

Presentaciones en cartel: Promoción de la salud en sitios de trabajo

Inclusive company: a moral commitment with economic benefit

Empresa incluyente: un compromiso moral con beneficio económico

Rosaura Pliego Salinas ¹, Miryam Yeradith Moreno Rodríguez ², Susana Alejandra Barrea Mendoza ³

¹ Instituto Mexicano del Seguro Social Hospital General de Zona 32, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Medicina

² Instituto Mexicano del Seguro Social Coordinación de Evaluación de Salud en el Trabajo Hospital General de Zona 32

³ Instituto Mexicano del Seguro Social Hospital General de Zona 32

Correo electrónico de contacto: dra.pliego23@outlook.es

Palabras clave: Empresa, incluyente, discapacidad, trabajo

Fecha de envío: 22/05/2023

Fecha de aprobación: 01/09/2023

Introducción

La discapacidad comprende las deficiencias en las estructuras y funciones del cuerpo humano, como las limitaciones en la capacidad personal para llevar a cabo tareas básicas de la vida diaria y las restricciones en la participación social que experimenta la persona al involucrarse en situaciones del entorno donde se desarrolla.

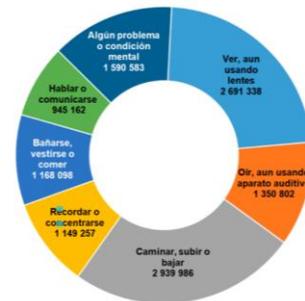
De acuerdo con el INEGI (2021), del total de población en el país, el 5.7% (7 168 178) tiene discapacidad y/o algún problema o condición mental.

Importancia y fundamento del distintivo

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) en compromiso con las personas con discapacidad y el fomento de la responsabilidad social, creó en el 2005, el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" que tiene como fin distinguir a los centros de trabajo que cuentan con políticas laborales incluyentes basado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, generando que las

relaciones en los centros de trabajo sean constructivas, equitativas, respetuosas y productivas.

Población con discapacidad y/o problema o condición mental¹, por actividad con dificultad 2020



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

Así mismo la Ley General de las Personas con Discapacidad, Art. 14 y la NOM 034 STPS 2016 (condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo), establecen que las empresas privadas deberán contar con facilidades arquitectónicas para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con alguna discapacidad, siendo estas adecuaciones a partir de 50 trabajadores independientemente que cuenten o no con una discapacidad.

Presentaciones en cartel: Promoción de la salud en sitios de trabajo

El Instituto Mexicano del Seguro Social, por medio del servicio de Salud en el Trabajo cuentan con médicos especialistas que permiten identificar el tipo de deficiencia (física, mental o psicosocial, intelectual, sensorial y visceral) y determinar el grado de discapacidad utilizando herramientas internacionales como WHODAS 2.0: World Health Organization Disability Assessment Schedule o valoración de situaciones de minusvalía por Baremo, que tiene como objeto emitir un “Certificado para la discapacidad”, con el cual, permite a las empresas la aplicación del Art. 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) legisla que se podrá deducir un monto equivalente del salario percibido por personas con discapacidad (IMSS, 2017).

Conclusión

En México cerca del 50% del total de empresas tienen conocimiento de los requisitos y los beneficios fiscales y morales de ser una empresa incluyente, sin embargo, solo 3 de cada 10 cumplen con los lineamientos para el reconocimiento de empresa incluyente (Escotto, 2021). Actualmente, existen instituciones tanto públicas como privadas donde se capacitan y dan seguimiento al desempeño laboral de las personas con discapacidad. Todas las personas tienen derecho a acceder a un trabajo digno, libremente elegido y en condiciones adecuadas, para su desarrollo personal y social.

Referencias

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021). Censo de población y vivienda 2020 INEGI discapacidad. Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (Datos nacionales). (inegi.org.mx)2022

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (s.f) Distintivo empresa incluyente. Lineamientos_Distintivo_EI_DGEG_(conapred.org.mx) 02/06/2008

Campa, R. R. C. (2018). Lineamientos de participación para la obtención del distintivo empresa incluyente "gilberto rincón gallardo". Ciudad de México.: Diario Oficial de la Federación. 23 de julio de 2018. DOF - Diario Oficial de la Federación 23/07/2018

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2017). Procedimiento para la expedición del certificado de discapacidad, con fines de aplicación del artículo 186 de la ley del impuesto sobre la renta 2330-003-003.

Gobierno de México (2021). Ley del impuesto sobre la renta. Diario Oficial de la Federación. 13 de noviembre de 2021. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5635286&fecha=12/11/2021

Escotto, V. (03 de junio de 2021). En México solo 3 de cada 10 empresas son inclusivas – así es como están transformándose hacia la verdadera equidad laboral. Business insider México. <https://businessinsider.mx/mexico-solo-3-cada-10-empresas-son-inclusivas/>

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons



Atribución - No comercial No derivadas