

# DISTINTIVO Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"



GOBIERNO  
FEDERAL

STPS

## LINEAMIENTOS



Vivir Mejor

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	8
2. DIAGNÓSTICO.....	8
2.1 Personas con discapacidad.....	10
2.2 Personas adultas mayores.....	11
2.3 Personas con VIH.....	14
2.4 Trabajadores/as en los Centros de Trabajo Incluyentes.....	15
3. MARCO JURÍDICO.....	18
3.1 Nacional.....	18
3.2 Internacional.....	25
LINEAMIENTOS.....	30
4. COMITÉ OPERATIVO Y COMITÉ DICTAMINADOR.....	30
4.1 Comité Operativo.....	30
4.1.1 Integración.....	30
4.1.2 Atribuciones.....	30
4.1.3 Responsabilidades.....	31
4.2 Comité Dictaminador.....	32
5. REQUISITOS GENERALES PARA LOS CENTROS DE TRABAJO.....	34
5.1 <i>Casos particulares</i> .....	38
<b>Sector Privado</b> .....	38
<b>Sector Público</b> .....	40
<b>Sector Social</b> .....	42
6. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN.....	42
6.1 Manejo de la Cédula de Registro.....	42
6.2 Visitas a los centros de trabajo.....	43
6.3 Excepciones en el otorgamiento del Distintivo.....	44
7. SEGUIMIENTO A LOS CENTROS DE TRABAJO DISTINGUIDOS.....	45
7.1 Compromisos adquiridos.....	45
7.2 Visita de Seguimiento.....	46
7.3 Causales de retiro y cancelación del Distintivo.....	47
8. PROCEDIMIENTO DE RENOVACIÓN DEL DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”.....	48



## PRESENTACIÓN.

Los sistemas de reconocimiento o certificación han significado un estímulo importante a la actividad productiva por el fomento de principios y valores que favorecen la presencia de nuevas formas de pensar y actuar en las organizaciones. La preocupación constante por estimular a las unidades productivas a mejorar la calidad de sus procesos, productos y servicios, ha propiciado que países como Japón, Estados Unidos, Francia, Inglaterra, Italia, Finlandia e Irlanda, entre otros, hayan constituido Premios de Calidad y Productividad, Certificaciones de Calidad, Certificados de Empresas no Contaminantes, Certificados de Responsabilidad Social, Certificados de No Discriminación, Indicadores de Competitividad, entre otros.

En México se ha retomado esta práctica, por lo que desde 1989 se instauró el Premio Nacional de Calidad. Asimismo, las empresas buscan las certificaciones ISO-9000 (en sus diversas etapas); certificaciones de productividad, y otros premios y reconocimientos.

Particularmente en lo que se refiere a la no discriminación e igualdad de oportunidades, podemos destacar el Modelo de Equidad de Género (MEG) que otorga el Instituto Nacional de las Mujeres a empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil que han incorporado políticas de equidad de género dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Asimismo, se encuentra el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), mismo que busca reconocer a instituciones públicas, privadas o sociales que lleven a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos. Por último, el Distintivo Empresa Socialmente Responsable que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía, el cual orienta su objetivo hacia el reconocimiento de las empresas que demuestran su compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas de todos sus grupos de interés en lo económico, social humano y ambiental; demostrando el respeto por los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente con la finalidad de construir un bien común.



Es por ello que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se suma a esta serie de esfuerzos a través del **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”**, con el ánimo de distinguir a las instituciones públicas, privadas y sociales que se comprometen con buenas prácticas laborales hacia grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad, adultas mayores y con VIH.

El Estado mexicano, a través del **Plan Nacional de Desarrollo 2007–2012 (PND)**, y en particular en su *Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades*, se ha propuesto eliminar cualquier tipo de discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, especialmente para quienes conforman los sectores más vulnerables de la población.

Con este fin, el PND se propone fortalecer la concertación para el desarrollo de programas y proyectos entre el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil. Además se considera ampliar el alcance y cobertura de los programas, cuyo propósito es proteger y mejorar las condiciones de vida de los grupos en situación de vulnerabilidad. En particular, en el PND se establece el objetivo de fortalecer la política de estímulos fiscales para las empresas, con el propósito de generar empleos para las personas con discapacidad, las personas adultas mayores y demás grupos en situación de vulnerabilidad que desean continuar con su vida productiva.

Por su parte, y en concordancia con el PND, el **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007–2012**, instruye a promover las políticas y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos en el sector formal. Es responsabilidad de la STPS, dar atención y cumplimiento a este encargo.

Los temas y prioridades a destacar de este Programa son: buscar el equilibrio entre los factores de la producción, fomentar la productividad en las relaciones laborales y consolidar la previsión social. Para alcanzar estos objetivos se desarrollan políticas que busquen y promuevan la no discriminación laboral, y también se impulsará la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo a los grupos en situación de vulnerabilidad.

A este respecto, el Objetivo 9 del Programa Sectorial se plantea promover la equidad y la inclusión laboral, para lo cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social propicia la participación de los



sectores público, privado y social para el análisis y diseño de propuestas que deriven en la creación de una política pública orientada a mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo, con énfasis en la atención de las personas en condiciones de vulnerabilidad.

Como muestra del compromiso de la STPS por generar estrategias para sensibilizar a los sectores productivos sobre la responsabilidad social y brindar oportunidades de empleo para personas en situación de vulnerabilidad, se creó en 2005 el Reconocimiento Empresa Incluyente, mismo que funcionó con ese nombre hasta 2007. Como resultado de ello, se reconocieron 389 centros de trabajo de todo el país, las cuales han dado empleo a un total de 3,902 personas.

Sin embargo, la Secretaría decidió subir un peldaño más y elevar el Reconocimiento al rango de **Distintivo**, lo cual implica un mayor nivel de competencia para los centros de trabajo comprometidos con la inclusión laboral, así como el respaldo de esta dependencia para promover el fortalecimiento de instituciones públicas, privadas y sociales que se conviertan en modelos de una cultura laboral basada en la inclusión, la dignidad y el respeto a los derechos humanos.

Así, a través de este Distintivo la STPS demuestra su compromiso con la erradicación de la discriminación y la creación de condiciones óptimas para la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad. Esto se refrenda con la decisión de denominarlo Distintivo Empresa Incluyente “**Gilberto Rincón Gallardo**”, haciendo con ello un homenaje a la memoria del presidente fundador del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, quien con su ejemplo de vida y cercana colaboración influyó decididamente en esta dependencia para la adopción de medidas trascendentales como la firma de un Convenio de Colaboración entre el CONAPRED y la STPS, el desarrollo de la Política para la Igualdad Laboral y la adopción de medidas de accesibilidad en las instalaciones de nuestra Secretaría.

Como señaló Don Gilberto el 17 de abril de 2008, durante la firma del Convenio entre CONAPRED y la STPS, el trabajo es a la vez un espacio dignificante de las personas y una arena propicia para promover un cambio cultural que tenga un impacto cualitativo, traducido en efectivas condiciones de igualdad en derechos, trato y oportunidades para los grupos en situación de vulnerabilidad.



Congruente con este legado, la STPS promueve el enfoque de la inclusión laboral como aquel mediante el cual se creen condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo, a través de la acción corresponsable del sector empresarial, las instituciones públicas y la sociedad en su conjunto.

En este sentido, el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” busca reconocer e incentivar las políticas de inclusión laboral que se desarrollan en los centros de trabajo de instancias públicas, privadas y sociales, a favor de los sectores más desfavorecidos de nuestra sociedad. La inclusión promueve el derecho de las personas a participar en la vida productiva y lograr por medio del trabajo la satisfacción de saberse útil y capaz de servir a México; a la vez que genera centros de trabajo más humanos, productivos y competitivos.

La discriminación y desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura. Por ello, el Distintivo busca dar un reconocimiento público a los centros de trabajo incluyentes que trabajen a favor de la generación de una cultura laboral donde la discapacidad, el estado de salud, la edad, el género o cualquier otra condición no sean obstáculo para el acceso, promoción y permanencia en el empleo; en la cual la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor; una cultura que reconozca las capacidades, habilidades y capital humano que puede tener cualquier persona en el desempeño de su actividad laboral, y que promueva la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos al ejercicio del derecho al trabajo.

Para generar centros de trabajo que sean ejemplos sociales de inclusión laboral y promuevan una cultura de no discriminación en su interior, es precisa la conjunción de todos los sectores. Por ello, el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” cuenta con un **Comité Dictaminador** integrado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (CENSIDA) y la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



Dicho Comité, no sólo tiene la decisión final respecto de los centros de trabajo que recibirán el Distintivo, sino que coadyuva con todas y cada uno de ellos para que mejoren sus políticas de inclusión laboral, desarrollen programas institucionales para prevenir la discriminación y la violencia, hagan las adecuaciones que permitan la accesibilidad universal y en general reciban la asesoría y el apoyo técnico que les permita consolidarse como **Centros de Trabajo Incluyentes**.

A esta tarea contribuyen también las Redes de Vinculación Laboral existentes en las 32 entidades del país, así como las regionales y municipales que se encuentren instaladas.

Además, el logotipo que la STPS entrega a los centros de trabajo distinguidos se colocará en su papelería, productos y demás promocionales, buscando que los consumidores identifiquen y reconozcan a los centros de trabajo incluyentes; a la vez que se promueva en el conjunto de la sociedad la solidaridad, el respeto y el reconocimiento a las personas que por distintas circunstancias han sido excluidas de las oportunidades de desarrollo, y que a través del empleo encuentran opciones dignas de desarrollo personal y profesional.

Por otra parte, la información que se recaba con la entrega del Distintivo sobre la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y sus condiciones de trabajo representa un importante insumo para la elaboración de políticas públicas en materia laboral más adecuadas a las necesidades del personal en situación de vulnerabilidad. Por tanto, la información que se recaba sobre los centros de trabajo y las personas en situación de vulnerabilidad que se obtiene mediante el registro y la visita de verificación para la entrega del Distintivo, se convierte en un aporte destacado al diagnóstico de la situación y un punto de partida útil para el impulso de acciones públicas en la materia.

De esta forma el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” pretende posicionarse como una estrategia pública relevante que contribuya al objetivo nacional de igualar las oportunidades para los grupos en situación de vulnerabilidad, en el marco de una sociedad más justa y democrática.



## 1. OBJETIVOS.

### OBJETIVO GENERAL.

Reconocer a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- a. Favorecer la autonomía e independencia de las personas en situación de vulnerabilidad a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad.
- b. Sensibilizar a los centros de trabajo sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- c. Fomentar entre los sectores público, privado y social la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin.
- d. Contribuir, dentro del sector laboral y los centros de trabajo, a un cambio cultural que favorezca la plena inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad y cree ambientes libres de violencia y discriminación.
- e. Favorecer el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.
- f. Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las y los integrantes de la Red Nacional de Vinculación Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que trabajan en el tema.

## 2. DIAGNÓSTICO.

La **Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación del 2005** realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en conjunto con la Secretaría de Desarrollo Social, reveló que las y los mexicanos consideran que les sería más difícil conseguir un trabajo a las personas con discapacidad en 22.1%, personas adultas mayores en 28.2%, y personas con VIH en 10.7%. Sin embargo, lo que más sobresale de esta Encuesta es la opinión de



los propios grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas adultas mayores y población con discapacidad.

Las personas encuestadas de estos grupos respondieron que uno de los principales derechos que se les respetaba poco o nada es el acceso a un trabajo justo y bien remunerado, en un 83.4% para personas con discapacidad y en 80% para personas adultas mayores. Las personas con discapacidad consideran en un 48.6% que tienen pocas posibilidades de mejorar sus condiciones de vida y las personas adultas mayores en un 58.8%. Entre los principales obstáculos para salir adelante, las personas con discapacidad identificaron la falta de empleo en un 36.8% y las personas adultas mayores en un 36.6%. Finalmente, las personas con discapacidad consideran en un 88.5% que tienen menos posibilidades de conseguir un empleo que el resto de la población, mientras que para las personas adultas mayores se eleva al 91.2%.

Cinco años después, la **Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (Enadis). Resultados Generales**, realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, revela que las personas adultas mayores consideran como su principal la dificultad para encontrar trabajo (36% de las respuestas); el 27.5 % de las personas con discapacidad opina lo mismo.

Por otro lado, la población encuestada considera en un 34.8% que a las personas adultas mayores no se les respetan nada sus derechos y 35.6% dijeron que poco. En el caso de las personas con discapacidad, 34% consideró que no se respeta nada sus derechos y 36.6% que poco.

Esta situación obliga a la STPS a fortalecer los esfuerzos para eliminar la discriminación laboral, particularmente tomando en cuenta que las personas pertenecientes a estos grupos son un porcentaje importante respecto a la población total en nuestro país.



## 2.1 Personas con discapacidad.

De acuerdo con el XIII Censo General de Población y Vivienda, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)<sup>1</sup>, en el año 2010, a nivel nacional había cuatro millones 527 mil 784 personas con alguna limitación para realizar alguna actividad, lo cual representó el 4.03% de la población total. Por sexo, fue mayor el porcentaje de mujeres (50.1%), en comparación con el de hombres (49.9%). Las cifras por tipo de limitación en la actividad se muestran en la Tabla 1, y es de destacar 53.8% de la población con limitación la presenta para caminar o moverse, mientras que sólo el 4.6% reportó tener limitaciones para poner atención o aprender.

**Tabla 1. Tipos de limitación en la actividad**

Tipo de limitación	Cantidad de personas <sup>2</sup>	Porcentaje
Caminar o moverse	2,437,397	53.8
Ver	1,292,201	28.5
Escuchar	498,640	11.0
Hablar o comunicarse	401,534	8.9
Atender el cuidado personal	229,029	5.1
Poner atención o aprender	209,306	4.6
Mental	448,873	9.9

Fuente: INEGI. *XIII Censo General de Población y Vivienda (CPV), 2010*. Tabulados del Cuestionario Básico.

Por lo que se refiere a la población de 12 años y más, según condición y limitación en la actividad,

<sup>1</sup> El XIII Censo General de Población y Vivienda 2010 presenta cambios sustanciales en el enfoque teórico y metodológico para generar información estadística sobre este sector de la población. En él se reflejan las recomendaciones internacionales de la ONU y la Organización Mundial de la Salud (OMS), a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF). En los *Principios y Recomendaciones para los Censos de Población y Vivienda*, la ONU menciona que considerando el tiempo y espacio limitados de los censos, la inclusión de una pregunta debe centrarse en cuatro dominios básicos (caminar, ver, escuchar y conocimiento), esenciales para determinar la condición de discapacidad y realizar comparaciones a nivel internacional. En este contexto, el Censo de Población y Vivienda 2010 incluye una pregunta en el cuestionario básico que indaga sobre las limitaciones y las restricciones en la participación en la vida diaria de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, con la que es posible identificar y cuantificar el número de personas con algún tipo de discapacidad y conocer sus principales características sociodemográficas. Sin embargo, a diferencia de lo propuesto a nivel internacional no se incluyó el calificador para cada dominio.

<sup>2</sup> La suma de los distintos tipos de limitación en la actividad puede ser mayor al total por aquella población que tiene más de una limitación.

la información censal registró cuatro millones 183 mil 604 personas. De éstas, un millón 242 mil 258 son personas económicamente activas, donde un millón 167 mil 579 personas se encuentran ocupadas, mientras que 74 mil 679 no lo están. Sobre la población ocupada con alguna limitación en la actividad, 839 mil 617 son hombres y 327 mil 962 mujeres. Lo anterior resalta el hecho de que sólo el 27.9% de las personas con esta condición tienen trabajo. Finalmente dos millones 920 mil 371 personas con alguna limitación en la actividad no pertenecen a la población económicamente activa, siendo de éstas un millón 721 mil 317 personas de 65 años o más.

Uno de los aspectos más relevantes es que cerca de tres cuartas partes de la población de 3 años y más con algún tipo de limitación en la actividad no cuenta ni siquiera con educación primaria concluida, lo que puede dificultar su acceso a un trabajo decente.

De acuerdo a las cifras y las limitantes en el desarrollo de alguna actividad, se puede identificar que la gran mayoría de éstas tiene dificultad para caminar o moverse. Por otro lado, es mucho mayor el número de hombres trabajando que el de mujeres, de donde puede afirmarse que existe una desigualdad de oportunidades en cuanto a la situación de género y sin un nivel básico de instrucción o nivel educativo, lo que agrava considerablemente su situación social y específicamente su situación laboral.

De acuerdo a la Enadis 2010, cuatro de cada diez personas con discapacidad refieren que familiares distintos a sus padres son la fuente de donde proviene la mayor parte de sus ingresos. La segunda fuente de ingresos es el *trabajo propio*. En tercer lugar aparecen las *pensiones*, y sólo uno de cada diez expresó que sus ingresos provienen de *sus padres*.

## 2.2 Personas adultas mayores.

Sin lugar a duda el siglo XX produjo una revolución de la longevidad. La esperanza media de vida al nacer aumentó 20 años desde 1950, llegando hasta los 66 en el año 2000 y se estima que para el 2050 haya aumentado 10 años más. El rápido crecimiento de la población en la primera mitad



del siglo XXI, significa que el número de personas adultas mayores<sup>3</sup> que era alrededor de los 600 millones en el año 2000 llegará hasta casi los 2,000 millones en el 2050. Por último, se prevé que el incremento mundial de las personas adultas mayores pase del 10% en 1998 al 15% en 2025, mientras que en México, y de acuerdo con las estimaciones del Consejo Nacional de Población (Conapo), en 2011 la esperanza de vida al nacer es de 75.6 años. En las mujeres es de 77.9 años y en los hombres de 73.2 años.<sup>4</sup>

De acuerdo con el INEGI, en el año 2010 había 5.37 millones de mujeres y 4.67 millones de hombres de sesenta años o más, es decir poco más de diez millones de personas adultas mayores, como se ve reflejado en la Tabla 2.

**Tabla 2. Población Total por grupos de edad según sexo**

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres
Menores de 15 años	32,515,796	16,498,731	16,017,065
15 a 29 años	29,706,560	14,539,300	15,167,260
30 a 59 años	38,661,397	18,437,443	20,223,954
60 años y más	10,055,379	4,679,538	5,375,841

Fuente: INEGI. XIII CPV 2010. Tabulados del Cuestionario Básico.

Uno de los elementos que mejor permiten identificar la situación laboral de las personas adultas mayores es su tasa de participación económica<sup>5</sup>, que es aquella que mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo. Como se puede ver reflejado en la Tabla 3, el valor de participación económica para total en nuestro país es del orden de 52.63, existiendo una clara diferencia entre hombres y mujeres. La tasa de participación económica de las mujeres es de

<sup>3</sup> La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores define que una persona adulta mayor es aquella que tenga sesenta años o más (Artículo 3, fracción I).

<sup>4</sup> Consejo Nacional de Población  
[http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=36&Itemid=234](http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=36&Itemid=234)

<sup>5</sup> Tasa de Participación Económica. Resultado de dividir a la población económicamente activa entre el total de la población de 12 y más años. Fuente:  
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/glosario/default.aspx?clvglo=cp&c=14060&s=est>



apenas el 33.32, mientras que para los hombres es del 73.37. Tanto para hombres como para mujeres, la medición disminuye considerablemente conforme va aumentando la edad, hasta llegar a los 9.7 puntos en los 85 años y más, siendo 19.29 el valor para hombres y de 2.61 en el caso de las mujeres.

**Tabla 3. Tasa de participación económica**

Grupos quinquenales de edad	Total	Hombres	Mujeres
Total	<b>52.63</b>	<b>73.37</b>	<b>33.32</b>
60 a 64 años	44.56	71.04	20.72
65 a 69 años	35.51	59.3	14.19
70 a 74 años	27.88	48.85	9.56
75 a 79 años	21.78	39.07	6.73
80 a 84 años	15.02	28.4	4.31
85 años y más	9.7	19.29	2.61

Fuente: INEGI. XIII CPV, 2010. Tabulados del Cuestionario Básico.

Podemos constatar que, aunque México cuenta mayormente con una población joven y en edad productiva, erróneamente se considera que las personas adultas mayores dejan de ser productivas por el transcurso de los años. Además que las mujeres son más vulnerables, ya que el género sigue siendo causa de segregación laboral, a lo cual se suma la edad.

Datos más recientes siguen demostrando la preocupante situación laboral de las personas adultas mayores. De acuerdo con la **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo** al III trimestre de 2010, hay 10.9 millones de personas adultas mayores de 60 años y más. De ellas, 3.6 millones cuentan con un empleo: 68.9% son hombres y 31.1% son mujeres. El 13.4% de las personas adultas mayores no percibe ingresos; el 28.1% recibe menos de 1 salario mínimo y sólo el 5.8% tiene ingresos superiores a 5 veces el salario mínimo. Finalmente, el 85.9 % no recibe ninguna prestación social.



Asimismo, de acuerdo con la Enadis 2010, casi seis de cada diez personas adultas mayores entrevistadas, señala que sus ingresos no son suficientes para cubrir sus necesidades. Sólo dos de cada diez expresó que sus ingresos son suficientes y, un porcentaje similar, opina que más o menos le alcanza para cubrir sus necesidades.

### 2.3 Personas con VIH.

Desde 1983, año en que inició esta epidemia en nuestro país, hasta el 30 de septiembre de 2010, en el Registro Nacional de Casos de SIDA se han contabilizado en forma acumulada 143,281 casos de SIDA, de los cuales el 82.2% son hombres y el 17.8% son mujeres, como se ve en la Tabla 8. La evolución de la razón hombre/mujer se ha reducido a lo largo de la epidemia del SIDA en México. Dicha razón disminuyó de 10.8 en 1985 hasta 3.7 en el 2008, para aumentar a 3.9 en 2009 y 4.2 en 2010 respectivamente. De esta manera, el proceso de feminización de los casos de SIDA se ha detenido y revertido. Las personas en edad productiva constituyen el grupo más afectado con 78% de los casos registrados.

**Tabla 4. Casos acumulados de SIDA por edad y sexo**

Grupos de edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
0-14 años	1,791	1.5	1,551	6.1	3,342	2.3
15-29 años	34,163	29.2	8,419	33.2	42,582	29.9
30-44 años	57,705	49.4	10,609	41.9	68,314	48.1
45 años o mas	23,235	19.9	4,757	18.8	27,992	19.7
Total	116,894	100	25,336	100	142,230	100

Fuente: Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (CENSIDA), *Registro Nacional de Casos de SIDA*. Datos al 30 de septiembre del 2010.

Es necesario señalar que el SIDA constituye una amenaza para los principios y derechos fundamentales relativos al trabajo y socava las medidas adoptadas para proporcionar un trabajo decente y productivo a las mujeres y los hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. De igual manera, se consideran discriminatorias la violación del derecho a la confidencialidad o la negación de tomar medidas de adaptación del trabajo a las necesidades de las y los trabajadores con VIH.



El problema central se encuentra en el estigma y la discriminación asociados al VIH, como lo reveló la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (CONAPRED-SEDESOL), según la cual sólo el 0.2% de las y los encuestados señaló que escogerían a personas con VIH como primera opción para colocarlos en un trabajo; mientras que al preguntárseles sobre a quién jamás contratarían, el 18.4% respondió que a las personas con VIH, sólo después de las y los extranjeros. Más recientemente, la Enadis 2010 muestra que tres de cada diez personas entrevistadas no estarían dispuestas a permitir que en su casa viviera una persona con VIH.

Es claro, por tanto, que es preciso un cambio cultural que elimine los prejuicios y la estigmatización respecto al desempeño laboral de las personas con VIH, así como difundir información veraz y científica sobre las formas de transmisión del virus y la inexistencia de riesgos de transmisión en el trabajo con la observancia de las medidas universales de seguridad.

#### 2.4 Trabajadores/as en los Centros de Trabajo Incluyentes.

El **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”**, antes denominado Reconocimiento Empresa Incluyente, se ha otorgado desde el año 2005. Aunque el programa cuenta con muy pocos años de aplicación, los datos constatan que ha cumplido con su objetivo primordial: la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad. El total de trabajadores/as beneficiados/as de 2005 a 2007 fue de 3,902, como se puede ver en la Tabla 9. Véase también la Gráfica 1.

**Tabla 5. Reconocimiento Empresa Incluyente, 2005-2007.**

Año	Entidades Federativas	Empresas	Personal con Discapacidad		Personal Adulto Mayor		Personal con VIH		TOTAL PCD/AM/VIH
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2005	16	96	877	364	0	0	0	0	1,241
2006	19	167	456	216	391	393	1	0	1,457
2007	24	126	167	374	181	477	5	0	1,204
<b>Total</b>		<b>389</b>	<b>1,500</b>	<b>954</b>	<b>572</b>	<b>870</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>3,902</b>

Fuente: Dirección General para la Igualdad Laboral, STPS. 2007.



Con el Reconocimiento Empresa Incluyente, se sensibilizó a los centros de trabajo sobre la importancia de contratar e integrar a las personas en situación de vulnerabilidad; aunque todavía falta mucho por hacer, en lo particular, generando una mayor incorporación de las mujeres al ámbito laboral, reconocer que las personas adultas mayores siguen siendo muy productivas y sobre todo, se debe valorar e incorporar más a las personas con VIH; propiciando así el desarrollo profesional y humano de estos grupos.

La Tabla 5 permite ver que la mayoría de las y los trabajadores incluidos pertenecen al grupo de personas con discapacidad. Es necesario recordar que en el primer año de entrega del Reconocimiento no se tomaban en cuenta personas con VIH, ni personas adultas mayores.

La información que reportan los centros de trabajo reconocidos permite hacer un análisis detallado respecto a la composición de las y los trabajadores con discapacidad, adultos mayores o con VIH que han sido incluidos. A continuación se muestran tablas que reflejan la información más relevante del ahora Distintivo.

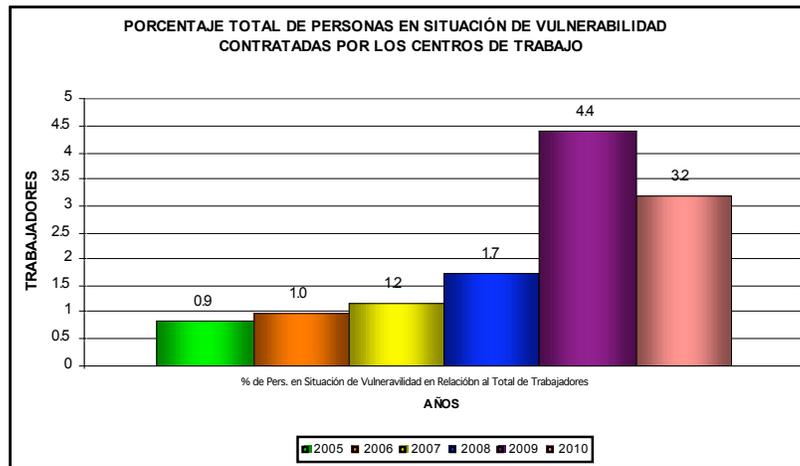
A partir de 2008, con el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, se redujo el número de instancias distinguidas, pero se incrementó proporcionalmente la cantidad de personas incluidas laboralmente, tal y como se puede apreciar en la Tabla 6 y la Gráfica 1. A demás en el 2010 se incluyó a otros grupos en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de hacer visibles las acciones inclusivas de los centros de trabajo hacia otros sectores que también enfrentan obstáculos para acceder y permanecer en el mercado laboral, tales como indígenas, personas transgénero, personas de talla baja, personas de preferencia sexual diferente a la heterosexual, madres solteras (englobados en Otros grupos).

**Tabla 6. Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” 2008 - 2010.**

Año	Entidades Federativas	Centros de trabajo	Personas con Discapacidad		Personas Adultas Mayores		Personas con VIH		Otros Grupos		TOTAL
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2008	15	32	335	198	66	80	2	1	0	0	682
2009	20	51	577	281	381	157	1	0	0	0	1397
2010	11	22	155	98	79	19	4	0	3	9	367



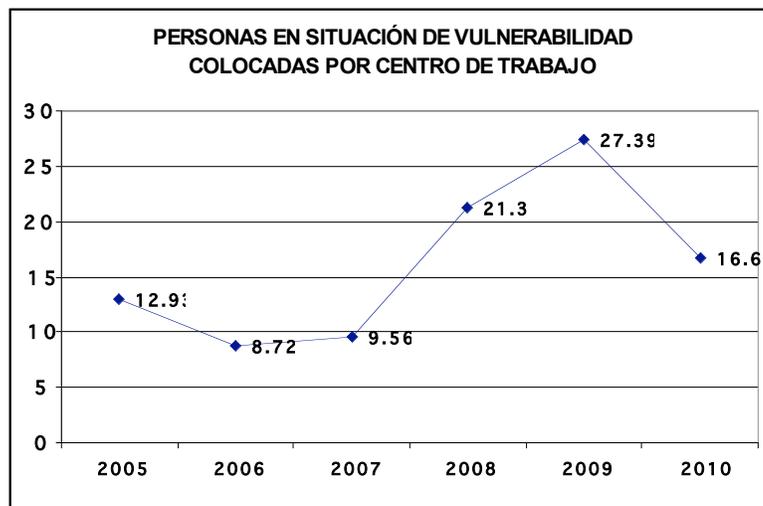
Gráfica 1.



Fuente: Dirección General para la Igualdad Laboral, STPS. 2010

En este sentido, el personal colocado en los centros de trabajo que han sido reconocidos o distinguidos se incrementó en más del 100% al pasar del Reconocimiento (2007) al Distintivo (2008-2010), como se muestra en la Gráfica 2.

Gráfica 2



### 3. MARCO JURÍDICO.

En México existe una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad 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.

#### 3.1 Nacional.

##### Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

##### Ley Federal del Trabajo.

**Art. 3º.-** No se puede discriminar a ningún trabajador con 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.

**Art. 4º.-** 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:

**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;

**XXVI.** Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y

**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:

**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.**

**Art. 3°.-** Para los efectos de esta Ley, se entenderá por personas adultas mayores, aquellas que cuentan con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional.

**Art. 5°.-** 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.



### **Ley General de las Personas con Discapacidad.**

**Art. 9º.-** 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.**

**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<sup>6</sup> discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más 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.

### **Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.**

**Art. 14º.-** En el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia 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.

### **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,

---

<sup>6</sup> Si bien este término es uno de los tantos que han quedado en desuso dado el avance en la eliminación de los estigmas hacia la población con discapacidad, cabe señalar que aún queda pendiente la tarea de armonizar los conceptos y definiciones en los documentos en los que se haga alusión a la discapacidad, ya que ésta no es un padecimiento, sino una condición de la persona.

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 Aduanera.**

**Art. 61.-** No se pagarán los impuestos al comercio exterior por la entrada al territorio nacional o la salida del mismo de las siguientes mercancías:

**XV.** Los vehículos especiales o adaptados y las demás mercancías que importen las personas con discapacidad que sean para su uso personal, así como aquellas que importen las personas morales no contribuyentes autorizadas para recibir donativos deducibles en el impuesto sobre la renta que tengan como actividad la atención de dichas personas, siempre que se trate de mercancías que por sus características suplan o disminuyan su discapacidad; permitan a dichas personas su desarrollo físico, educativo, profesional o social; se utilicen exclusiva y permanentemente por las mismas para esos fines, y cuenten con la autorización de la Secretaría.

Para los efectos de lo dispuesto en esta fracción, se considerará como persona con discapacidad la que debido a la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, sufre la restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, y acredite dicha circunstancia con una constancia expedida por alguna institución de salud con autorización oficial.



Tratándose de vehículos especiales o adaptados, las personas con discapacidad podrán importar sólo un vehículo para su uso personal cada cuatro años. Las personas morales a que se refiere el primer párrafo de esta fracción podrán importar hasta tres vehículos cada cuatro años. En ambos casos, el importador no podrá enajenar dichos vehículos sino después de cuatro años de haberlos importado.

**Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados** con las mismas.

**Art. 38.-** ...

En caso de empate técnico entre las empresas licitantes, las dependencias y entidades adjudicarán la obra, en igualdad de condiciones, a las empresas que tengan en su planta laboral un cinco por ciento de personas con discapacidad, cuya alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social se haya dado con seis meses de antelación al momento del cierre de la Licitación Pública.

**Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-1993**, para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana.

**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, no debe ser considerada como causal para la rescisión de un contrato laboral, y que ninguna autoridad puede exigir pruebas de detección de VIH/SIDA a un individuo, o los resultados de las mismas, sin que presente una orden judicial.

**Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006**, *Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público - Especificaciones de Seguridad*. Esta Norma Mexicana establece las especificaciones para la construcción de espacios de servicio al público que permitan a las personas que presenten alguna disminución en su capacidad motriz, sensorial y/o intelectual, realizar sus actividades con normalidad. 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.



**Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008** que establece los requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Esta Norma Mexicana tiene como objetivo establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres. Incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre ellos, accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad y adultas mayores. Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

**DECRETO por el que se declara Día de la Tolerancia y el Respeto a las Preferencias , el 17 de mayo de cada año.**

El 17 de mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS) suprimió la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales y a partir de entonces, en esta fecha se celebra cada año a nivel mundial, la lucha contra la homofobia. Asimismo, en la Décima Segunda Sesión Ordinaria del Pleno de la Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, celebrada el 10 de Diciembre de 2009, se emitió el Acuerdo para conmemorar el 17 de mayo como Día Nacional contra la Homofobia. Por ello ante la necesidad de implementar medidas para fomentar la tolerancia y el respeto a las preferencias, y evitar la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, se declara "Día de la Tolerancia y el Respeto a las Preferencias", el 17 de mayo de cada año.

### 3.2 Internacional.

**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.<sup>7</sup>**

---

<sup>7</sup> Esta convención fue adoptada el 13 de diciembre de 2006 y entró en vigor el 3 de mayo de 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 condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo dignas y saludables;
- b) proteger los derechos de las personas con discapacidad, en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración igual, condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos;
- h) promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

### **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad**

**Art. 3º.-** 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** (ratificado el 11 de noviembre de 1961).



**Art. 1º.-** 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. 2º.-** 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** (ratificado el 28 de junio de 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> (ratificado el 5 de abril 2004).

**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.

---

<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.

**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>**

**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.

#### **Declaración de los Derechos de los Impedidos.<sup>10</sup>**

**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

---

<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.

<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.

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**

**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, y que tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas de sensibilización para superar las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con los trabajadores con discapacidad y adoptar 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.**

En su compromiso 4. Empleo, se plantea la necesidad de lograr 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 promover el concepto de la responsabilidad social y la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, mediante políticas de acción afirmativa, incentivos fiscales, subsidios o financiamientos especiales, entre otras acciones similares, en igualdad de condiciones.



## LINEAMIENTOS

El **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”** será entregado por medio de un Comité Operativo, conformado por instancias pertenecientes a la Red de Vinculación Laboral instalada de la entidad, región o en municipio y un Comité Dictaminador que tendrá su sede en el Distrito Federal.

El **Distintivo Empresa Incluyente** tendrá una vigencia de **3 años** a partir de la fecha en que sea entregado y con base a los presentes Lineamientos.

### 4. COMITÉ OPERATIVO Y COMITÉ DICTAMINADOR.

#### 4.1 Comité Operativo.

##### 4.1.1 Integración.

La Red de Vinculación Laboral (RVL), determinará cuáles serán las instituciones que integren el Comité Operativo. Éste deberá estar integrado por un mínimo de cinco instituciones y un máximo de ocho, que sean representativas de todos los sectores que integran la RVL y de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Además de la representatividad, en la conformación del Comité Operativo deberán considerarse los aspectos sujetos a evaluación, de acuerdo con los requisitos establecidos en los presentes Lineamientos, de forma que se cuente con los conocimientos y la experiencia necesarios para valorar cada uno de ellos.

El Comité Operativo deberá contar, sin excepción, con un representante de la Delegación Federal del Trabajo (DFT), de la entidad federativa correspondiente quien fungirá como coordinador.

##### 4.1.2 Atribuciones.

Las atribuciones del Comité Operativo serán las siguientes:

- Realizar visitas de verificación a los centros de trabajo solicitantes.



- Manejo y utilización del software ErgoDis<sup>11</sup>.
- Realizar visitas de seguimiento a los centros de trabajo que hayan obtenido el Distintivo.

El representante de la DFT contará con las siguientes atribuciones:

- Coordinar los trabajos del Comité Operativo.
- Convocar al Comité Operativo a reuniones.
- Ser el vínculo de contacto con la Dirección General para la Igualdad Laboral (DGIGL).

#### 4.1.3 Responsabilidades.

Los integrantes del Comité Operativo deberán cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Comunicar al resto de los integrantes del Comité Operativo la información recabada de los centros de trabajo aspirantes al Distintivo.
- Asistir a todas las reuniones de trabajo y visitas de verificación convocadas por el representante de la DFT.
- Reportar al representante de la DFT los resultados de las reuniones de trabajo en torno a las visitas de verificación, que serán entregados conforme a las fechas establecidas en la Convocatoria.
- Utilizar correctamente el software ErgoDis durante las visitas de seguimiento a los centros de trabajo que hayan sido acreedores del Distintivo.
- Documentar y elaborar las actas de verificación en los centros de trabajo solicitantes del Distintivo, mismas que serán enviadas junto con toda la documentación al Comité Dictaminador en el Distrito Federal.

---

<sup>11</sup> Este es un software desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia. Es un método de análisis y evaluación ergonómica de las condiciones de trabajo que analiza el ajuste trabajo-sujeto y la prevención de riesgos laborales, considerando los requisitos del trabajo, los riesgos relacionados así como la capacidad y la opinión del trabajador.

- Ajustarse a los criterios de confidencialidad de la información recabada y obtenida durante las visitas de verificación a los centros de trabajo aspirantes al Distintivo.

#### **4.2 Comité Dictaminador.**

Con base en los presentes Lineamientos, el Comité Dictaminador estará constituido por representantes de la STPS, el Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA (CENSIDA), y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), instituciones rectoras e involucradas en el tema de la no discriminación y promotoras de la inclusión social y laboral de las personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH.

El objetivo del Comité Dictaminador será tomar la decisión final e inapelable sobre los centros de trabajo acreedores al Distintivo Empresa Incluyente y coadyuvar al seguimiento de los compromisos adquiridos durante su vigencia.

Para ello, el Comité revisará cada uno de los expedientes de los centros de trabajo solicitantes del Distintivo que el Comité Operativo de cada entidad federativa haya recabado y entregado a la DGIGL, a fin de decidir sobre aquellos que podrán recibirlo. El Comité Dictaminador única y exclusivamente evaluará la información que le sea entregada, mas no realizará visita de verificación alguna a los centros de trabajo.

Una vez que el Comité Dictaminador haya aprobado la entrega del Distintivo, emitirá el dictamen correspondiente. Asimismo incluirá las recomendaciones y sugerencias en materia de inclusión laboral que haya considerado pertinente que sean atendidas. La notificación de los resultados del dictamen se realizará mediante un comunicado conjunto de la Dirección General para la Igualdad Laboral y la Delegación Federal del Trabajo (DFT) en la entidad correspondiente, mismo que será enviado al centro de trabajo participante para su conocimiento. La DFT deberá remitir a la DGIGL el acuse de recibido del comunicado con la firma y sello del centro de trabajo. En el caso del Distrito Federal, el comunicado será elaborado y enviado directamente por la DGIGL.



Los centros de trabajo que resulten acreedores al Distintivo, deberán requisitar el formato de Carta Compromiso y enviarla a la DGIGL a través del Comité Operativo local. Con ella, el centro de trabajo se compromete a cumplir con los Lineamientos del Distintivo Empresa Incluyente y los compromisos que se enumeran en la sección 8.1.

Las decisiones que tome el Comité Dictaminador:

- Estarán fundamentadas en los Lineamientos del Distintivo y en los criterios que dicten las áreas de competencia de cada una de las instituciones integrantes.
- Se tomarán por unanimidad y/o mayoría.
- Serán definitivas e inapelables.
- Irán acompañadas de las observaciones que cada institución estime pertinente hacer al centro de trabajo, a fin de que sirvan como base para realizar el seguimiento durante la vigencia del Distintivo.

Asimismo, en la decisión sobre la entrega o no del Distintivo, intervendrán la combinación de factores tales como:

- Accesibilidad en el centro de trabajo, de acuerdo al tipo de población contratada y, en caso de haberla, a la atención a clientes o usuarios/as;
- Evidencias aportadas sobre una política de inclusión laboral, que vaya más allá de la contratación de personal en situación de vulnerabilidad;
- Ambiente laboral;
- Igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones generales de trabajo y en las oportunidades de capacitación, ascenso y promoción;
- Vulnerabilidad real del personal reportado. Es decir, no sólo se fundamente en la condición de la persona (edad, discapacidad, estado de salud, etc.), sino que adicionalmente se trate de personas que enfrenten dificultades especiales para ejercer plenamente sus derechos laborales. En este sentido, no se considerarán como tales a personas propietarias de los centros de trabajo y se valorará la pertinencia de aplicar este criterio a personas adultas mayores de mandos medios o altos con antigüedad en ese puesto, sobre todo en lo que

respecta al sector público. Lo anterior sin excluir otros casos que, derivados del análisis respectivo, determine el propio Comité Dictaminador, en su calidad de órgano colegiado y multidisciplinario de especialistas, y

- Aquéllos producto del análisis particular del centro de trabajo que el Comité estime relevantes.

Por otra parte, y con el propósito de facilitar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los centros de trabajo que sean distinguidos con base en los presentes Lineamientos, el Comité Dictaminador y las Redes de Vinculación Laboral harán un acompañamiento, de acuerdo con sus competencias, a fin de brindarles la asesoría, el apoyo técnico, los materiales y la capacitación que requieran para completar con cada uno de los compromisos durante los **tres años de vigencia** que tiene el Distintivo.

## 5. REQUISITOS GENERALES PARA LOS CENTROS DE TRABAJO

Con el fin de que los centros de trabajo tengan la oportunidad de concursar por el Distintivo Empresa Inuyente, estos deberán cumplir con los requisitos que se enlistan a continuación:

- Considerando que la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad requiere de un proceso de sensibilización y compromiso, se abre la necesidad de establecer un criterio en la cantidad mínima de personas contratadas, dependiendo del número total de trabajadores/as que laboran en el centro de trabajo. Por tanto, el principal requisito que deberán cumplir será la cobertura de dicha cantidad conforme a la Tabla 7:

**Tabla 7. Número Mínimo de Trabajadores/as.**

TOTAL DE TRABAJADORES/AS EN EL CENTRO DE TRABAJO	NUMERO MINIMO DE PESONAL EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD
1 – 20	1
21 – 50	2
51 – 100	5
101 – 250	10
251 – 500	15
501 – 1,000	20
1,001 - en adelante	30

- Para el caso exclusivo de los centros de trabajo del sector privado, dentro del número mínimo de personal en situación de vulnerabilidad no podrá contabilizarse a la o el dueño, a pesar de ser persona con discapacidad, adulta mayor, con VIH o cualquier otro tipo de condición.
- El centro de trabajo deberá contar dentro de su plantilla de trabajadores con personas en situación de vulnerabilidad que tengan una antigüedad mínima de 1 año, en igualdad de condiciones y de conformidad con la legislación laboral vigente. En el caso de que no puedan comprobar este requisito, quedará a juicio del Comité Dictaminador considerar al centro de trabajo como candidato a recibir el Distintivo, con base en las condiciones laborales del personal y los elementos que permitan valorar su estabilidad en el empleo.
  - Para el caso de las personas adultas mayores, deberá demostrarse que es un empleado/a de reciente contratación o que haya cumplido 60 años de edad y lleve varios años laborando en el centro de trabajo. Este último supuesto se aplicará particularmente a los centros de trabajo del sector privado.
  - Si la persona tiene alguna discapacidad, no deberá haber sido recontratado después de adquirir una discapacidad mediante un accidente o situación derivada directamente de su actividad en el centro de trabajo candidato al Distintivo.
  - Para el caso de personas con VIH, las empresas:
    - o No podrán realizar exámenes médicos o pruebas de detección sin el consentimiento informado del/a trabajador/a.
    - o Deberán respetar la confidencialidad de la situación de salud del/a trabajador/a.
    - o Solicitar el consentimiento por escrito del/a trabajador/a con VIH para que sea reportado como persona en situación de vulnerabilidad contratada por el centro de trabajo. Si la persona no da su consentimiento, el centro de trabajo se abstendrá de reportarla.
- Habiendo tomando en cuenta los puntos anteriores, el centro de trabajo deberá llenar correctamente y con letra de molde una Cédula de Registro, misma que será entregada al Comité Operativo local o a la DGIgL. **Las Cédulas que no sean debidamente llenadas o estén incompletas, no serán aceptadas.**

- A la Cédula de Registro se le deberán anexar los siguientes documentos:
  - Copia del acta constitutiva de la empresa privada o social.
  - Para el caso de instituciones de gobierno, copia del documento donde se formalice o establezca la creación de la misma: Decretos, Leyes, Reglamentos Internos, Estatutos, etcétera.
  - Comprobantes de inscripción de las y los trabajadores en situación de vulnerabilidad a la institución de seguridad social, en la que se compruebe el año mínimo de antigüedad en el centro de trabajo. En dichos comprobantes deberá de aparecer como patrón o sujeto obligado la misma razón social del centro de trabajo aspirante al Distintivo. En caso contrario, deberá demostrar que las personas en situación de vulnerabilidad reportadas en la Cédula de Registro forman parte de su plantilla de personal, con todas las obligaciones y derechos que de ello emanan. Las evidencias presentadas por el centro de trabajo serán puestas a consideración del Comité Dictaminador.
- Los centros de trabajo deberán demostrar que sus empleados/as cuentan con las demás prestaciones que marca la Ley y que están al corriente en sus aportaciones ante el organismo de seguridad social correspondiente.
- Los centros de trabajo deberán elaborar un documento en el cual se detalle la política o programas de inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad desarrollados por el centro de trabajo. En él se deberá describir:
  - Las acciones desarrolladas para promover la inclusión de personal en situación de vulnerabilidad, en cuanto a sus procesos de reclutamiento y selección, así como la igualdad en las prestaciones y oportunidades de ascenso y capacitación.
  - Las actividades que realiza para promover la plena integración de su personal en situación de vulnerabilidad, así como para propiciar un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia.
  - Los beneficios que la inclusión laboral ha traído en el centro de trabajo, en aspectos tales como la productividad, competitividad, calidad de los productos o servicios, imagen corporativa, ambiente de trabajo, entre otros.
  - Alguna otra acción o acciones que el centro de trabajo considere como buenas prácticas en el tema de la inclusión laboral.

- Las áreas de oportunidad en las cuales considera que puede mejorar sus políticas inclusivas y los medios con los que cuenta para lograrlo.

Este documento deberá ir acompañado por un anexo de evidencias tales como fotografías, estadísticas, videos, folletos, testimonios, estudios de mercado o cualquier otra que le dé soporte.

La extensión del documento no deberá exceder las 10 cuartillas (excluyendo los anexos), en formato Word, con una fuente no mayor a los 12 puntos. Tanto el documento como los anexos deberán ser entregados al Comité Operativo en un disco compacto rotulado con el nombre del centro de trabajo, la entidad federativa y el año de la convocatoria del Distintivo en la que participa.

- La Dirección General para la Igualdad Laboral solicitará ante la **Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)**, un historial del centro de trabajo solicitante, de acuerdo con su competencia. Dicho historial será un elemento a considerar por parte del Comité Dictaminador para tomar la decisión definitiva e inapelable sobre los centros de trabajo que recibirán el Distintivo.
- La Dirección General para la Igualdad Laboral solicitará ante el **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)**, un historial del centro de trabajo solicitante, de acuerdo con su competencia. Dicho historial será uno de los elementos a considerar por parte del Comité Dictaminador para tomar la decisión definitiva e inapelable sobre los centros de trabajo que recibirán el Distintivo.
- Los centros de trabajo que hayan obtenido el Distintivo Empresa Incluyente, deberán estar en disposición de brindar al Comité Operativo las facilidades necesarias para realizar al menos una visita de seguimiento al año para recabar información que permita dar cuenta de los avances en el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través del Distintivo.



## 5.1 Casos particulares.

### Sector Privado

- En caso de que la empresa desee participar por el **Distintivo Empresa Inuyente** como Corporativo, deberá tener en consideración los siguientes puntos:
  - Tratándose del Corporativo entendido como las **oficinas centrales**:
    - o Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporte en la Cédula de Registro se encuentre laborando y esté contratada en las instalaciones que sean verificadas por el Comité Operativo.
    - o No podrá reproducir el Distintivo para colocarlo y usarlo en las instalaciones de sus sucursales, plantas de trabajo, centros de distribución, etcétera, que no hayan sido registradas en la Cédula de Registro, verificadas por el Comité Operativo así como valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.
  - Tratándose del Corporativo entendido como la **suma de todas las sucursales, establecimientos, centros de distribución y/o plantas, incluidas las oficinas centrales**:
    - o Contar con una política de inclusión laboral clara que compruebe la contratación de población en situación de vulnerabilidad en todos y cada uno de sus centros de trabajo.
    - o Cumplir por cada uno de sus centros de trabajo con el número mínimo de personal en situación de vulnerabilidad que se establece en la Tabla 11 de los presentes lineamientos.
    - o Recibir la visita de verificación correspondiente en cada uno de sus centros de trabajo.
- En caso de que el centro de trabajo candidato sea una **sucursal, establecimiento, planta, centro de distribución o similares**, deberá tener en consideración los siguientes puntos:
- Tratándose del Corporativo entendido como las **oficinas centrales**:



- En caso de que el centro de trabajo candidato sea un **Outsourcing**<sup>12</sup>, deberá tener en consideración los siguientes puntos:
  - Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporta en la Cédula de Registro se encuentre contratada y esté laborando en sus instalaciones, mismas que hayan sido verificadas por el Comité Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador.
  - El Distintivo que se le entregue al Outsourcing no podrá ser utilizado por la(s) empresa(s) a la(s) cual(es) presta sus servicios.
  - El Distintivo no podrá estar en otras instalaciones que no sean aquellas que fueron verificadas por el Comité Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.
  - La empresa para la cual presta servicios el Outsourcing no le podrá solicitar la entrega del Distintivo, aquella tendrá que realizar el proceso completo para poder aspirar a obtenerlo por cuenta propia.
- En caso de que el centro de trabajo que sea **proveedor de servicios**, deberá tener en consideración los siguientes puntos:
  - El personal en situación de vulnerabilidad deberá estar contratado por la empresa prestadora de servicios con todas las prerrogativas de ley y tener una antigüedad mínima de un año, sin excepciones.
  - El Comité Operativo realizará la visita de verificación tanto en las instalaciones de la empresa prestadora de servicios aspirante al Distintivo, como en todas aquellas instalaciones donde se encuentre laborando el personal en situación de vulnerabilidad reportado en la Cédula de Registro.
  - Para ello, el centro de trabajo aspirante deberá gestionar la autorización por escrito de quien contrata sus servicios y hacerla del conocimiento del Comité Operativo, a fin de concretar la(s) visita(s) señalada(s) en el punto anterior.

- El Distintivo que se le entregue al centro de trabajo, no podrá ser utilizado por la(s) empresa(s) o instancia(s) a la(s) cual(es) presta sus servicios.
- El Distintivo no podrá estar en otras instalaciones que no sean las del centro de trabajo acreedor. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

### **Sector Público**

- En caso de que el centro de trabajo candidato sea una **unidad administrativa** perteneciente a una institución de gobierno, en cualquiera de sus tres niveles, deberá tener en consideración los siguientes puntos:
  - Partiendo de la obligación que tiene el sector público de constituirse en un ejemplo en el tema de la inclusión laboral, el Comité Dictaminador evaluará cada uno de los aspectos involucrados en el Distintivo con un mayor nivel de exigencia.
  - Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporta en la Cédula de Registro se encuentre laborando en las instalaciones dependientes de esa unidad administrativa.
  - El Distintivo pertenece exclusivamente a la unidad administrativa acreedora, por lo que no podrá ser utilizado ni enviado a la dependencia o entidad a la que pertenece. De lo contrario, será causa de cancelación y retiro del Distintivo.
  - El Distintivo deberá exhibirse únicamente en las instalaciones que la unidad administrativa haya reportado en la Cédula de Registro y que fueron verificadas por el Comité Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador.
- En caso de que el centro de trabajo candidato sea una **dependencia o entidad**, en cualquiera de los tres niveles de gobierno, deberá tener en consideración los siguientes puntos:
  - Partiendo de la obligación que tiene el sector público de constituirse en un ejemplo en el tema de la inclusión laboral, el Comité Dictaminador evaluará cada uno de los aspectos involucrados en el Distintivo con un mayor nivel de exigencia.



- Deberá poseer una política de inclusión laboral debidamente formalizada, en la cual compruebe la contratación de población en situación de vulnerabilidad en todas y cada una de sus unidades administrativas.
  - Cumplir por cada una de sus unidades administrativas con el número mínimo de personal en situación de vulnerabilidad que se establece en la Tabla 11 de los presentes lineamientos.
  - Recibir la Visita de Verificación del Comité Operativo en cada una de sus unidades administrativas.
  - Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporta en la Cédula de Registro se encuentre laborando en las instalaciones de las unidades administrativas reportadas por la dependencia o entidad.
  - El Distintivo no podrá ser colocado y/o usado en unidades administrativas que no hayan sido registradas en la Cédula de Registro, verificadas por el Comité Operativo así como valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.
- En caso de que el centro de trabajo candidato sea un **gobierno municipal o estatal**, deberá tener en consideración los siguientes puntos:
- Partiendo de la obligación que tiene el sector público de constituirse en un ejemplo en el tema de la inclusión laboral, el Comité Dictaminador evaluará cada uno de los aspectos involucrados en el Distintivo con un mayor nivel de exigencia.
  - Deberá poseer una política de inclusión laboral debidamente formalizada, en la cual compruebe la contratación de población en situación de vulnerabilidad en todas y cada una de sus unidades administrativas.
  - Cumplir por cada una de sus unidades administrativas con el número mínimo de personal en situación de vulnerabilidad que se establece en la Tabla 11 de los presentes lineamientos.
  - Recibir la Visita de Verificación del Comité Operativo en cada una de sus unidades administrativas.



- Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporta en la Cédula de Registro se encuentre laborando en las instalaciones dependientes de sus unidades administrativas.
- El Distintivo no podrá ser colocado y/o usado en unidades administrativas que no hayan sido registradas en la Cédula de Registro, verificadas por el Comité Operativo así como valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

### Sector Social

- En caso de que el centro de trabajo candidato sea una Asociación Civil, Institución de Asistencia Privada, Institución de Beneficencia Privada, Asociación de Beneficencia Privada, Fundación, Sociedad Civil o cualquier otra figura legal que asuma la Organización de la Sociedad Civil (OSC) deberá tener en consideración los siguientes puntos:
  - La OSC deberá estar constituida legalmente, registrada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y contar con la Clave Única de Inscripción al Registro (CLUNI), mostrando las evidencias correspondientes a cada uno de estos requisitos.
  - La población en situación de vulnerabilidad que reporte en la Cédula de Registro deberá laborar y estar contratada en las instalaciones que sean visitadas por el Comité Operativo.
  - El Distintivo no podrá ser colocado y/o usado en instalaciones que no hayan sido registradas en la Cédula de Registro, verificadas por el Comité Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador. De lo contrario, el Distintivo será cancelado y retirado.

## 6. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN.

### 6.1 Manejo de la Cédula de Registro.

- La Cédula de Registro se encontrará en la página de Internet de la STPS ([www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)), en las Delegaciones Federales del Trabajo (DFT), de cada entidad federativa y en la Dirección General para la Igualdad Laboral (Distrito Federal). Los centros



de trabajo que soliciten su registro para participar por el Distintivo Empresa Incluyente llenarán dicha Cédula y la entregarán, dependiendo el lugar donde se encuentren ubicadas, a una de las instancias señaladas, junto con la documentación requerida, misma que también aparece en la dirección de Internet.

- Los integrantes del Comité Operativo revisarán la Cédula de Registro previamente a la visita de verificación para determinar su procedencia, de acuerdo a la información contenida y en apego a los Lineamientos vigentes.

## **6.2 Visitas a los centros de trabajo.**

- Todas las personas responsables designadas ante la DGlgL de las instituciones integrantes del Comité Operativo, realizarán, previa cita, la(s) visita(s) de verificación con base en la Cédula de Registro presentada por el centro de trabajo.
- En la visita de verificación, el Comité Operativo aplicará cuestionarios a las personas en situación de vulnerabilidad, trabajadores/as en general y directivos/as del centro de trabajo. En estos cuestionarios se abordan aspectos tales como: condiciones laborales, ambiente de trabajo, inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, perspectivas respecto del Distintivo y condiciones de accesibilidad.
- Para efecto del punto anterior, el centro de trabajo deberá otorgar todas las facilidades al Comité Operativo para la aplicación de los cuestionarios durante la(s) visita(s) de verificación.
- En caso de ser necesario, el Comité Operativo programará con el centro de trabajo más de una visita de verificación y tantas como sean necesarias, a fin de completar la aplicación de los cuestionarios y los formatos requeridos en el tiempo que la convocatoria establezca.
- Al final de cada visita, el Comité Operativo llenará un Acta de Verificación, donde se anotará la comprobación de los datos y escribirá la fecha, la institución, el nombre y la firma de la persona que hizo la verificación, así como las observaciones, si el caso lo amerita. El Acta se llenará conforme al formato establecido por la DGlgL.
- En caso de que el centro de trabajo dé marcha atrás al procedimiento de registro y/o visitas de verificación, el Comité Operativo levantará una constancia del hecho, especificando la fecha, el lugar, el motivo y el nombre y cargo de la persona de la empresa

que hizo la notificación. Dicha constancia deberá ser remitida a la DGIGL y se considerará como antecedente para una próxima solicitud.

- Las condiciones laborales, de adecuaciones físicas y de ambiente de trabajo del centro de trabajo serán examinadas de acuerdo a los cuestionarios y formatos.
- Si el centro de trabajo cubre todos los requisitos, el Comité Operativo enviará toda la documentación correspondiente en un expediente electrónico (formato PDF) o en archivo físico, a la DGIGL, en la fecha límite establecida en la convocatoria para tal efecto.

### **6.3 Excepciones en el otorgamiento del Distintivo.**

Aun y cuando los centros de trabajo aspirantes reúnan los requisitos establecidos en los presentes Lineamientos, el Comité Dictaminador no otorgará el Distintivo en los siguientes casos:

- Que el expediente del centro de trabajo no esté debidamente integrado;
- Incumplimiento de las disposiciones normativas en materia laboral considerado como grave por parte del Comité Dictaminador;
- Denuncias de quejas o reclamaciones ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación que el Comité Dictaminador determine como graves;
- Incumplimientos de la normatividad laboral ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo que el Comité Dictaminador determine como graves, y
- Que el Comité Dictaminador estime que no reúne los criterios suficientes para ser considerado un centro de trabajo incluyente.

En cualquiera de los casos mencionados, se notificará por escrito al centro de trabajo las razones por las cuales no puede ser acreedor al Distintivo. Este comunicado se expedirá en un plazo no mayor de 5 días hábiles posteriores a la fecha en que el Comité Dictaminador emita la resolución correspondiente.



## 7. SEGUIMIENTO A LOS CENTROS DE TRABAJO DISTINGUIDOS.

### 7.1 Compromisos adquiridos.

Los centros de trabajo que reciban el Distintivo Empresa Incluyente, adquirirán los siguientes compromisos que deberán cumplir durante la vigencia del mismo, que será de **tres años**:

- Dar seguimiento a los presentes Lineamientos y recomendaciones hechas por el Comité Operativo y/o Dictaminador, con auxilio de dichas instancias y otros miembros de la Red de Vinculación Laboral local.
- Ser parte de la Red de Vinculación Laboral de su localidad de residencia y coadyuvar en las diversas actividades que ésta realice.
- Incluir en su normatividad interna medidas claras para prevenir y sancionar cualquier tipo de discriminación en la contratación, promoción, permanencia, adaptación, capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores; cualquier tipo de discriminación entre las/los trabajadores; así como para propiciar un ambiente laboral libre de violencia.
- Diseñar, aplicar y/o fortalecer una política institucional para la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad dentro de su centro de trabajo.
- Realizar las adecuaciones necesarias a sus instalaciones para garantizar la accesibilidad universal al concluir la vigencia del Distintivo.
- Instrumentar las acciones necesarias para el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas en situación de vulnerabilidad, particularmente en materia de contratación, promoción, permanencia, capacitación, adiestramiento y adaptación de los puestos de empleo a las necesidades y características de las personas con discapacidad, adultas mayores y con VIH.
- Brindar las facilidades para que el Comité Operativo aplique el software ErgoDis al total del personal con discapacidad en el transcurso del primer año de vigencia del Distintivo
- Realizar las adaptaciones a los puestos de trabajo que, en su caso, se deriven de los resultados del análisis del ErgoDis, durante los dos últimos años de la vigencia del Distintivo.



- Recibir al menos una visita anual de seguimiento y evaluación por parte del Comité Operativo, en la cual se le deberá facilitar la información sobre los avances en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, conforme al formato que para ello les sea proporcionado.
- Incrementar, en la medida de sus posibilidades, el número de trabajadores en situación de vulnerabilidad que laboran en el centro de trabajo.
- Utilizar la marca Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” de acuerdo con el compromiso suscrito en la Cédula de Registro y siguiendo las especificaciones del Manual de Identidad Gráfica del logotipo correspondiente.

## **7.2 Visita de Seguimiento.**

- Anualmente, la Dirección General para la Igualdad Laboral enviará a los centros de trabajo distinguidos un formato de seguimiento, al cual deberá anexar las evidencias que estime pertinentes para demostrar el cumplimiento de cada uno de los compromisos adquiridos.
- El Comité Operativo, en compañía de todos sus integrantes, realizará al menos una visita anual a los centros de trabajo que recibieron el Distintivo donde se deberá verificar que el centro de trabajo esté cumpliendo los compromisos que adquirió al recibir el Distintivo, o que lleve un mínimo de 30% de avances. Para lo cual, deberá llenarse un Acta de Visita de Seguimiento.
- En la visita de seguimiento, el Comité Operativo recogerá el formato con el avance de los compromisos adquiridos, acompañado por las evidencias correspondientes.
- Durante el primer año de vigencia, el Comité Operativo aplicará el software ErgoDis al total de personas con discapacidad que laboren en el centro de trabajo. Dicho Comité dará a conocer los resultados y, en su caso, hará sugerencias sobre adaptaciones a los puestos de trabajo.
- La DGlgL solicitará anualmente ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo el historial del centro de trabajo.



### **7.3 Causales de retiro y cancelación del Distintivo.**

El Comité Dictaminador podrá retirar y cancelar el Distintivo Empresa Incluyente en los siguientes casos:

- Incumplimientos graves de la normatividad laboral.
- Existencia de denuncias por quejas o reclamaciones ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación que el Comité Dictaminador determine como causales para el retiro del Distintivo.
- Incumplimientos de la normatividad laboral ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo que el Comité Dictaminador determine como causales para el retiro del Distintivo.
- Incumplimiento del compromiso suscrito en la Cédula de Registro sobre el uso del Logotipo.
- Despido injustificado plenamente acreditado de un(a) trabajador(a) en situación de vulnerabilidad.
- Si el Comité Dictaminador considera que el centro de trabajo no ha cumplido a cabalidad con los compromisos adquiridos (establecidos en el punto 7.1 de estos Lineamientos), particularmente en lo que respecta a políticas no discriminatorias y de inclusión laboral.
- Fusión, quiebra o cierre del centro de trabajo.
- Cualquier otra causal que el Comité Operativo considere como grave o contravenga los principios de igualdad e inclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Toda solicitud de devolución, cancelación y destrucción del Distintivo Empresa Incluyente será respaldada por un comunicado dirigido al centro de trabajo.



## 8. PROCEDIMIENTO DE RENOVACIÓN DEL DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO”.

En virtud de que la vigencia del Distintivo Empresa Incluyente es **de tres años**, el centro de trabajo estará en posibilidad de renovarlo a su término. Para tal efecto, este proceso deberá realizarse cumpliendo los siguientes requisitos:

- Entregar al Comité Operativo de su localidad de residencia o a la Dirección General para la Igualdad Laboral (en el Distrito Federal), la Cédula de Registro, señalando en ella su solicitud de renovación del Distintivo.
- Haber permitido, al menos, tres visitas de seguimiento (Punto 7.2 de los presentes Lineamientos), programadas por el Comité Operativo durante el tiempo de vigencia del Distintivo.
- Sin excepción alguna, el centro de trabajo que solicite la renovación de su Distintivo deberá cumplir y realizar los procedimientos que señalan el puntos 6 de los presentes Lineamientos.
- Haber cumplido satisfactoriamente con las observaciones realizadas por el Comité Operativo durante las visitas de seguimiento y aquellas elaboradas por el Comité Dictaminador.
- Haber incrementado, en la medida de sus posibilidades, la cantidad de trabajadores en situación de vulnerabilidad en sus centros de trabajo o instalaciones.
- Tener constancia de una participación activa en las acciones y programas de la Red de Vinculación Laboral de su localidad de residencia. Dicha constancia será emitida por los miembros del Comité Operativo y validada por el Delegado Federal del Trabajo de la entidad.
- Los centros de trabajo que hayan sido aprobados para que se les renueve el Distintivo, deberán presentarse en el lugar, fecha y hora que la DFT de su entidad de residencia o la DGIgL (en el Distrito Federal), señalen para la ceremonia de entrega.
- En caso de que su solicitud de renovación no haya sido aprobada, la Red de Vinculación Laboral local estará a su disposición para cualquier asunto de asesoría y acompañamiento



para cumplir y solventar las observaciones realizadas por los Comités Operativo y Dictaminador para que estén en condiciones de participar en la siguiente convocatoria.

En caso de que se presente un proceso de cambio de razón social donde el nombre con el cual se elaboró el Distintivo se modifique, el centro de trabajo deberá notificar al Comité Operativo de su localidad de residencia para que éste sea devuelto, cancelado y destruido. En este caso, el centro de trabajo no podrá participar en la ceremonia de entrega programada en la convocatoria vigente.

