facilidades arquitectónicas para sus trabajadores con alguna discapacidad.

**Ley del Impuesto sobre la Renta.** (DOF 01-01-2002, última reforma, 27-04-2010)

**Art. 40.-** Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes:

**XIII.** 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

**Art.222-** El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas y sillas de ruedas; mental, auditiva o de lenguaje, en el 80% de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del título IV de esta Ley siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el Art. 12 de la Ley del Seguro Social y, además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador.

**DECRETO por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican (8 de marzo 2007).**

**Art. 1º.-** Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

**I.** Tengan 65 años o más de edad, o

**II.** Padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas señaladas en las fracciones anteriores. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y las de retención y entero a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta y obtenga, respecto de los trabajadores a que se refiere la fracción II de este artículo, el certificado de discapacidad del trabajador expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal previsto en este artículo por la contratación de personas con discapacidad a que se refiere la fracción II de este precepto, no podrán aplicar el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

**Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.** (DOF 04-01-2000, última reforma 28-05-09)

**Art. 14º.-** ... En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán los puntos en los términos de esta Ley, a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que comprobará con el Aviso de Alta al régimen obligatorio del IMSS....

**Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993,** *para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana.* (DOF 06-12-1994, última reforma DOF 21-06-200)

**6.3.** Establece entre otros puntos que toda detección del VIH/SIDA se rige por ciertos criterios como que no se debe solicitar como requisito para obtener empleo,

**6.3.2.-** No se utilizará para fines ajenos a los de protección de la salud sin menoscabo de la orden judicial la cual deberá acatarse en todo momento;

**6.3.3.-** No se solicitará como requisito para el ingreso a actividades, el acceso a bienes y servicios, contraer matrimonio, obtener empleo, formar parte de instituciones educativas, o para recibir atención médica;

**6.3.4.-** No deberá ser considerada como causal para la rescisión de un contrato laboral, la expulsión de una escuela, la evacuación de una vivienda, la salida del país o ingreso al mismo, tanto de nacionales como de extranjeros. En el caso de estos últimos, no será causal para negar residencia ni podrá ser utilizada para la deportación.

**Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006,** *Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público - Especificaciones de Seguridad.* (DOF 09-01-2007)

Esta Norma Mexicana tiene como propósito establecer las especificaciones que rijan la construcción de espacios de servicio al público, para lograr que las personas que presentan alguna disminución en su capacidad motriz, sensorial y/o intelectual, incluyendo a la población en general, puedan realizar sus actividades en la forma o dentro de lo que se considera normal para los seres humanos....

... La norma aplica a todos los espacios construidos de servicio al público en el territorio nacional, a excepción de las unidades hospitalarias, mismas que se rigen por la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA2-1993.

## **V.2 Convenios de la STPS.**

### **Convenio de Colaboración con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora A.C. – CNIME. (25-06-2002)**

Convenio para formar las bases de colaboración para conjugar sus esfuerzos y recursos, acordando sus áreas: b) Programa Empresa Incluyente, Por una Nueva Cultura Laboral, la STPS invita al CNIME para que en el momento en que se esté operando el Programa participe en el mismo, el CNIME se compromete a difundirlo entre sus Empresas.

### **Convenio con Manpower S.A. de C.V. (14 agosto 2002)**

La STPS y Manpower llevarán a cabo la difusión del Reconocimiento entre empresas. Una vez que la STPS integre el Proyecto, el Comité Operativo proporcionará de manera gratuita a Manpower la información técnica para la adecuación arquitectónica de las instalaciones de las empresas; a su vez, Manpower proporcionará la misma información a las empresas interesadas.

### **Convenio de Colaboración para el Impulso y Fortalecimiento de la Red de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad y Adultos Mayores en las Entidades Federativas con la Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la persona con discapacidad A.C. CONFE (11 mayo 2004).**

La STPS y CONFE conjugarán esfuerzos para el impulso, fortalecimiento, difusión y asesoría de la Red. CONFE se obliga a inducir a sus asociados a participar en la Red y proporcionar la información relativa a los servicios que prestan sus asociados a las personas con discapacidad. Capacitará a profesionales y/o técnicos especializados para la examinación y evaluación de personas con discapacidad intelectual. Proporcionará y mantendrá en su portal de Internet una lista actualizada de las personas con discapacidad intelectual que estén en posibilidad de prestar servicios para los que CONFE las ha capacitado, para agilizar la contratación formal por parte de las empresas.

.