



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL
PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
¿UNA ALTERNATIVA PARA UNA VIDA DIGNA?
REPORTAJE**

T E S I N A
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
**LICENCIADA EN CIENCIAS
DE LA COMUNICACION**
QUE PRESENTA:
MARÍA EUGENIA PÉREZ CÁRDENAS



DIRECTORA DE TESINA:
CARMEN AVILES SOLIS

CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F. 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis padres Fernando y Socorro por darme la vida,
por quererme y por estar conmigo siempre

A mis hermanos Paty, Migue y Alex
porque son parte importante de mi vida

Edgar, amigo mío, ¡lo logramos!
Te llevo en mi corazón

Gracias por creer en mí, por su cariño
y por ser mi familia

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: María Eugenia Pérez
Cardenas

FECHA: 13-01-2004

FIRMA: 

Este trabajo es un pequeño reconocimiento para las personas con discapacidad que luchan diariamente no sólo contra una enfermedad, sino por ser considerados parte de una sociedad.

También quiero agradecer de manera muy especial a: Herminio Rebollo Pinal, Carlota Serna Treviño, Patricia de Anda Hermoso, Ligla Gilda Veloz Ávila, Miguel Ángel Claro León, Aracell Yañez Mendoza, Luz Teresa León López, Axel Francisco Villalva Quiroz, Blanca Silvia Esquivel Ortiz y Paulina Alcaraz Trejo.

Y por supuesto, a mi directora de tesis, profesora Carmen Avilés Solís, por su apoyo, sus consejos, su experiencia, su tiempo y por la admirable labor que realiza en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: la docencia.

ÍNDICE

Introducción	I
PRIMERA PARTE	
➤ ¡10 millones de personas con discapacidad en México!	1
Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad	1
La definición, un acercamiento a su comprensión	3
Causas que se pueden prevenir	6
Al rescate de los necesitados, desarrollo histórico	7
Cifras, entre el mito y la realidad	12
Clasificación: Universo infinito	14
Un compromiso de gobierno, pero antes...	15
Hacia una Nueva Cultura Laboral	22
Un tatuaje que la distinguirá toda la vida	24
SEGUNDA PARTE	
➤ Abriendo Espacios	26
Una red para entrelazar esfuerzos	28
"Miden" capacidades en Centros de Atención	34
Capacitación a corto plazo	36
Chambapar, un puente entre empleadores y desempleados	40
Reconocimiento y certificación para empresarios	42
Caminemos Juntos	43
TERCERA PARTE	
➤ El arte de sensibilizar	49
Vinculación laboral	49
¡Contrátanos en tu empresa!	54
Discriminación laboral, un problema de conciencia	58
Reflexiones finales	64
Bibliografía	67
Hemerografía	68
Entrevistas	70
Otras fuentes	71
Radio e internet	72
Directorio de la Red	s/p

INTRODUCCIÓN

Ante la competencia de los medios electrónicos, la prensa escrita se ve en la necesidad de brindar al público algo más que un simple texto, tiene la gran ventaja del tiempo y el espacio para crear un trabajo consistente. El reportaje es un género ideal, pues permite al periodista profundizar en un tema, indagar sobre las causas de los hechos, relacionarlos con otros acontecimientos, entrevistar a los involucrados, analizar documentos, en suma, superar la escueta nota informativa, y ofrecer como resultado una investigación bien fundamentada, por ello, elegí el reportaje.

En la realización de un reportaje el periodista puede apoyarse en otros géneros periodísticos, clasificados como informativos, de opinión e Interpretativos. De acuerdo con María de Lourdes Romero Álvarez, los primeros, la nota informativa, la crónica y la entrevista, tienen la característica de informar directa y oportunamente de los hechos. ¹

En los géneros de opinión se destacan el artículo de fondo, el editorial, la columna, la reseña crítica y el ensayo. Su finalidad es la transmisión de ideas y juicios valorativos suscitados a propósito de hechos que han sido noticias más o menos recientes. ²

Finalmente, los géneros interpretativos se caracterizan por tener como objetivo la representación del hecho interrelacionándolo con sus antecedentes y consecuencias para presentar a los receptores un contexto que posibilite no sólo la mera información sino una significación. ³

1 Romero Álvarez, María de Lourdes. El relato periodístico: entre la ficción y la realidad. Tesis doctoral. Madrid. Universidad Complutense, 1995, p. 33

2 Op.cit., p.45

3 Solórzano Fuentes, Adriana. Las formas expresivas del reportaje: Una exploración narratológica. Tesis, México, 2000, p.4

Para algunos estudiosos del periodismo, el reportaje, máximo representante de los géneros interpretativos, puede ser informativo y explicativo al mismo tiempo. Gonzalo Martín Vivaldi describe al reportaje como "un relato esencialmente informativo, libre en cuanto al tema, objetivo en cuanto al modo y redactado preferentemente en estilo directo en el que se da cuenta de un hecho o suceso de interés actual o humano", o también como "una narración informativa, de vuelo más o menos literario, concebida y realizada según la personalidad del escritor-periodista".⁴

En cambio, para José Benítez, el reportaje es una "forma periodística que comunica, explica, analiza y examina los hechos y profundiza en todos los aspectos de los sucesos que narra".⁶

Máximo Simpson agrega que se debe tratar de responder al por qué y para qué de los acontecimientos que se producen en una situación social determinada. De acuerdo con este teórico argentino, el reportaje es un género que:

1. Representa una investigación
2. Proporciona antecedentes, comparaciones y consecuencias
3. Se refiere a una situación general de carácter social, aunque parta de un hecho particular
4. Incluye análisis e interpretaciones
5. Establece conclusiones⁶

4 Uribe, Hernán. "Apuntes sobre investigación y fuentes en el reportaje". Cuadernos del Centro de Estudios de la Comunicación No. 7, México, FCPyS, UNAM, 1983, p. 49

5 Uribe, Hernán, Op. cit., p.49

6 Simpson, Máximo. "Reportaje, objetividad y crítica social", en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, No. 86-87, México, FCPyS, UNAM, 1977, p.144

El reportaje de profundidad surge de la "noticia trabajada" como la llama Mario Rojas Avendaño, la noticia que adquiere tal connotación al ser interpretada por el periodista y transmita por éste al lector a través de los medios de comunicación que "son los vehículos encargados de dar a conocer lo que sucede a nuestro alrededor, de ponernos en contacto con una realidad envolvente que se convierte en referencia diaria de nuestra vida".⁷

Los medios masivos informan de los hechos que acontecen en el mundo entero, plasman su propia interpretación, y se convierten en mediadores entre la "realidad social y el público", como señala María de Lourdes Romero Álvarez.

De estos hechos sólo unos cuantos son los elegidos, los que se convierten en noticia, base fundamental de toda actividad periodística. Eduardo Ulibarri menciona:

La noticia se origina en una porción muy pequeña del "tejido social", y esa limitación en el área de interés necesariamente impone linderos y condicionantes al resto del trabajo por realizar. Empero, nada de esto le resta importancia. Sin noticia, difícilmente habría periodismo. Y sin el apetito del público por enterarse de esa compilación de hechos que difunden los medios de prensa, difícilmente éstos existirían. Pero no basta con ello. El periodismo no se agota con la noticia ...⁸

El periodismo no se agota con la noticia, agrega Ulibarri, pero es el detonante de lo que puede convertirse en un reportaje.

7 Romero Álvarez, María de Lourdes. "Una visión actual de la actividad periodística". Artículo sin publicar, p. 3

8 Ulibarri, Eduardo. Idea y vida del reportaje. México, Trillas, 1994, p. 20

El reportaje permite al periodista informar, exponer, describir, explicar o denunciar un hecho concreto, de tal forma que debe utilizar un lenguaje claro, sencillo y directo, entregando al lector una interpretación, un sentido, una significación, como señala Adriana Solórzano Fuentes en su tesis "Las formas expresivas del reportaje: Una exploración narratológica".

El periodista debe proporcionar al lector un texto accesible, que pueda ser leído desde el bolero de la esquina, pasando por el ama de casa, hasta el catedrático universitario.

Al presentar como tema de tesina un reportaje sobre el *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad* a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) expongo no sólo la problemática laboral por la que atraviesa México, sino los prejuicios y discriminación de la sociedad hacia este grupo social. Pretendo que cada vez seamos más quienes nos percatemos de su presencia y en la medida de lo posible, los apoyemos.

Mi interés creció al leer en los periódicos capitalinos sobre las cifras de desempleo, el cierre de empresas y de los cientos o miles de trabajadores despedidos. Entonces me pregunté qué oportunidades laborales podían ofrecerse a las personas con discapacidad.

El camino recorrido fue largo, se convirtió en una especie de cadena que me llevó como reportera, a recabar datos de libros, folletos, periódicos, revistas, la radio, boletines, internet, y entrevistas, éstas últimas se concretaron con funcionarios de la STPS, de la Agencia de Integración Laboral del DIF y de la empresa de Recursos Humanos Manpower.

El reportaje me brindó la oportunidad de ir más allá de lo superficial, y descubrir tan sólo en uno de los innumerables datos la gravedad del problema: 125 mil personas con discapacidad se suman cada año a este grupo social, mismos que, en algún momento, requerirán incorporarse al mercado laboral.

Informar, entender y exponer cada uno de los hechos que se relacionan con el programa de integración laboral, me hizo acercarme no sólo a cifras y conceptos, sino al ser humano, a personas que como cualquiera de nosotros enfrentan la realidad del desempleo en México, aunado a la necesidad de demostrar su capacidad y su lucha por ser reconocidos y aceptados como parte del desarrollo económico, social y cultural del país.

Siendo un tema demasiado amplio, decidí dividir el trabajo en tres partes. En la primera, se encuentra la definición del término *discapacidad*, sus causas, su clasificación, el compromiso del Gobierno Federal enmarcado en una visión a largo plazo a través de la Nueva Cultura Laboral.

La segunda, muestra las diversas acciones y áreas que participan en la integración laboral de las personas con discapacidad. La Red, los centros de atención, la capacitación inmediata y a corto plazo, la bolsa de trabajo y el reconocimiento a los empresarios son las herramientas para lograrlo a través de otro programa: *Abriendo Espacios*.

En la tercera parte, hago referencia a la sensibilización de los empresarios, una labor difícil, pues se les debe convencer de la capacidad de este grupo vulnerable. Las personas dedicadas a esta tarea utilizan diversos medios como trípticos, carteles, folletos, etc.

¡10 MILLONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO!

En el marco del *Día Internacional de la Discapacidad*, celebrado el 3 de diciembre de 2002, se dio a conocer que en México existen 10 millones de personas con discapacidad, cifra que anualmente se incrementa en 267 mil casos. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), proporcionados por la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPISPCD) de la Presidencia de la República, de no frenar esta situación, en el año 2050, habrá en México, 22 millones de personas afectadas.

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ese 3 de diciembre el tema central de la reunión efectuada en el auditorio de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin) giró en torno a las personas que padecen una discapacidad y su incorporación al ámbito laboral, estuvo encabezada por el presidente de México Vicente Fox Quesada, quien en su discurso exhortó a la sociedad en general, pero sobre todo, a los empresarios a:

... Reflexionar sobre el gran reto que representa garantizar igualdad de oportunidades, tenemos que trabajar para incluirles a la vida activa en todos los ámbitos... Para que hagamos de este día una fecha histórica en el fortalecimiento de una cultura laboral incluyente, exhorto a nuestros amigos empresarios a entrarle con decisión a esta estrategia de integración laboral... Los exhorto a pasar de los propósitos a los hechos...

En la práctica, según un comunicado de la ORPISPCD, el *Programa de Integración Laboral para personas con Discapacidad* había arrancado el 25 de julio de 2002 con la firma de un convenio entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), y el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación (CNIME); sin embargo, Fox Quesada aquel 3 de diciembre presentó oficialmente el programa vigente para el periodo 2001-2006, que firmaron, entre otros, el secretario del Trabajo, Carlos María Abascal Carranza, el jefe de la ORPISPCD, Víctor Hugo Flores Higuera, y el presidente de la Concamin, Javier Prieto de la Fuente.

Ante los empresarios ahí reunidos, Fox Quesada aseguró:

Estamos luchando abiertamente a favor de la inclusión social y en contra de todo tipo de discriminación, la defensa de todos los derechos humanos es un tema prioritario para mi gobierno. La sociedad justa igualitaria a la que aspiramos, sólo puede fincarse en el respeto a la dignidad de la persona y en la revaloración del trabajo como expresión de esa dignidad.

Por su parte, Víctor Hugo Flores Higuera, según información de *La Jornada* del 5 de diciembre de 2002, señaló con optimismo que la industria maquiladora tiene identificados cinco mil empleos potenciales para personas con discapacidad; en tanto, Javier Prieto de la Fuente consideró un plazo máximo de seis años para lograr mayores oportunidades, debido a que hoy en día, "son muy limitadas", y admitió que actualmente existen alrededor de diez mil personas con discapacidad contratadas en las más de 250 mil empresas afiliadas tan sólo a la Concamin.

Así, el proyecto dirigido a este grupo vulnerable, se había dado a conocer públicamente, donde las personas con discapacidad son los personajes principales de una obra que por lo menos durará lo que resta del sexenio foxista. Según el *Glosario Laboral* del "Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006",

"grupo vulnerable" se refiere a: "Conjuntos de población que se encuentran en situaciones de desventaja para su acceso al desarrollo por razones de edad, condiciones físicas o, en ciertos casos, de sexo. Se consideran dentro de este grupo a los migrantes, menores, jóvenes, mujeres, indígenas, adultos mayores y personas con capacidades diferentes."

En el desarrollo de esta investigación haré referencia a este grupo vulnerable como personas con discapacidad considero que hacerlo de otra forma atentaría contra su integridad; son individuos que forman parte de una sociedad de la cual buscan su aceptación, y a la que tratan de integrarse productivamente.

LA DEFINICIÓN, UN ACERCAMIENTO A SU COMPRENSIÓN

Marginación, ignorancia, discriminación y temor, por mencionar algunas, son las palabras que frecuentemente se asocian con la discapacidad, y son el resultado de aquello que no sabemos qué es y por qué sucede, es decir, falta de conocimiento. Yo quería un pronto y breve acercamiento con el término, pero mi diccionario de la Real Academia Española no me pudo ayudar a encontrar el significado, se trataba de algo mucho más complejo. Continuando con mi investigación, topé con el folleto "*La incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad*" editado en 1999 por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), con el que comenzaron a disiparse mis dudas.

Este documento explica que de acuerdo con la "Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías", elaborada por la OMS con la finalidad de responder a la necesidad de la sociedad para entender a este grupo vulnerable y las dificultades que enfrenta para realizar una serie de funciones, tenemos que *discapacidad* es "cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano". Esta limitación consiste en acciones que realizamos cotidianamente sin ningún esfuerzo, me refiero desde el control de esfínteres, hasta lavarse la cara y las manos, peinarse, alimentarse, caminar, etcétera.

Para contar con mayores elementos que puedan responder a la necesidad de la sociedad para entender a este grupo vulnerable, la OMS define el término *deficiencia*, porque una discapacidad puede surgir a partir de ésta.

De tal manera, que *deficiencia*, es la pérdida o anomalía de una función psicológica, fisiológica o anatómica, temporal o permanente. Entre las deficiencias se encuentra la existencia o aparición de un defecto o la pérdida de algún miembro, órgano, tejido u otra parte del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental.

La *deficiencia* puede ser hereditaria, o bien, producirse como resultado de una enfermedad o accidente durante el embarazo, el parto, o en alguna de las etapas posteriores del ciclo de vida. Un ejemplo, es el glaucoma, la llamada "enfermedad silenciosa" ya que no causa dolor, pero si no se detecta a tiempo para controlarla, ocasiona ceguera, provocando una discapacidad.

El exponer una definición sobre la discapacidad tiene como fin conocer un poco más sobre las personas que la padecen, ¿quienes son?, ¿cómo dirigirnos a ellas? Lo más lógico es por su nombre, ¿de qué otra forma podría ser? Sin embargo, en un claro ejemplo de ignorancia, son muchas las palabras que se utilizan: minusválido, discapacitado, incapacitado, persona con capacidades diferenciadas, persona con capacidades especiales, inválido, lisiado, etcétera. ¿Cuál es la forma correcta?

En entrevista, Araceli Yañez Mendoza, quien desde que nació padece glaucoma congénito bilateral, manifestó:

Estoy peleadísima con todos los términos... Personas discapacitadas o incapacitadas. No, por ahí no va el asunto. Yo siempre digo que somos personas con discapacidad.

Esta opinión la comparte Luz Teresa León López, una mujer de aproximadamente 40 años de edad, quien sufre secuelas de poliomielitis desde los nueve meses de edad, y agrega que es como "etiquetar a la gente", pero como de alguna forma los tienen que nombrar, ella prefiere simplemente "personas con discapacidad, pero con capacidades quizá mucho más valiosas que otros."

CAUSAS QUE SE PUEDEN PREVENIR

Son diversas las causas que pueden provocar una discapacidad, y que está en nuestras manos evitarlas, sobre este punto, en 1999, la doctora Edna Berumen Amor, especialista en Medicina de Rehabilitación y en ese entonces, presidenta del Consejo Mexicano de Medicina de Rehabilitación, A.C., citó en su artículo "La discapacidad en México", publicado en la revista *Foro Silanes*, siete aspectos fundamentales:

1. Defectos al momento de nacer; se incluyen malformaciones congénitas y algunas afecciones desarrolladas en el periodo perinatal como la prematuridad y el bajo peso al nacer.
2. Enfermedades no transmisibles, cuya presencia se deriva de variados rasgos que afectan la salud del niño, del adulto y del anciano ante la transición epidemiológica y demográfica de todo el orbe.
3. Deficiencias de la nutrición o malnutrición, que pueden producir alteraciones en el desarrollo, tanto físico como mental.
4. Traumatismos y accidentes.
5. Enfermedades transmisibles.
6. Alteraciones psiquiátricas.
7. Las adicciones (como el alcohol y las drogas).

AL RESCATE DE LOS NECESITADOS DESARROLLO HISTÓRICO

Según Víctor Hugo Flores Higuera, en su discurso pronunciado el 3 de diciembre de 2001, en el marco del *Día Internacional de la Discapacidad*, el gobierno de Vicente Fox está creando una profunda reforma de cambio sobre la cultura, la prevención y la rehabilitación con las acciones que se realizan en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Petróleos Mexicanos (PEMEX), las Secretarías de la Defensa Nacional y Marina, el propio Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), así como todas las Secretarías de Salud del país en los 987 hospitales, y en los casi 11,500 centros de atención a la salud.

Sin embargo, Flores Higuera no menciona cuáles son esas acciones, que según él, deberán reflejarse a corto plazo. Lo que sí se sabe, es que el sexenio foxista será recordado por varias razones: Desde 1929 los mexicanos no conocían un presidente de la República que no fuera del partido fundado por Plutarco Elías Calles, el Partido Revolucionario Institucional (PRI), y fue hasta el 2 de julio de 2000 cuando México cerraba electoralmente el siglo XX con un mandatario del Partido Acción Nacional (PAN), surgido de un reñido proceso.

Los protagonistas que compitieron para obtener la Presidencia de la República fueron: Francisco Labastida Ochoa (PRI), Vicente Fox Quesada, de la Alianza por el Cambio, representada por el PAN y el Partido Verde Ecologista de México (PVEM), la Alianza por el Cambio, mezcla de pequeños partidos cuyo líder fue Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano; el Partido del Centro Democrático creado por el expriísta Manuel Camacho Solís, y Democracia Social, con el experrredista Gilberto Rincón Gallardo. Había un sexto, Porfirio Muñoz Ledo, quien abandonó la contienda.

De todos ellos, sólo uno resultó victorioso: Vicente Fox Quesada, el virtual presidente elegido por la mayoría, con 46% de los votos en conteo preliminar. Aquel domingo, México dormiría ante la expectativa de un cambio en su vida política, económica y social. La participación ciudadana, según datos del Programa de Resultados Electorales Preliminares (PREP), fue de 65%, es decir, sólo el 35% optó por el abstencionismo.

El sábado 2 de diciembre de 2000, Vicente Fox giró las primeras instrucciones a sus colaboradores. Entre otros, al secretario del Trabajo, Carlos María Abascal Carranza, a quien le pidió construir una nueva relación entre obreros y sindicatos. Meses después, el primero de mayo de 2001, en el acto conmemorativo del "Día del Trabajo", la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Congreso del Trabajo (CT), las dos principales fuerzas obreras del país, manifestaron su postura ante el anuncio de la *Nueva Hacienda Pública Distributiva*, y advirtieron: "El IVA no pasará."

Sin embargo, el mandatario insistió en la necesidad de esta reforma hacendaria que ayudaría a combatir la pobreza y generar empleos. Así, en su discurso del primero de mayo aseguró que en los tres primeros meses de su gestión se habían generado en el país 150 mil empleos. *El Universal* del día siguiente publicó:

... Fox advirtió que, para lograr que la economía del país creciera, para poder ofrecer mayores beneficios a los trabajadores y más empleos, era importante contar con mayores recursos, para poder también abatir los rezagos y las carencias, y para incorporar al mundo de las oportunidades a los más de 40 millones de mexicanos que se encuentran en la extrema pobreza...

Ante el incierto y desolador panorama económico del país, ¿qué oportunidades se pueden ofrecer a las personas con discapacidad? y en cuanto a la creación de fuentes de trabajo, ¿dónde estaban esos empleos de los que hablaba Fox Quesada?

Era imposible que en tres meses se apreciara la recuperación del empleo como afirmaba el presidente. De acuerdo con la reportera Fabiola Martínez, en *La Jornada* del primero de mayo de 2000, Luis Lozano, coordinador del Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM, refería en su más reciente informe que los empleos perdidos desde la crisis de 1994-1995 no se habían recuperado, y tampoco se generaban los 1.2 millones de fuentes de trabajo demandados por la población anualmente. Lo que trajo como resultado que poco más de 23 millones de mexicanos, el 64% de la Población Económicamente Activa (PEA), se desempeñara en actividades informales, y 4.2 millones estuvieran desempleados.

Sin embargo, Fox Quesada en su discurso pronunciado el primero de mayo de 2002 en el salón Adolfo López Mateos de la residencia oficial de Los Pinos, insistía en aseverar:

Hoy puedo decirles que el empleo se ha venido recuperando de manera firme. En los últimos tres meses algo más de 200 mil nuevos empleos... en la última quincena de abril prácticamente todo los estados de la república observaron incrementos en el empleo y se generaron un total de 50 mil 500 empleos urbanos sólo en esta última quincena.

La postura del Gobierno Federal en lo referente al desempleo no admitía pérdidas. Carlos María Abascal Carranza, secretario del Trabajo, durante la *XXIV Reunión Anual de Evaluación del Servicio Nacional de Empleo*, celebrada en Puerto Vallarta, Jalisco, en diciembre de 2002, señaló a través de un comunicado de prensa, que durante los dos primeros años de gobierno foxista, la dependencia a través de los diferentes servicios de vinculación de empleo había colocado más de un millón de personas.

Los empresarios manifestaron su preocupación y discrepancia con estos datos, uno de ellos, Javier Prieto de la Fuente, el mismo que ese 3 de diciembre firmó el *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad*, al señalar que en los dos primeros años de gobierno foxista no se habían generado nuevas plazas laborales, ocasionando un déficit de más de dos millones de empleos, de acuerdo con información de Alejandro Durán de *El Sol de México*.

Quinientos mil empleos perdidos en los últimos dos años, estimó el Centro de Análisis y Proyecciones Económicas para México (CAPEM), quien señaló la necesidad de crear en México un millón 300 mil empleos cada año.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, nos haría temblar con su balance laboral. El organismo dio a conocer que al cierre de 2002, el mundo tenía 180 millones de desempleados, "cifra sin precedente", advirtió el organismo. Las zonas más afectadas eran América Latina, el Caribe y países industrializados, alcanzando una tasa de desempleo cercana al 10%

Ensombrecedor, pero real panorama el que planteó la OIT, al subrayar la necesidad de crear por lo menos mil millones de puestos de trabajo en el mundo en los próximos diez años para poder absorber a los nuevos demandantes que acceden al mercado laboral y con ello, lograr el objetivo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de reducir a la mitad la pobreza extrema en 2015. Ante este triste horizonte que permite vislumbrar un futuro incierto, Fox Quesada presentó el *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad*.

La mañana del 3 de diciembre de 2002 el mandatario panista informó que el programa constaba de cinco ejes temáticos: agencias de integración laboral, servicio social de apoyo, fortalecimiento de la coordinación interinstitucional en los estados, capacitación y sensibilización, y participación de los empresarios para aumentar las plazas disponibles para personas con discapacidad.

En un aparente afán por convencer a propios y extraños de la viabilidad de este proyecto, recurrió al ejemplo humano, a la historia vivida en carne propia. Fue Adriana Macías Hernández, la elegida; se trata de una joven de 24 años, quien desde su nacimiento carece de extremidades superiores.

De acuerdo con la versión en internet de la Agencia Notimex (www.notimex.gob.mx) Adriana, tras grandes esfuerzos, aprendió a nadar a los dos años de edad con la ayuda de su padre:

Inmersa en esta lección de nado, entendí lo importante que es intentar las cosas las veces que sean necesarias e intentar las cosas de distintas maneras para obtener resultados, y lo puse en práctica cuando quise lograr mi independencia, es decir, vestirme, bañarme y maquillarme yo sola. Después de muchos intentos y constancia, lo logré.

Con seguridad les digo que si uno lucha y se esfuerza con el corazón, con actitud positiva, se puede eliminar cualquier tipo de barrera y para muestra el día de hoy que estamos aquí reunidos, dándole seguimiento a una lucha que emprendimos juntos para hacer realidad los sueños de muchas personas con y sin discapacidad, para hacer un país cada día mejor.

Adriana forma parte de un grupo vulnerable del que se sabe poco, y donde los conceptos y las cifras son inevitables. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que el 10% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad; en México... ¿de cuántas personas estamos hablando?

CIFRAS, ENTRE LA VERDAD Y EL MITO

La División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su informe de 2001 calculó que la población mundial alcanzaba 6.100 millones y aumenta a un ritmo de 1.2% lo que equivale a 77 millones de personas cada año.

En 2002, el Population Reference Bureau (PRB), organismo fundado en 1929 con sede en Washington, DC, Estados Unidos, dedicado a proporcionar información sobre las tendencias demográficas nacionales e internacionales, señaló que la población mundial ascendía a 6.214,891,000 millones, con un crecimiento de más de 79 millones de personas por año.

En México, el expresidente Ernesto Zedillo Ponce de León, en su discurso del primero de septiembre de 1997, *Avances y Retos de la Nación*, mencionó que en su gestión, por primera vez en la historia de nuestro país, se elaboraba un Censo Nacional de Menores con Discapacidad.

En 1995, el Registro de Menores con Discapacidad que la Secretaría de Educación Pública (SEP) realizó en coordinación con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y el INEGI, dio como resultado a nivel nacional una población infantil con discapacidad de 2 millones 728 mil 045 .

Siete años después, el XIII Censo General de Población y Vivienda 2002, arrojó que el 1.86%, es decir, 160,057 de los habitantes del Distrito Federal son personas con discapacidad. Por su parte, la Secretaría de Salud (SSA) no comparte estos datos, y afirma que existen poco menos de 2 millones, de los cuales el 20% es mayor de 20 años; 53% sufre algún tipo de discapacidad motora; 20%, intelectual y 9%, visual. De acuerdo con esta dependencia, cada año se suman a la población con discapacidad, 125 mil personas debido a fracturas severas, y 20 mil más por traumas craneoencefálicos.

Cabe mencionar que datos de la ORPISPCD indican que aunado al número de personas con discapacidad, se debe considerar que existen alrededor de 4 millones de mexicanos con diabetes mellitus y 13 millones con hipertensión arterial, cuyo padecimiento puede causarles algún tipo de discapacidad.

El *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006* que presentó la STPS el 31 de agosto de 2001, contiene los lineamientos que en materia laboral deberá seguir la dependencia durante la administración de Fox Quesada, y hace referencia a:

La carencia de información precisa sobre el número, composición y características de esta población, ha llevado a la determinación de programas cuyos resultados son limitados ante el desconocimiento del universo a atender.

Aún cuando no se puede determinar una realidad concreta sobre la cantidad de personas con discapacidad en el mundo, en México los censos de población muestran números que no se pueden ignorar. Detrás de cada número, una persona, una familia, una sociedad que requiere de una atención especial.

CLASIFICACIÓN: UNIVERSO INFINITO

De acuerdo con “*La incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad*”, ésta es tan amplia que para poder atender y entender la situación de cada individuo, se clasificó en tres grupos: Física, Sensorial e Intelectual; y éstos a su vez, presentan una gran diversidad.

La *discapacidad física* representa al grupo más numeroso y es patente cuando el individuo manifiesta parálisis en brazos o piernas o en ambos. En este caso, la persona no tiene control motor voluntario de su sistema muscular, ni sensibilidad en alguna o varias partes del cuerpo. Incluye a aquellas personas a las cuales se les ha amputado algún miembro.

Este tipo de discapacidad se puede dividir en función de la presencia o ausencia de afectación cerebral. En el rubro sin afectación cerebral, las más frecuentes son: secuelas de poliomielitis, lesión medular y amputación.

La *discapacidad sensorial* es aquella en que las personas presentan una alteración del funcionamiento en el área del cerebro que controla sentidos como la vista y el oído. En este punto se encuentran personas con deficiencias visuales, y/o auditivas o con problemas en el lenguaje.

La *discapacidad intelectual* es una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, etc.), así como de las funciones motoras. Dentro de este tipo de discapacidad, se encuentra el retraso mental, síndrome de Down y parálisis cerebral.

Hablar de la discapacidad es referirse a un universo infinito, nunca se sabe dónde comienzan y dónde terminan los conceptos, los registros, y las clasificaciones para su estudio. Al igual que en las cifras, no se ha llegado a un acuerdo en ninguno de estos puntos, a pesar de no ser un tema nuevo para la sociedad, apunta el *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*:

A lo largo de la historia mundial han existido individuos con capacidades diferenciadas, sin embargo, no es sino al término de la Segunda Guerra Mundial cuando se inicia el proceso de atención e integración de este tipo de personas a la sociedad y la vida activa.

UN COMPROMISO DE GOBIERNO, PERO ANTES...

En México no existía un proyecto nacional para personas con discapacidad, pero desde hace ya varias décadas, diversas empresas privadas y organismos no gubernamentales cuentan con su propio programa de integración laboral para este grupo vulnerable .

El doctor Leobardo C. Ruiz Pérez en su artículo "La rehabilitación integral de las personas con discapacidad" de la revista *Foro Silanes* de enero de 1999, apunta que en 1957 el empresario Rómulo O'Farril, quien sufrió la amputación de uno de sus miembros debido a un accidente, junto con el doctor Juan O'Farril fundó el Instituto Mexicano de Rehabilitación, y crearon el primer Programa de Rehabilitación Integral, cuya finalidad era incorporar al mercado laboral a las personas con discapacidad.

Hay empresas como Fomento Económico Mexicano, S.A. de C.V. (FEMSA) cuya fundación data de 1890 con la Cervecería Cuauhtémoc, que tiene registrada desde hace 30 años en su planta laboral, personas con discapacidad. Sus oficinas centrales se encuentran en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, y exporta sus productos a Estados Unidos, Canadá, Europa, Asia y algunos países de Latinoamérica.

Oficialmente, en junio de 2001, FEMSA creó el programa *Integración Laboral de Personas con Cualidades Diferentes*, coordinado a nivel nacional por Zintia Almaguer Salazar, quien explicó que cuentan con 64 personas contratadas con todo tipo de discapacidad. Las plazas que se otorgan alcanzan todos los niveles, operativos, administrativos, gerentes y directores, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido.

Para Zintia la palabra *cualidad*, tiene una connotación muy especial:

Fue una idea que me dio alguien que tiene discapacidad. Él me dijo que la discapacidad se vuelve una cualidad cuando la persona la adquiere. Porque ahora va a trabajar de una nueva forma, con nuevas aptitudes.

FEMSA opera a través de diversas subsidiarias, y en la presentación del programa dirigido a este grupo vulnerable menciona a cada una de ellas:

FEMSA-Cerveza.- Desde su fundación en 1890 hasta la fecha, Cervecería Cuauhtémoc contrata personas con discapacidad, tanto en las áreas operativas de nuestras plantas cerveceras como en áreas administrativas, lo hacemos porque creemos que en el ámbito laboral todos somos iguales.

Coca-Cola FEMSA.- En 1999 se detecta la necesidad de tener un Centro de Información y Servicio, recibiendo llamadas por concepto de refrigeración, se contactó al DIF Iztapalapa y se contrataron personas con cualidades diferentes con problemas neuro-motores. Actualmente, seguimos abriendo oportunidades en áreas administrativas y operativas.

FEMSA-Empaque.- Interesados en mejorar los indicadores de ausentismo y rotación de la empresa, comenzamos a integrar personas con discapacidad auditiva en el departamento de Técnicos en Desarrollo, superando las expectativas de producción.

En la cadena comercial OXXO, se reclutan personas con discapacidad en puestos de cajeros y ayudantes de tienda. Algunas de las discapacidades que se manejan: Agenesia, limitación intelectual (leve), secuela de poliomielitis, ceguera parcial.

DICASA contrata personas en Marketing con la discapacidad de Osteogenesis Imperfecta, y en el área Operativa de Ensobretado, con problemas de sordera.

La agenesia y la osteogénesis imperfecta son enfermedades genéticas, se nace con ellas. El doctor Carlos Méndez Medina, encargado del servicio médico de la STPS, explicó que la agenesia es la falta del desarrollo de un órgano. Un ejemplo es cuando una persona en lugar de tener completas sus extremidades, tiene un muñón. Internamente, si alguien padece agenesia de riñón, significa que sólo tiene uno, y no los dos que deben ser.

En cuanto a la osteogénesis imperfecta, señaló Méndez Medina, se trata de una alteración genética que se manifiesta por falta de consolidación de los huesos. Los miembros del cuerpo humano están flácidos debido a que no soldaron. Si se logra detectar antes del nacimiento, se aplica un tratamiento intraútero. De lo contrario, al nacer, dependiendo de la gravedad de la enfermedad, se puede incluso operar.

Un antecedente más de organismos que desde hace años se preocupan por este grupo vulnerable se ubica en 1945, según datos de la página de internet de FEMSA se estableció la Clínica de Sociedad Cuauhtémoc y FAMOSA (Fábricas Monterrey S.A. de C.V.) que daba servicio médico gratuito a los colaboradores de la empresa. Aún no existía el IMSS.

Otras compañías más jóvenes en la integración laboral de las personas con discapacidad, son mencionadas en el artículo "Respeto y dignidad", de la revista *Unika, Comunicación en discapacidad y Grupo Exacto*, que surgió en 1988. Sus fundadores, Jaime Reyes y Viriato Cuenca, abrieron en 1996 una nueva área de negocios, *Escaparate Publicidad*, y contrataron personas con discapacidad, cubriendo 30 por ciento en su planta laboral. Actualmente tienen oficinas en las ciudades de México, Monterrey, Guadalajara, Puebla, Toluca y Cuernavaca; diseñan y producen postales que se distribuyen en restaurantes, bares, escuelas, gimnasios, etc.

Recientemente, a mediados del año 2000, Cementos Mexicanos (CEMEX), formó el programa *Congruencia*. Vía correo electrónico, el ingeniero Sergio Gerardo García Kabande, coordinador nacional del proyecto, informa que cuentan con 41 personas con distintos tipos de discapacidad, y explica que el programa se enfoca principalmente, aunque no de forma exclusiva, a profesionistas.

CEMEX ofrece la misma oportunidad laboral para candidatos con o sin discapacidad, y el criterio de selección es la compatibilidad entre el perfil del puesto y el perfil académico.

El código de ética de CEMEX hace referencia a algunos aspectos tales como:

La selección y contratación de personal se fundamentará en la capacidad, la experiencia y el nivel de identificación que los candidatos tengan con los valores de la empresa.

Propiciar el respeto absoluto, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso y discriminación...

Contribuir a crear un ambiente de trabajo sano, estimulante y productivo, en donde todas las personas sean tratadas con imparcialidad y con respeto...

Debido a la presión que ejercieron las personas con discapacidad y sus familias, se creó un programa nacional dirigido especialmente para ellas. De tal forma que dicho proyecto se convirtió en un compromiso de gobierno y un tema de agenda en el Plan Nacional de Desarrollo (PND).

El expresidente Ernesto Zedillo Ponce de León proclamó en su informe del primero de septiembre de 1997, *Avances y Retos de la Nación*:

Antes de esta administración no se contaba con un programa dirigido especialmente a las personas con alguna discapacidad. Hoy en día se ha logrado articular un esfuerzo en todo el país con quienes la sufren y con sus organizaciones. Gracias a ese esfuerzo estamos empezando a superar un rezago institucional de muchas décadas.

El exmandatario se refería al *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad* que puso en marcha el 12 de mayo de 1995, el cual fue elaborado por la Comisión Nacional Coordinadora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONVIVE); ésta, creada a su vez, durante una reunión entre el DIF y organismos de personas con discapacidad que trabajaron en coordinación con los sectores público, privado y social.

El programa contemplaba acciones simultáneas en:

1. Salud, bienestar y seguridad social
2. Educación
- 3.-Rehabilitación
- 4.-Cultura, recreación y deporte
- 5.-Accesibilidad, telecomunicaciones y transporte
- 6.-Comunicación
- 7.-Legislación y derechos humanos
- 8.-Sistema Nacional de Información.

En mayo de 1996, Ernesto Zedillo al rendir su primer informe sobre los resultados de este programa, en la cuestión laboral apuntó que la STPS a través del Sistema Nacional de Empleo (SNE), apoyó a este grupo vulnerable mediante la colocación de trabajadores, el autoempleo y la microindustria, el sistema de información y becas de capacitación. Asimismo, anunció los avances obtenidos, pero en ningún momento habló del número total de las personas con discapacidad beneficiadas.

La STPS durante 1995 realizó 37 cursos de capacitación pero nunca se menciona en qué consisten, ni tampoco el monto económico (si es que lo hubo) de las 726 becas en 14 entidades federativas distribuidas de la siguiente manera:

ENTIDAD FEDERATIVA	BECAS OTORGADAS
Distrito Federal	172
Nuevo León	150
Sonora	111
Chihuahua	52
Colima	41
San Luis Potosí	41
Veracruz	35
Guanajuato	25
Sinaloa	25
Coahuila	20
Aguascalientes	20
Nayarit	15
Tlaxcala	12
Baja California Sur	7
Total	726

Este fue el proyecto del gobierno de Ernesto Zedillo, los años pasaron y un nuevo gobierno llegó al poder, con otra propuesta bajo el brazo. En su citado discurso del 3 de diciembre de 2001, Víctor Flores Higuera señaló que el programa CONVIVE, a través del DIF, convocaba a todas las dependencias para proponer acciones a favor de las personas con discapacidad, pero la respuesta institucional no fue del todo homogénea. De tal forma que, para consolidar y complementar la participación de otras dependencias, en aquel entonces, se trabajaba en la elaboración de cuatro programas nacionales, ahora ya terminados.

El primero fue el *Programa Nacional de Accesibilidad* que se presentó el 18 de septiembre de 2001, el cual ya tenía identificados 2,765 edificios en proceso de adecuación para su uso por personas con discapacidad; no se menciona el tiempo requerido para la modificación de los mismos, ni costos. El *Programa Nacional para la Prevención y Rehabilitación Integral*, estuvo a cargo de la Secretaría de

Salud y salió a la luz pública el 3 de diciembre de 2001, el *Programa Nacional para la Integración Educativa*, se dio a conocer el 13 de enero de 2002, y finalmente, el mencionado *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad*, que tiene como base los señalamientos del "Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas", de la OIT, que México ratificó en abril de 2001. Las recomendaciones 99 y 168 del organismo establecen los mecanismos para la aplicación de dicho documento. Esta ratificación al publicarse en el *Diario Oficial* de la Federación, adquiere valor jurídico para que se pueda cumplir, es decir, los países miembros están obligados a promover el empleo para las personas con discapacidad a fin de que se integren o reintegren a la sociedad.

Estos proyectos son la aportación del gobierno de Vicente Fox, en el cual participaron las Secretarías del Trabajo, de Salud, de Educación y de Comunicaciones y Transportes, creando una "estructura administrativa", que según Flores Higuera: "No tiene precedente en la historia moderna de nuestro país", siendo los responsables de éste, la ORPISPCD y el DIF.

HACIA UNA NUEVA CULTURA LABORAL

El *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad* es una de las estrategias que el gobierno foxista elaboró bajo los lineamientos de la *Nueva Cultura Laboral* (NCL), término que surgió en 1995 tras el diálogo entre los sectores obrero y empresarial, y que culminó el 27 de julio con la firma del entonces líder de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), Fidel Velásquez, y Carlos María Abascal Carranza, quien era presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

Nace con Zedillo Ponce de León, pero es Vicente Fox quien desde el inicio de su gobierno implementó la NCL en una visión de largo plazo como una política de Estado independiente del partido político gobernante. Se pretende la transformación de las instituciones y del discurso de economía política hacia el año 2025, pero sobre todo, de cada una de las personas del país.

En un discurso ante el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana el 1º. de febrero de 2001, Carlos María Abascal Carranza expuso que los principios éticos y los efectos prácticos de la *Nueva Cultura Laboral* distan mucho de ser una moda o una utopía, son "el fundamento sólido de las nuevas prácticas laborales y empresariales que han de convertir a cada empresa en una verdadera comunidad humana productiva que genere bienestar para sus integrantes".

En el folleto *La Nueva Cultura Laboral, la ley del mejor esfuerzo*, se menciona que la NCL es un cambio que hará al individuo "mejor" en todos los sentidos y facetas de su vida: como persona, como mexicano, como trabajador, como empleador y sobre todo, más participativo, trayendo como beneficios: una mejor oportunidad para el desarrollo personal y familiar de los trabajadores y el reconocimiento de sus logros en la empresa, inserción de la mujer en el ámbito laboral, en condiciones de equidad, capacitación que propicia una formación integral del trabajador y su crecimiento profesional, e inserción de grupos en condiciones de vulnerabilidad al desarrollo productivo, entre otros.

De acuerdo con información de la STPS, durante 2002, representantes de la dependencia promovieron la *Nueva Cultura Laboral* en 803 empresas en donde hicieron hincapié en las capacidades, habilidades y experiencia de las personas con discapacidad y los adultos mayores a fin de lograr la contratación de estos grupos vulnerables.

Carlos María Abascal Carranza, titular del Trabajo, propone reconocer, respetar y promover la dignidad personal como una forma de revalorar el trabajo, que deja de ser mercancía para convertirse en una expresión de la dignidad de la persona, siendo el trabajo revalorado un proceso permanente de educación y capacitación.

UN TATUAJE QUE LA DISTINGUIRÁ TODA LA VIDA

Hacia el interior de la STPS, la *Nueva Cultura Laboral* es una reflexión de la conducta y los valores de los seres humanos que invita al cambio de actitud de manera individual. Araceli Yañez Mendoza, la aplica en su vida cotidiana quizá sin saberlo, es reportera de la revista *Unika, Comunicación en Discapacidad*, sorprendente no sólo por su carisma y simpatía, sino por su enorme habilidad y destreza para escribir en la computadora y desplazarse por su oficina, a pesar de haber perdido la visión total del ojo izquierdo y parcialmente la del derecho.

Fue ella quien me contestó el teléfono, con voz amable me invitó a su oficina para realizar la entrevista. Cuando llegué a las instalaciones de la revista, me abrió la puerta con una sonrisa y extendiendo su mano me dio la bienvenida. Es una joven delgada, menuda, que desborda energía en todos sus movimientos, en su forma de expresar lo que siente: cuando saluda, cuando camina, cuando sonrío, cuando se sienta frente a su computadora a escribir, etc.

Araceli no se anduvo por las ramas y me dijo "pregunta lo que quieras", entonces, le pedí conocer un poco de su vida, de sus sueños:

El día que me diagnosticaron glaucoma, la vida de mi familia cambió y la mía quedó marcada para siempre. Con tan sólo tres meses de edad comencé a estar bajo riguroso tratamiento médico. Mi primera operación fue a los 12 meses de nacida. A la fecha cuento con aproximadamente 15 intervenciones quirúrgicas.

Tuve una infancia feliz y limitada a la vez. Estuve mucho tiempo en hospitales, amarrada de mis cuatro extremidades debido a que era muy pequeña e inquieta y trataba de quitarme los vendajes de los ojos. Tenía que guardar reposo absoluto, pero cuando podía jugar lo disfrutaba al máximo sin medir las consecuencias de mi limitada visión, sufriendo múltiples golpes, caídas y raspones. No media la distancia. De hecho, esto aún me pasa constantemente.

No sé si es un castigo o un don. Pero agradezco a Dios que me dio la oportunidad de vivir y tener una aventura por este gran mundo de la luz. Sé que tengo mucha fe. A veces me invade la ira, el miedo, la impotencia y me pregunto ¿qué habrá en mi futuro? Sin duda es un misterio que no se puede adivinar, pero el presente es un obsequio que se debe aquilatar.

Hay muchas cosas que he logrado y muchas otras que aún quiero hacer, como manejar, aventarme de un paracaídas, seguir soñando, ser una gran locutora y demostrar que tengo talento.

Tengo unas ganas insaciables de salir adelante, de abrir puertas y espacios para personas con discapacidad, porque antes que nada somos seres humanos como todos los demás; sólo que con una característica llamada discapacidad.

El glaucoma congénito bilateral que padece, de acuerdo con la explicación de la doctora Hannel Maldonado González, especialista en glaucoma, es una alteración en la formación embrionaria del sistema de drenaje y producción del humor acuoso, lo que provoca hipertensión ocular inútero —antes de nacer— e impide el desarrollo adecuado del globo ocular. Esta enfermedad se presenta desde la formación del ojo, esto es, en los primeros tres meses de gestación.

Cuando Araceli nació, tenía ya, sin pedirlo, un sello, un tatuaje que la distinguirá toda su vida: la discapacidad. Y es para ella, y para las personas que tienen esta característica, que el Gobierno Federal creó el *Programa de integración laboral para personas con discapacidad*.

SEGUNDA PARTE

ABRIENDO ESPACIOS

Explicar cada una de las acciones del proyecto que está dirigido a las personas con discapacidad, es complejo, pero interesante, admitió la consultora de empleo, Ligia Gilda Veloz Ávila. Es hablar de subprogramas dentro de los programas, un ejemplo, es *Abriendo Espacios* que se encarga de coordinar todo lo referente a la integración laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores, que al cierre de diciembre de 2002, de acuerdo con información de la STPS del 29 de enero de 2003, atendió a 8,318 personas, de las cuales, obtuvieron un empleo 1,148 aunque no se menciona cuántas de ellas tienen algún tipo de discapacidad.

Según la dependencia, más de un millón de personas se han colocado en puestos de trabajo durante los dos primeros años de la administración de Vicente Fox. En un comunicado fechado el 4 de diciembre de 2002, Hipólito Treviño Lecea, encargado del despacho de la Subsecretaría de Productividad, Capacitación y Empleo, afirmó que esta cifra se obtuvo mediante la vinculación a través de: Becas a Personas Desocupadas, Bolsa de Trabajo, Ferias del Empleo, Chambanet, Chambatel, Mi Chamba, Migratorios, Buscadores de Empleo, Apoyos a Jornaleros y Proyectos Productivos, y *Abriendo Espacios*.

Cuando Araceli nació, tenía ya, sin pedirlo, un sello, un tatuaje que la distinguirá toda su vida: la discapacidad. Y es para ella, y para las personas que tienen esta característica, que el Gobierno Federal creó el *Programa de integración laboral para personas con discapacidad*.

SEGUNDA PARTE

ABRIENDO ESPACIOS

Explicar cada una de las acciones del proyecto que está dirigido a las personas con discapacidad, es complejo, pero interesante, admitió la consultora de empleo, Ligia Gilda Veloz Ávila. Es hablar de subprogramas dentro de los programas, un ejemplo, es *Abriendo Espacios* que se encarga de coordinar todo lo referente a la integración laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores, que al cierre de diciembre de 2002, de acuerdo con información de la STPS del 29 de enero de 2003, atendió a 8,318 personas, de las cuales, obtuvieron un empleo 1,148 aunque no se menciona cuántas de ellas tienen algún tipo de discapacidad.

Según la dependencia, más de un millón de personas se han colocado en puestos de trabajo durante los dos primeros años de la administración de Vicente Fox. En un comunicado fechado el 4 de diciembre de 2002, Hipólito Treviño Lecea, encargado del despacho de la Subsecretaría de Productividad, Capacitación y Empleo, afirmó que esta cifra se obtuvo mediante la vinculación a través de: Becas a Personas Desocupadas, Bolsa de Trabajo, Ferias del Empleo, Chambanet, Chambatel, Mi Chamba, Migratorios, Buscadores de Empleo, Apoyos a Jornaleros y Proyectos Productivos, y *Abriendo Espacios*.

El programa *Abriendo Espacios* se armó en mayo de 2001, y se divide a su vez en cinco subprogramas: Red de Vinculación Especializada para la Atención de Personas con Discapacidad, Centros de Evaluación para Personas con Discapacidad, Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), Bolsa de Trabajo (CHAMBA-PAR) y Empresa Incluyente, por una Nueva Cultura Laboral, y serán ellos mismos los hilos conductores para exponer el *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad*, cuyo objetivo general es:

Lograr a nivel nacional la integración o reintegración de las personas con discapacidad en actividades productivas, a través de la coordinación de las diferentes instancias de los sectores público, privado y social que participan en todas las etapas del proceso, a fin de lograr de manera más eficiente su incorporación al mundo del trabajo, su desarrollo y proyección dentro de él.

El actual gobierno panista pretende unificar esfuerzos, y lograr lo que desde el punto de vista de Víctor Flores Higuera, jefe de la ORPISPCD, no se pudo obtener en sexenios pasados con la Comisión Nacional Coordinadora para la Integración de las Personas con Discapacidad, (CONVIVE), a través del DIF: "...que todas las dependencias aportaran acciones a favor de la discapacidad". Así lo afirmó durante un discurso el 3 de diciembre de 2001, con motivo de la celebración del *Día Internacional de la Discapacidad* en la residencia oficial de Los Pinos.

Entre las acciones que se tomaron al inicio de la gestión de Vicente Fox, fue establecer la ORPISPCD y en febrero de 2002, el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS), formado por 10 subcomisiones: Educación, Economía, Accesibilidad, Salud y Seguridad Social, Familia y Desarrollo Social, Sistema Nacional de Información de Población con Discapacidad, Deporte, Arte y Cultura, Legislación y Derechos Humanos, e Integración Laboral, cada una de ellas es dirigida por una dependencia del Gobierno Federal.

La Subcomisión de Integración Laboral reúne a las instancias públicas y privadas y tiene la misión de coordinar el programa antes mencionado, el cual incluye aportaciones y sugerencias del IMSS, la Secretaría de Economía, el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), el DIF, el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) de Iztapalapa, la Dirección General de Empleo y Capacitación del Gobierno del D.F., y las Industrias de Buena Voluntad I.A.P. (IBV), éstas últimas pueden crearse en las Entidades Federativas como apoyo a la *Red de Vinculación Especializada para la atención de personas con Discapacidad y Adultos Mayores*, ofrecen asesoría a otras instituciones en materia de rehabilitación para el trabajo, cuentan con un programa completo avalado por más de 100 años de experiencia en el mundo.

UNA RED QUE ENTRELAZA ESFUERZOS

La *Red de Vinculación Especializada para la atención de personas con Discapacidad y Adultos Mayores*, uno de los subprogramas de *Abriendo Espacios* que en coordinación con la Dirección General de Equidad y Género (DGEG) durante 2002 atendió a 628 personas con discapacidad; de éstas, 156 se canalizaron a un empleo y se logró colocar a 73, establecieron contacto con 302 empresas con la finalidad de buscar oportunidades para este marginado sector de la población mexicana.

La Dirección General de Empleo (DGE) de la STPS por ley debe realizar la vinculación entre buscadores de empleo y ofertas de trabajo, sin ninguna discriminación. Ni por edad, sexo, nacionalidad, ni condición de ninguna clase, afirmó la consultora de empleo, Ligia Gilda Veloz Ávila.

A pregunta expresa en torno a la operación de la Red, la funcionaria, señaló que se creó en junio de 2001 y tiene como objetivo primordial unificar los esfuerzos interinstitucionales para promover, facilitar y agilizar la inserción laboral y la capacitación de las personas con discapacidad a través de la vinculación entre los buscadores de empleo y el sector empresarial. Agregó que:

La Dirección General de Empleo contribuye en la Red con el intercambio de información de solicitantes y vacantes entre las diferentes instituciones a través de una base de datos, y para poder conformarla, en las reuniones de la Red se propusieron cuatro discapacidades: auditiva, motora, visual e intelectual. Esta clasificación permite conocer la situación del buscador de empleo y un mejor manejo de la información. Además de saber datos tales como su sexo, fecha de nacimiento, estado civil, domicilio, entidad federativa, delegación, teléfono, etc.

Tal como lo expuso Veloz Ávila parecía sumamente fácil, pero para hacerlo más demostrativo, me permitió ver cómo se maneja la base de datos de la Red. Son cientos de llamadas las que se reciben en una semana, y muchas más si pensamos en un mes, dos, y así sucesivamente, de tal forma que, para tener un mejor control, explica la funcionaria, se designó un color para cada caso. Es decir, las personas que ya están colocadas en un empleo, se marcan con color rojo, quienes se encuentran en un trabajo temporal, se identifican por el azul, para los individuos enviados a un centro de evaluación, el amarillo, y también hay un color para aquellos que causan algunos "problemillas" como no presentarse a una evaluación cuando se les indica, pero después regresan a pedir ayuda, para ellos es el morado.

De acuerdo con información de la STPS, son muchos los involucrados en la Red:

DEPENDENCIA	ÁREAS PARTICIPANTES
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)	<ul style="list-style-type: none"> • DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO (DGE) • DIRECCIÓN GENERAL DE EQUIDAD Y GÉNERO (DGEG)
SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF)	<p>CREE-IZTAPALAPA</p> <ul style="list-style-type: none"> • AGENCIAS DE INTEGRACIÓN LABORAL (CINCO)
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP)	<ul style="list-style-type: none"> • CENTRO DE ATENCIÓN MÚLTIPLE EN EL ÁMBITO LABORAL (EDUCACIÓN ESPECIAL) • CENTROS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL (CECATIS) • COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA (CONALEP)
INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJUVE)	
SECRETARÍA DE SALUD	<ul style="list-style-type: none"> • CENTRO NACIONAL DE REHABILITACIÓN (CNR)
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL	<ul style="list-style-type: none"> • DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN • DIF-DF MÓDULO DE GESTORÍA OCUPACIONAL
REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES, INSTITUCIONES DE ASISTENCIA PRIVADA Y ASOCIACIONES CIVILES	

Mención aparte merecen las Agencias de Integración Laboral, (AIL) por el papel que desempeñan en esta Red; mediante una entrevista, valoran si la persona está lista para incorporarse al mercado laboral, o si requiere más apoyo en su rehabilitación, capacitación, o tratamiento psicológico. Se fundaron en 1985 conforme a lo que establece la OIT en el Convenio 159.

Para Blanca Silvia Esquivel Ortiz, responsable de la AIL No. 5, ubicada en las instalaciones de la STPS, no es nuevo el tema de integración laboral, sólo se le ha dado más auge, pues desde 1986 el DIF Nacional implementó el área de "Evaluación de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo" en el CREE Iztapalapa. Para cumplir con su objetivo, debe estar contemplado el ámbito laboral, porque de lo contrario las personas con discapacidad:

...Seguirían siendo una carga tanto para la familia como para el Estado, y dejan de serlo desde el momento en que son productivos.

Los *consejeros en rehabilitación profesional* son los responsables de las AIL. Durante un mes se capacita a los candidatos en aspectos como rehabilitación integral, psicología, habilidades laborales, las opciones de capacitación y evaluación; todo ello, enfocado a las personas con discapacidad. Deben tener como mínimo una licenciatura y ser capaces de establecer contacto con las empresas para obtener nuevas plazas de trabajo. Actualmente se trabaja con CONALEP para que la gente que cubra su servicio social realice todo a la colocación de una persona con discapacidad en un empleo.

En este proceso, de acuerdo con la responsable de la AIL No. 5, intervienen muchos factores, entre ellos: la actitud que adoptan los propios involucrados, su empeño por rehabilitarse lo más rápido posible, el transporte, las barreras arquitectónicas, y la educación, por mencionar algunos, debido a que cada caso es diferente y se debe analizar de acuerdo con sus circunstancias particulares.

Señaló Blanca Silvia Esquivel Ortiz, que en ocasiones se debe luchar contra el exagerado apoyo de la familia, quienes pueden ser más difíciles que la propia persona con discapacidad, lo cual se debe a que estos últimos, saben lo que quieren: ser independientes.

Y afirmó que: "también hay padres muy conscientes de lo que sus hijos desean y los ayudan enseñándoles a administrar su dinero y a distribuirlo en casa, comida, transporte y gastos personales".

¿Cómo reaccionan las personas con discapacidad ante su situación?, Blanca Silvia Esquivel Ortiz ofreció sus puntos de vista:

La actitud a veces no ayuda a las personas con discapacidad. Están resentidas, y piensan: "¿Por qué a mí?" Les tiene que caer el saco de que no es su culpa, pero tampoco de los demás. Hay que quitarles la lástima.

Conozco un joven que es ciego, tiene estudios, habla inglés, se arregla muy bien, y le encontré un trabajo en una empresa, pero él puso muchos pretextos y siguió pidiendo limosna. Yo no puedo concebir que prefiera estar en la calle.

Otro ejemplo es la Escuela Nacional de Ciegos que tiene internado y un comedor para quienes llegan de provincia. La institución decidió hacer una depuración, y se encontraron con gente que ya tenía diez años con ellos, y la rehabilitación no dura tanto. Actualmente, se logró que su permanencia no rebase de dos años con comedor y albergue para rehabilitarse. Era una situación muy cómoda, y no se esforzaban por trabajar.

Existen diferentes actitudes y comportamientos ante una discapacidad que puede presentarse de manera inesperada como es el caso de Axel Francisco Villalva Quiroz, un hombre de poco más de 30 años que de pronto se enfrentó a un drástico cambio en su vida, pero, puso empeño por superarse y salir adelante lo más pronto posible:

Adquirir una discapacidad es distinto a nacer con ella, porque no es lo mismo tener la vista y perderla, a no haberla tenido nunca. Para mí fue muy duro, no quería saber nada del mundo, me deprimí muchísimo, me quería morir. Hasta que dije, ni me muero, ni pasa nada.

Entonces, me puse las pilas y fui a una escuela para ciegos. Yo me rehabilité en seis meses, hay personas que duran más, depende de las ganas que le pongas, como yo quería salir pronto, me apuré, y me di cuenta que no era yo la única persona.

Cuando acudí a las instalaciones de la AIL, había una joven de no más de 25 años que padece lento aprendizaje, y que a decir de Esquivel Ortiz, trabaja muy bien, sin embargo, hace berrinches porque "no le gusta lo que le dijeron" y abandonó su empleo, teniendo que reiniciar la búsqueda de otra empresa, por eso se debe ser muy cauteloso y detectar cuando una persona con discapacidad realmente desea trabajar, y a través de la evaluación, el tratamiento psicológico, y la capacitación, determinar quienes realmente desean continuar. Entonces, se les coloca en un empleo.

Explicó Esquivel Ortiz que es fundamental cuidar cada detalle porque es una oportunidad de trabajo que se solicita a las empresas y no se puede desaprovechar. Enfatizó que no es una obra de caridad, porque proponen a alguien que va a ser útil y productivo, a su vez las personas con discapacidad pueden conservar su fuente de ingresos y aspirar a un ascenso.

En cuanto a resultados alcanzados por la Agencia de Integración Laboral que se ubica en las instalaciones de la STPS, Blanca Silvia Esquivel Ortiz argumentó no estar autorizada para dar a conocer esa información. Los reportes mensuales arrojan los siguientes datos:

INFORME MENSUAL	NUMERO APROXIMADO DE ACTIVIDADES
Entrevistas iniciales	7-20
Entrevistas subsecuentes	50-70
Entrenamiento para la obtención y conservación de empleo	16-28
Sesiones de orientación laboral	15-39
Sesiones de orientación vocacional	11-34
Visitas a centros de capacitación	2-19
Visitas a empresas	12-16
Colocados en empleo competitivo	5-9
Colocados en centros de capacitación	2-3
Colocados en empresas para capacitación	1-3
Enviados a evaluación	8-20
Enviados a médico especialista	6-11

Las AIL realizan una labor esencial en la integración de las personas con discapacidad, cada caso es diferente y precisa de tiempo y trabajo que no admite descansos y la colocación en un empleo puede darse rápido o tan largo que las semanas se conviertan en meses, según sea la condición física y de aptitud del individuo y de su familia. La agencia No. 5 tiene el problema de no contar con el equipo humano suficiente, al respecto, Esquivel Ortiz comentó:

En cada agencia se supone que debe haber tres personas, pero yo estoy sola. En este momento, si salgo, esto se cierra. Se necesita un ayudante general para la oficina y otro consejero (a). Porque si quiero enviar un oficio, tengo que hacerlo yo, pero también debo atender a la gente, ir a las empresas...

Por otro lado, en el informe de actividades de la Dirección General de Empleo de agosto de 2000, Ana María Lomas, Gerente de Recursos Humanos de SIXTAR, una empresa de joyería de oro y plata que ofrece empleo a personas con discapacidad, comentó que no fue fácil encontrar información sobre las AIL y sugirió: "Más difusión hacia las empresas..."

"MIDEN" CAPACIDADES EN CENTROS DE ATENCIÓN

Con instrumentos como VALPAR cuyo valor aproximado es de un millón 200 mil pesos, se pretende detectar habilidades y destrezas manuales, aptitudes, seguimiento de instrucciones e interacción con compañeros y supervisores, y capacidad para trabajar en equipo, por mencionar algunos, de las personas con discapacidad, según se menciona en el *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad*.

El sistema VALPAR se estableció en mayo de 2001 y forma parte de los *Centros de Evaluación para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores*, otro de los subprogramas de *Abriendo Espacios*. Este equipo se implementó en la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra) en coordinación con la STPS, en el CNR, en la Confederación Mexicana a Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (CONFE), en el CREE-Iztapalapa, en Industrias de Buena Voluntad en el D.F., así como en instalaciones del DIF en los estados de Aguascalientes, Veracruz y Nuevo León.

A fin de conocer cómo funciona un equipo tan costoso como VALPAR, Axel Francisco Villalva Quiroz, reportero de la revista *Unika, Comunicación en Discapacidad*, y quien desde hace tres años padece discapacidad visual debido a una enfermedad hereditaria denominada retinosis pigmentosa, comentó:

A mí me sacaron mucho de onda, son como para ver si estás bien de tus facultades mentales, y lo que yo tengo es discapacidad visual. Hay una tabla (VALPAR) donde uno va con un lápiz electrónico picándole, pero el aparato no sirvió, estaba descompuesto. Y luego, había otro de atornillar tuercas, para saber si las tuercas tienen un defecto, y otros eran como juego. A mí no me gustaron esas pruebas, creo que deben de ser de acuerdo con los estudios de cada persona.

Yo quería que me preguntaran de lo que conozco, tengo una carrera universitaria en la Ibero. Sentí que bajaba, que estaba otra vez en el kinder. No menosprecio esas pruebas, pero simplemente no van de acuerdo conmigo.

Para Luz Teresa León López, una mujer de más de treinta años, quien desde los nueve meses padece secuelas de polio, la situación fue diferente:

Me hicieron acomodar figuras como lo hacen con los bebés; un triángulo, un cuadrado, un círculo. Me aplicaron un examen psicológico, pero también me hicieron pruebas relacionadas con mi carrera. Soy secretaria bilingüe y contadora.

Me pusieron a contestar los teléfonos, anotar recados, hacer cargos y descargos, cuentas. En fin, valen la pena. Yo creo que es una forma de ver tu capacidad, siento que estuvieron bien aplicados.

Actualmente, Luz Teresa es la responsable de relaciones públicas de *Unika, Comunicación en Discapacidad*, además coordina el programa de integración laboral de su empresa, que consiste en reunir personas de este grupo vulnerable para vender la revista y se les da como pago el 50% por cada ejemplar.

CAPACITACIÓN A CORTO PLAZO

Luz Teresa y Axel Francisco cuentan con una profesión, pero hay personas que no tienen la preparación suficiente para colocarse en un empleo, para ellas es el Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), un subprograma de *Abriendo Espacios* que de acuerdo con un comunicado de la STPS del 9 de enero de 2003, durante el 2002 entregó un total de 230 mil becas a desempleados, y colocó en un empleo a 67,933 personas.

El 3 de abril de 2002 la dependencia dio a conocer en el *Diario Oficial* de la Federación el *Acuerdo mediante el cual se establecen las reglas de Operación e Indicadores de evaluación y de gestión del Programa de Apoyo al Empleo PAE* que para coadyuvar al logro de los objetivos planteados en el PND, retoma las estrategias desarrolladas previamente en el *Programa de Modernización del Mercado Laboral*, y en particular, del *Programa de Becas de Capacitación para Desempleados, PROBECAT*.

El PAE fue diseñado considerando las necesidades de la población desempleada y subempleada que presentan problemas específicos para su inserción al mercado laboral, y en sus reglas de operación se especifica que las actividades mediante las cuales se aplicará el programa son cinco: *Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT)*, *Proyectos de Inversión Productiva*, *Apoyos Económicos a*

Buscadores de Empleo, Apoyos a la Movilidad Laboral Interna y Apoyos a la Movilidad Laboral Exterior.

El PAE, contó con un monto de 970'680,406 pesos para beneficiar a cerca de 250 mil personas, de éstas, se pretendía apoyar a 160 mil con el SICAT.

Sobre el SICAT (antes PROBECAT), Miguel Ángel Claro León, subdirector de Desarrollo de Nuevos Esquemas de la STPS, reseñó:

El Servicio Nacional de Empleo (SNE), constituido en 1978, se integra por los Servicios Estatales de Empleo (SEE), y por la STPS, que a través de la Dirección General de Empleo (DGE) proporciona normas, manuales, métodos, asistencia técnica y recursos a los SEE para su operación, además de realizar un seguimiento y evaluación de los programas.

La STPS a través de los SEE transfiere a los gobiernos de los estados y del Distrito Federal, los recursos para la operación del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) en lo que se refiere a apoyos económicos, becas, instructores, paquetes de herramientas, materiales de capacitación, ayuda de transporte y seguro de accidentes que se otorgan a los beneficiarios.

A su vez, los gobiernos de los estados y del D.F. con recursos propios contribuyen a los gastos de administración como papelería, luz, teléfono, etcétera.

Señaló Claro León que el SICAT está dirigido a la población en general, con y sin discapacidad, sólo debe ser mayor de 16 años y encontrarse en una situación de desempleo, subempleo o suspensión temporal de relaciones de trabajo aprovechando este tiempo para la capacitarlos, y deben solicitar personalmente su incorporación al sistema en las oficinas del SEE, en los Centros de Capacitación o en las empresas donde se pretenden realizar los cursos.

Agregó que se ofrecen cinco modalidades de atención del SICAT: *Capacitación mixta en medianas y grandes empresas*. Se imparten cursos a empresas que lo solicitan, otorgando en su totalidad el monto de la beca para el participante durante el tiempo que dure el curso, y se llega al acuerdo con la empresa para la contratación de 70% de los egresados. Algunas de las especialidades con mayor demanda son la soldadura industrial, cajero, cocinero, empleado de piso, panadería, mesero, recepcionista e intendencia.

Para quienes están desempleados y sin experiencia laboral, está la *Capacitación mixta en micro y pequeñas empresas*. Las personas se integran a la empresa aprovechando su infraestructura productiva el tiempo que dure la capacitación sin que el empresario esté obligado a contratarlos una vez que finalice el curso.

La *Capacitación para el autoempleo*, se dirige a la población desempleada que está interesada por desarrollar una actividad por cuenta propia y que requiere fortalecer sus conocimientos tanto técnicos como administrativos. Se imparte en planteles educativos.

Con la *Atención a trabajadores de empresas en suspensión temporal de relaciones de trabajo*, se pretende fortalecer el empleo de los participantes y sus habilidades laborales y, de esta manera, apoyar las actividades productivas de las empresas donde trabajan.

La *Capacitación basada en normas técnicas de competencia laboral*, puede operar con todas las modalidades y tiene como objetivo contribuir al desarrollo de las necesidades de personal calificado y de quienes requieren un certificado para avalar sus competencias.

No hay un registro específico sobre las personas con discapacidad que se benefician con estas cinco acciones de atención, esto se debe, de acuerdo con Miguel Ángel Claro León, a que el SICAT se dirige a la población en general y se manejan cifras globales.

Respecto al acceso a cualquiera de las modalidades del SICAT, Carlos María Abascal Carranza el 4 de diciembre de 2002, durante la XXIV Reunión Anual de Evaluación del Servicio Nacional de Empleo, celebrada en Puerto Vallarta, Jalisco, informó que en materia de capacitación para facilitar la obtención de empleo, se flexibilizaron los requisitos de participación al impartir cursos con mayor impacto en la colocación de los egresados y extendiendo la atención hacia profesionistas y técnicos desempleados, así como a estudiantes a punto de terminar carreras técnicas o profesionales.

Sin embargo, una nota en internet de la página de la Agencia Notimex, fechada el 7 de febrero de 2003 en Durango, destacó:

Los servicios estatal y nacional de empleo, dejan fuera de la posibilidad de capacitación a personas con alguna discapacidad, advirtió, Jaime Pérez Calzada, representante de la Federación de Organizaciones no Gubernamentales de y para Personas con Discapacidad.

Pérez Calzada manifestó que este sector de la sociedad sigue siendo la parte "más delgada de la hebra" y a los que más duro le está pegando la crisis, porque además de la falta de oportunidades de trabajo, las personas con discapacidad se enfrentan a la negativa de incluirlos en los programas o becas de capacitación laboral, y subrayó:

...Entre las trabas que enfrentan, se les exige una evaluación de aptitudes, pero el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE), no tiene un solo oftalmólogo que evalúe a quienes padecen de discapacidad visual, ni un intérprete para sordos que ayude en la atención de quienes tienen discapacidad auditiva.

Desde hace cinco meses, comenta, se modificó la normatividad en los programas de capacitación, y ahora, para obtener una beca, los solicitantes deben demostrar que son padres de familia o que tienen dependientes económicos, con lo que muchas personas con discapacidad quedan excluidos porque: "...no se ha logrado comprender que las discapacidades significan mayores gastos y problemas económicos para las personas y las familias, en aparatos funcionales, enseñanza y transporte, entre otros."

CHAMBAPAR, UN PUENTE ENTRE EMPLEADORES Y DESEMPLEADOS

Más de 570,000 solicitantes recibió *CHAMBAPAR* durante 2002, de los cuales se logró colocar en un puesto de trabajo a 183,193 personas, según datos de la STPS publicados en el periódico Reforma, el 30 de enero de 2003.

Sobre *CHAMBAPAR*, este subprograma de *Abriendo Espacios*, Ligia Gilda Veloz Ávila indicó que su objetivo es agilizar e incrementar la vinculación entre los empresarios y los buscadores de empleo; se dirige al igual que el *SICAT*, a la población en general con y sin discapacidad:

CHAMBAPAR es la bolsa de trabajo de la STPS donde se encuentran todos los datos de los solicitantes, y para poder detectar vacantes, autoridades laborales, las Agencias de Integración Laboral (AIL) del DIF y el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR) realizan reuniones de intercambio con empresas y agrupaciones empresariales.

De acuerdo con la consultora de empleo, una vez que se tiene determinado el perfil del solicitante, se efectúan diversas acciones: *Vinculación a una oferta de trabajo*, cuando hay empatía entre las habilidades de una persona con la oferta de trabajo, se envía al candidato a cubrir la vacante.

La *Capacitación para el trabajo*, es necesaria cuando resulta insuficiente o inadecuada la habilidad del candidato, entonces, se le envía a un curso de capacitación.

Desde cómo acudir a una entrevista, llenar una solicitud de empleo, hasta elaborar un currículum, entre otros, es la información que se brinda en los *Talleres de orientación para la búsqueda de empleo*. A través de ejercicios se trata de desarrollar las habilidades de los buscadores de empleo que cuentan con la calificación requerida para su inserción laboral y obtengan una búsqueda exitosa.

Cuando el candidato tiene interés por desarrollar una ocupación por cuenta propia, se le proporciona *Información y orientación para el autoempleo*, apoyándolo mediante la capacitación, y con los datos de dependencias públicas y privadas que pueden brindar apoyo económico para su proyecto.

RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN PARA EMPRESARIOS

Esta es la pieza del rompecabezas que no puede faltar, si bien tenemos ya todo un sistema para incluir a las personas con discapacidad al ámbito laboral, no funciona, sin fuentes de empleo y éstas las otorgan los empresarios, por lo que es fundamental motivarlos e invitarlos a formar parte de la *Red* y de la bolsa de trabajo *CHAMBAPAR*. Para ello se creó la *Empresa Incluyente, por una Nueva Cultura Laboral*, subprograma de *Abriendo Espacios*, que el presidente Vicente Fox presentará oficialmente a finales del 2003.

De este proyecto Patricia de Anda Hermoso, subdirectora de Equidad y Desarrollo Laboral para Personas con Discapacidad y Personas que viven con VIH/SIDA, de la STPS, explicó que uno de los objetivos de la Dirección General de Equidad y Género (DGEG) es la promoción del empleo de las personas con discapacidad, de ahí, que desde el año 2001 se pensó en este proyecto que se espera concretar a principios de 2003. Comentó la funcionaria:

Con la Empresa Incluyente se pretende reconocer y certificar a las empresas que participen en la generación de empleos para este grupo vulnerable, y constituirse en un reconocimiento social que sea un estímulo para las empresas y un vehículo de sensibilización para otros empresarios y para la sociedad en general.

Pueden participar las empresas que lo deseen. Deberán inscribirse, llenar un formato y firmarlo, comprometiéndose a aceptar que la Inspección Federal del Trabajo, de la STPS, pueda verificar que efectivamente reúnen las condiciones para considerárseles como Empresa Incluyente, y poder así utilizar un sello, un emblema reconocido a nivel nacional e internacional en sus productos y servicios.

Entre los requisitos que deben cubrir los interesados, destacan: adaptación de sus instalaciones, empleo de herramienta y equipo adecuados. Además, las personas con discapacidad deben estar contratadas bajo las mismas condiciones que el resto de los empleados.

CAMINEMOS JUNTOS

Existe una compañía dedicada al servicio de recursos humanos, que de acuerdo con Patricia de Anda Hermoso, es un ejemplo de *Empresa Incluyente*; se trata de Manpower S.A. de C.V., constituida en México a finales de noviembre de 1969, y que actualmente cuenta en su planta laboral con personas con discapacidad.

Según la funcionaria, a principios de 2002, el Ejecutivo Federal, a través de la STPS, representada por Francisco Xavier Salazar Sáenz, subsecretario del Trabajo y Previsión Social, y por parte de Manpower, su director general, Jorge Alberto Pérez Izquierdo, celebraron un convenio para la integración laboral de las personas con discapacidad, cuya vigencia es indefinida y puede darse por terminado por escrito con cinco días hábiles de anticipación.

En dicho convenio, Manpower adquirió compromisos, tales como: la integración laboral de este grupo vulnerable entre empresas interesadas, sean o no clientes de esta última; no cobrar a las empresas por concepto de reclutamiento y selección de personal; proporcionar a la *Red* una base de datos de las vacantes con las que cuente, actualizando conforme se requiera.

Por otra parte, entre los compromisos de la STPS: coordinar la *Red de Vinculación Especializada para la Atención de Personas con Discapacidad y Adultos Mayores*, apoyar su integración laboral a través de las Agencias de Integración Laboral, la cual determinará si es necesario la participación del *Centro de Evaluación para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores*; proporcionarle gratuitamente *Cartas de Derechos y Obligaciones de las Personas con Discapacidad*.

Un poco de historia ayudará a conocer a Manpower. Según su página de internet, surgen en Milwaukee, Wisconsin, Estados Unidos, en 1948, y cuentan con 3,700 oficinas en 59 países distintos; han colocado 2 millones de empleados temporales en todo el mundo, y tienen una cartera de 400,000 clientes de manera regular.

En México brinda servicio en 60 representaciones y tiene oficinas en todo el país. Anualmente trabajan en promedio con más de 1,900 clientes, asignando un promedio mensual de 17,000 empleados. Sus oficinas de Costa Rica, Guatemala, Honduras y El Salvador reportan a México.

Ante tal experiencia en recursos humanos, no es extraño que Manpower decidiera colaborar con la STPS a través del programa *Caminemos Juntos*, el cual se formalizó legalmente con la firma del mencionado convenio, aunque ya había iniciado operaciones en noviembre de 2001. Ganando únicamente: "el gusto de integrar a estos grupos y contar con actitudes humanistas, porque ellos cobran a las empresas por el personal que colocan en un empleo, pero cuando se trata de personas con discapacidad o adultos mayores, lo hacen gratis", afirmó Patricia de Anda Hermoso.

Manpower tiene su propio proceso de evaluación para el programa *Caminemos Juntos*, independientemente de acudir a la Red, a las AIL, a los Centros de Evaluación, etcétera, aunque no fue muy explícita en la forma como lo hace, Paulina Alcaraz Trejo, ejecutiva de Herramientas Operativas, permitió que conociera el pequeño cuarto donde entrevista y examina a los candidatos. Entrando está una mesa redonda, con apenas un par de sillas y una computadora, con ésta última se aplican las pruebas correspondientes para saber, por ejemplo, la velocidad de captura, necesario para telemarketing.

Todo depende de lo que se desee “medir”, explicó la funcionaria, por ejemplo, hay puestos de producción que requieren habilidad manual, entonces, sobre esto se tiene que aplicar el examen.

El objetivo que se planteó la empresa con este proyecto es aparentemente simple: “lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, para las personas con discapacidad”. Sin embargo, mencionan tres obstáculos que deben enfrentar para lograrlo: 1. Creer que este grupo vulnerable no está preparado para el trabajo y no darles la oportunidad de demostrar lo contrario, 2. Las barreras físicas o arquitectónicas que impiden la incorporación y el acceso a los servicios, 3. Las barreras sociales y culturales o del conocimiento.

A pesar de la vasta experiencia de Manpower en el área de recursos humanos, *Caminemos Juntos*, no ha sido un proyecto fácil. Paulina Alcaraz Trejo, comentó:

... Yo creo que ha sido muy difícil. Nosotros no tenemos en realidad ningún conocimiento de este ámbito de la discapacidad. Estamos en un grupo de vinculación y nos han ayudado muchísimo. Hemos tenido contacto con múltiples instituciones, pero ha sido difícil.

En las empresas de pronto hay una cerrazón impresionante, se les menciona la palabra discapacidad, y no sé qué piensan. No quieren contratarlas. Las que si aceptan, es sólo para captura o telemarketing. Pero si buscaran un puesto más alto, probablemente no lo darían a una persona con discapacidad.

Aunque hay quienes si los quieren contratar, pero generalmente no tienen las adecuaciones necesarias en sus instalaciones. Yo tengo mucha gente valiosa en silla de ruedas y no la puedo colocar, porque no pueden entrar a las oficinas, no hay elevador, ni rampas, ni un baño apropiado. Representa un gasto para el empresario que no está dispuesto a hacer. El cine es el único lugar adecuado para una persona con discapacidad, porque ni las calles, ni el transporte.

Ante la "cerrazón" de los empresarios, quienes finalmente otorgan las plazas, la ejecutiva está convencida de que lo primordial es: informar. Para Paulina, el problema es la ignorancia, "ni siquiera se trata de gente mala, es pura ignorancia", añadió, pues desconocen desde cómo dirigirse a este grupo vulnerable, cuáles son los tipos de discapacidad, cómo pueden trabajar, etc. Subrayó la necesidad de una mayor difusión, para que muchas empresas contraten por lo menos a una persona, porque "tampoco tienen que llenar su plantilla, también hay demasiada gente sin discapacidad que necesita el trabajo.

De acuerdo con la ejecutiva, en *Caminemos Juntos* las plazas que ofrecen las empresas son generalmente permanentes, aunque también hay puestos temporales. En su mayoría, las vacantes son de telemarketing, captura, ayudantes generales, cajeras, ensambladores, etiquetadores, recepcionistas y solo un administrativo.

A poco más de un año de establecido el programa *Caminemos Juntos*, se han contratado 50 personas en los distintos puestos señalados, una tarea que para algunos:

"... Ha tenido poco éxito", como lo mencionó el reportero Fernando Pedrero en el periódico *Reforma* el 31 de octubre de 2002. Sobre este punto comentó Alcaraz Trejo:

Yo te diría que son muchas. Es un esfuerzo muy grande el que hay detrás de cada persona. Esa nota la escribí sobre información nuestra, pero esa fue su percepción personal. Supongo que no sabe lo que significa trabajar con personas con discapacidad y colocarlas en un empleo. Yo creo que es un éxito el que tenemos.

Comentó que el sueldo y el horario debe ser igual al de los demás trabajadores, sin preferencias, ni discriminación, aunque señaló que en los puestos de ayudantes generales son jornadas un poco más largas, 10 horas diarias de lunes a jueves, pero se les compensa. En la cuestión económica, señaló, "no se les da menos, pero tampoco de más."

Colocar a una persona con discapacidad en un empleo, puede ser cuestión de horas, o de meses, porque de acuerdo con la funcionaria de Manpower, hay personas que llegan justo cuando está una plaza disponible, y sólo se tienen que presentar al día siguiente y ¡las contratan!, pero hay otras que pasan semanas, tras semanas y no las puede enviar ni siquiera a una entrevista, todo depende de su perfil, de su escolaridad, de la zona dónde viven. Sobre todo, depende de que los empresarios tengan alguna vacante.

Comentó Alcaraz Trejo que con el programa *Caminemos Juntos* sucedió algo muy curioso. Iniciaron con la incertidumbre de que las empresas contrataran personas con discapacidad, y para su sorpresa ¡aceptaron!, entonces, se enfrentaron a la carencia, no de plazas, sino de personal adecuado para cubrir el perfil que solicitaban, recordó que fue "por mil razones, hasta por la zona donde viven". Decidió Manpower que la solución era una mayor vinculación y todo un proceso de intercambio con diversas instituciones públicas y privadas.

Paulina para convencer a los empresarios hace una presentación del programa, les explica que las personas con discapacidad, al igual que todos, se rigen por la Ley Federal del Trabajo, no hay nada diferente, ni tampoco trámites especiales. Agregó:

Yo creo que los empresarios que ya están contratando a este grupo vulnerable, tienen la mejor disposición. A otros les da miedo, porque dicen: ¿qué tal si les pasa algo? Yo les contestó: ¡es igual que a tus demás empleados! Por supuesto, se debe enviar a la persona adecuada, alguien que tenga habilidades para el puesto, de lo contrario, la empresa ya no vuelve a contratar y te cierras una puerta.

Considera la ejecutiva de Manpower que aún hay muchas cosas que enseñar, “hasta como nombrarlos”, por ello ofrecen cursos de sensibilización. En su experiencia, Paulina ha encontrado gente que tiene la mejor disposición, pero les sigue diciendo minusválidos, y esta palabra significa que valen menos, y una persona con discapacidad, no vale menos, afirmó. Convencida agregó que: “hay de todo, los que apapachan demasiado, los que los tratan por igual, y quienes los rechazan.”

Como un estímulo para que las empresas participen en *Caminemos Juntos* se otorgan ciertos beneficios como: aportaciones del IMSS sin modificaciones, no son necesarios cambios arquitectónicos de inicio, reconocimiento por parte de la STPS como *Empresa Incluyente*, por una *Nueva Cultura Laboral* al cumplir los requisitos del programa, uso del logotipo *Empresa Incluyente* en promocionales de la empresa, nombramiento de la empresa en toda la difusión de Manpower en medios publicitarios, curso de sensibilización impartido gratuitamente por el DIF y la propia empresa de recursos humanos.

Sobre la nota informativa del periódico *Reforma*, que hace referencia al "poco éxito" de *Caminemos Juntos* debido a que sólo ha contratado 50 personas con discapacidad, coincido con Paulina Alcaraz Trejo en el sentido de que es una percepción muy particular del reportero, si bien son pocos tomando en cuenta la cifra poblacional de este grupo vulnerable y las escasas oportunidades de empleo, 50 es una cifra considerable, tomando en cuenta que detrás de cada individuo hay un enorme trabajo que puede representar semanas, meses e incluso años de rehabilitación.

TERCERA PARTE

EL ARTE DE SENSIBILIZAR

Los términos que son empleados por algunos sectores de la sociedad para dirigirse a las personas con discapacidad, y que trae como consecuencia nombrarlos de mil formas, menos por su nombre, el hecho de no conocer su capacidad para desempeñar algún trabajo, de no saber que se rigen por las mismas leyes que todos los ciudadanos mexicanos, entre otras, son aspectos que hacen necesario sensibilizar a la población en general.

VINCULACIÓN LABORAL

Para ese "arte de sensibilizar", la STPS en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo cuenta con diversas alternativas de vinculación: *Chambatel*, *Chambanet*, el periódico *Mi Chamba*, y las *Ferías del Empleo* son medios que contribuyen en la integración laboral de las personas con discapacidad y que se canalizan al programa *Abriendo Espacios*.

Sobre la nota informativa del periódico *Reforma*, que hace referencia al “poco éxito” de *Caminemos Juntos* debido a que sólo ha contratado 50 personas con discapacidad, coincido con Paulina Alcaraz Trejo en el sentido de que es una percepción muy particular del reportero, si bien son pocos tomando en cuenta la cifra poblacional de este grupo vulnerable y las escasas oportunidades de empleo, 50 es una cifra considerable, tomando en cuenta que detrás de cada individuo hay un enorme trabajo que puede representar semanas, meses e incluso años de rehabilitación.

TERCERA PARTE

EL ARTE DE SENSIBILIZAR

Los términos que son empleados por algunos sectores de la sociedad para dirigirse a las personas con discapacidad, y que trae como consecuencia nombrarlos de mil formas, menos por su nombre, el hecho de no conocer su capacidad para desempeñar algún trabajo, de no saber que se rigen por las mismas leyes que todos los ciudadanos mexicanos, entre otras, son aspectos que hacen necesario sensibilizar a la población en general.

VINCULACIÓN LABORAL

Para ese “arte de sensibilizar”, la STPS en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo cuenta con diversas alternativas de vinculación: *Chambatel*, *Chambanet*, el periódico *Mi Chamba*, y las *Ferías del Empleo* son medios que contribuyen en la integración laboral de las personas con discapacidad y que se canalizan al programa *Abriendo Espacios*.

Por su parte, el periódico *Mi Chamba* publica las vacantes que existen para personas con discapacidad, previa autorización de quienes ofrecen las plazas, y para lograrlo, ya hubo un trabajo de convencimiento

Con *Chambatel* no se va a solucionar el problema del desempleo, porque “el Gobierno Federal no genera empleos”, señaló Carlos María Abascal Carranza, titular de la STPS, durante una conferencia de prensa el 21 de febrero de 2001 durante la presentación del mencionado programa que inició operaciones en el Distrito Federal y que actualmente cuenta con 32 centros de atención en toda la República, convirtiéndolo desde su origen en un proyecto ambicioso, al destinar una inversión de tres millones, 586 mil pesos.

Para quien enfrenta la indispensable necesidad de un empleo, tiene que marcar el número gratuito: 01 800 111 6000, con el cual la dependencia garantiza “facilitarles el trabajo”.

Respecto a los beneficios de *Chambatel*, existen diversas opiniones. Para Luz Teresa León López quien padece poliomielitis, es contadora y secretaria bilingüe, sí funcionó este servicio:

... Trabajaba en una compañía carbonífera de Río Escondido, pero la vendió Carlos Salinas de Gortari y nos dejó sin empleo a 150 personas. Después, junto con mi esposo, pusimos una refaccionaria. Pero debido a la situación del país, empezamos a irnos para abajo a pesar de que mi esposo le echaba todas las ganas. Entonces, me dije, ¡vámonos a trabajar!

Luz Teresa se enteró por el noticiero de televisión con Joaquín López Dóriga de la existencia de *Chambatel*; habló por teléfono, les explicó su situación y le dijeron que asistiera a un programa especial para personas con discapacidad.

Por su parte, el conductor del programa radiofónico, José Gutiérrez Vivó, comentó que para Edgar García, de 28 años de edad, quien no padece ninguna discapacidad, tras cinco llamadas a *Chambatel*, sólo le dijeron que en cuanto hubiera algo se comunicarían con él, pero nunca lo hicieron.

En la mencionada conferencia de prensa, Abascal Carranza señaló que la diferencia entre *Chambatel* y las *Ferias del Empleo*, radica en que al primero, el interesado llama sin que le cueste y sin moverse de donde está, y en una feria, la persona tiene que desplazarse hasta el lugar donde ésta se efectúa, realizando un poco más de esfuerzo. Subrayó que "ambos son servicios complementarios muy útiles".

En cuanto a las *Ferias del Empleo*, Ligia Gilda Veloz Ávila señaló:

...Ponemos módulos y hacemos recorridos invitando a las empresas a contratar personas con discapacidad. Tratamos de que sean los espacios en donde se encuentren de manera directa los buscadores de empleo y las empresas que ofrecen vacantes.

La STPS cuenta con otro servicio de vinculación laboral en el cual no se aplica el "arte de sensibilizar" como en *Chambatel*, o en las *Ferias del Empleo*, pero, no por ello es menos importante, se trata de *Chambanet* (www.chambanet.gob.mx), inició operaciones el 6 de marzo de 2002, de acuerdo con información de la STPS, es una de Bolsa de Trabajo Electrónica en internet. En esta herramienta de vinculación laboral participan cerca de 80 empresas como Singer Mexicana, Liverpool, Grupo Nacional Provincial, Grupo Parisina, Fernández Editores, Deportes Martí, entre otras.

Lo "novedoso" de este proyecto, según el comunicado, es que no sólo contará con vacantes y solicitantes de empleo profesional, sino también a nivel operativo y técnico.

A través del servicio gratuito *Chambanet*, las empresas pueden registrar y publicar en forma directa sus vacantes de empleo, así como seleccionar y contactar a los candidatos que sean de su interés para cubrirlas. Mientras que los buscadores de empleo pueden dar de alta sus datos laborales y su perfil laboral, consultar y contactar vacantes desde cualquier parte del país.

En lo que a cifras se refiere, la STPS difundió un balance del año 2002 en el cual informa que con *Chambatel* se atendieron 198,237 personas, de éstas, se colocaron en un empleo a 29,584.

En las *Ferías del Empleo*, el reporte de la dependencia de 2002 arrojó 305,081 personas atendidas, de las cuales 75,772 se colocaron en un puesto de trabajo. Al respecto, cabe mencionar que el periódico *La Jornada* del 24 de febrero de 2003 con datos proporcionados por la propia dependencia, publicó que durante el mes de enero de 27,546 personas que buscaron un empleo mediante *Chambatel* y *Chambanet*, sólo se colocaron 2,930. En cuanto a las *Ferías del Empleo*, los datos hablan por sí mismos, pues de 22,428 que atendieron, sólo 20 se colocaron en un trabajo.

Sobre *Mi Chamba*, Verónica García Mireles y Patricia Ríos Cortazar, consultoras de la Dirección General de Empleo, señalaron en entrevista, que se creó en diciembre de 2001, se trata de un periódico quincenal gratuito que se edita en casi todo el país y ofrece en cada número más de 2,500 plazas, de las cuales, aseguraron, 100 son para personas con discapacidad. Sin embargo, pudimos

constatar en diversos números tomados al azar, que no se cubría dicha cifra, oscilaban entre 25 y 50 las ofertas de empleo para este grupo vulnerable.

Mi Chamba es una útil y práctica herramienta de vinculación, es claro y sencillo en sus datos: proporciona el nombre de los puestos vacantes, la zona donde se encuentran, los requisitos de edad, experiencia laboral, sexo y nivel de escolaridad que solicitan las empresas. Y por si hubiera alguna duda, al final del periódico aparece un número telefónico para informar sobre las actividades de las vacantes que se anuncian, mismas que se obtienen de *Chambatel* y se publican previa autorización de la empresa. Se distribuye en dependencias de la STPS, y en las 16 Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo del D.F.: Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Benito Juárez, Coyoacán, Cuajimalpa, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan, Venustiano Carranza y Xochimilco.

¡CONTRÁTANOS EN TU EMPRESA!

Es una de las frases que se difunden de lunes a viernes en los 14 camiones que transportan al personal de la STPS por diferentes puntos de la ciudad de México que portan tres visibles y diferentes leyendas; calles, avenidas, el periférico, el Ajusco, Cabeza de Juárez, Canal de san Juan, Tláhuac, Lucas Alemán, Valencia y por supuesto, estaciones del metro como Balderas, Tacubaya, Aeropuerto, Toreo, Universidad e Indios Verdes, son el escenario cotidiano de frases como:

*La discapacidad no nos limita
¡Contrátanos en tu empresa!
Equidad Laboral, lo que México merece*

*Discapacidad
no significa
incapacidad*

*Son capaces, responsables,
Y muy trabajadores
¡Contrátalos en tu empresa!*

Y una más en el costado:

Sr. Empresario:

Usted puede contribuir a la integración social y laboral de las personas con discapacidad y de los adultos mayores. ¿Cómo puede contribuir? Brindándoles la oportunidad de integrarse en su empresa. Acuda a las oficinas del Servicio Estatal de Empleo en su entidad.

Sr. Empresario:

*Su apoyo es necesario
¡Participa!*

www.stps.gob.mx

Para mayor información:

01 800 111 6000

Así como se lee, de tú y de usted, invitando a los empresarios a formar parte de este proyecto, instándolos a abrir fuentes de empleo para las personas con discapacidad, pidiendo una oportunidad para mostrar su potencial laboral.

Pero hace falta mucho más, por ello, la STPS, a través de la Dirección General de Empleo (DGE) aplica una táctica de “convencimiento” a los empleadores que reportan sus vacantes; les explican el proceso de selección del programa *Abriendo Espacios* dirigido a las personas con discapacidad, y se hace énfasis en que de acuerdo con el perfil proporcionado, se podrá enviar a alguien capaz de cubrir su plaza.

Por su parte, la Dirección General de Equidad y Género (DGEG), bajo la supervisión de la Dirección General de Comunicación Social, elabora anuncios de radio con una duración de 30 segundos, que de acuerdo con Alejandra Sánchez Tiro, ejecutiva de proyecto, se difunden en 300 estaciones del interior de la República y 58 en el Distrito Federal. En 2002 se utilizaron los tiempos oficiales y se lanzó una campaña del 20 de mayo al 20 de junio con alrededor de tres a cuatro impactos al día.

El mensaje que se difundió, se refiere a una candidata a secretaria bilingüe que llega a una empresa a solicitar el puesto, pero usa muletas para caminar. Ante esto, el jefe señala que no importa y la envían a Recursos Humanos para saber si cubre el perfil. Y posteriormente, la invitación:

Las personas con cualquier tipo de discapacidad pueden desempeñar la actividad para la que están preparadas. Su trabajo puede beneficiar a tu empresa. No olvides: Una sociedad incluyente, es una sociedad para todos.

Patricia de Anda Hermoso comentó que la labor de sensibilización para personas con discapacidad sólo puede efectuarse una vez por año debido al ajustado presupuesto y a las numerosas campañas que se tienen que realizar en otros rubros; por ejemplo, la protección de los derechos laborales de las mujeres, los niños, los indígenas, los jóvenes, personas con sida, y personas privadas de su libertad.

Para reforzar estas acciones, la DGEG elabora trípticos y los distribuye a los empresarios, incluso, les muestra gente que ya está trabajando para exponer la seriedad del proyecto. Al respecto, De Anda comentó:

Muchos empresarios han tomado conciencia y consideran a quienes tienen una discapacidad como seres que pueden hacer valiosas aportaciones a la sociedad a través de su trabajo.

La funcionaria señaló que dentro de este marco de sensibilización, se encuentra la *Carta de Derechos y Obligaciones Laborales para las Personas con Discapacidad*, cuya difusión es fundamental porque por un lado, se informa a los empresarios que todos, sin distinción, estamos regidos por las mismas leyes, por el otro, se motiva a las personas con discapacidad al decirles: "ustedes pueden trabajar, son eficientes y productivos".

Decidí recurrir a Araceli Yáñez Mendoza, para que me diera su punto de vista:

Las personas con o sin discapacidad, los funcionarios, empresarios, etcétera, no saben que los derechos y obligaciones dentro de la cuestión laboral, son los mismos para todos los mexicanos. De hecho, yo tampoco sabía, eso es lo malo. Sé que falta mucho por hacer, pero estamos empezando, pero esperemos que las futuras generaciones con discapacidad, porque lamentablemente así va a ser, puedan tener un mundo mejor.

El padecer una discapacidad como en el caso de Araceli, Axel Francisco, Luz Teresa o Adriana, no limita, ni condiciona sus derechos como ciudadanos, porque todos nos regimos bajo las mismas leyes. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala:

“Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.”

Patricia de Anda Hermoso señaló que la *Carta de Derechos y Obligaciones Laborales* se difunde a través de anuncios de radio, programas de televisión, trípticos, conferencias, artículos en periódicos y revistas durante todo el año. La funcionaria no mencionó en cuáles medios ni cuántas entrevistas pueden ser al mes porque todo depende de las invitaciones que reciba la DGEG para hablar sobre el tema. También se elaboró la versión Braille para discapacitados visuales.

La *Carta de Derechos y Obligaciones Laborales* destaca entre las obligaciones de los trabajadores: cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero, observar buenas costumbres durante el servicio, prestar auxilios cuando se necesiten e integrar los organismos que establece la ley.

Y en cuanto a sus derechos: recibir un salario por su trabajo, un aguinaldo anual, capacitación para elevar su nivel de vida, productividad y previsión de riesgos de trabajo, ser incorporado a la seguridad social, ya sea IMSS o ISSSTE, según sea el caso, para obtener atención médica, comparecer a juicio y ejercer las acciones correspondientes y ser indemnizado o ubicado en un trabajo que pueda desempeñar, cuando por algún riesgo de trabajo, el trabajador adquiera una discapacidad.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) subraya que el trabajo es un derecho, no un artículo de comercio, quien trabaja merece respeto en sus derechos y dignidad; debe efectuarse el trabajo en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No se puede discriminar a ningún trabajador con motivo de su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social, y debe darse capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Para impulsar la integración social de las personas con discapacidad y adultos mayores, la DGEG distribuyó durante el 2002, 20,963 materiales. De ese total, 8,208 son *Cartas de Derechos y Obligaciones Laborales para Personas con Discapacidad*, 949 en Braille; 7,587 trípticos y 5,168 carteles. Asimismo, se dispuso de 100 mil tarjetas ladatel publicitando los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Pero no hay una cifra exacta sobre el material que se utiliza específicamente para las personas con discapacidad, debido a que se maneja junto con la campaña de los adultos mayores.

DISCRIMINACIÓN LABORAL, UN PROBLEMA DE CONCIENCIA

Discriminar: Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad. *Discriminación*: Acción y efecto de discriminar. Es el significado que ofrece el diccionario de la Real Academia Española. El *Glosario Laboral del Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*, no lo contempla, pero es una palabra que existe y se aplica en la vida cotidiana. Lo han sentido en carne propia Axel Francisco y Araceli, por mencionar algunos ejemplos.

La experiencia de Blanca Silvia Esquivel Ortiz la hace conocedora sobre el tema, y reflexiona sobre las posibles causas que provocan en los empresarios el rechazo a contratar a personas con discapacidad:

A veces nos tratan muy bien, pero no nos contratan. Yo creo que les da miedo. Algo que no conoces te da miedo. Creen que va a ser un problema más. Teníamos cerca de seis meses visitando una cervecería y no contrataron a nadie. Yo sé que tienen muchos lugares para que las personas con discapacidad puedan trabajar.

Pero no nos quedamos conformes con dejar las empresas. Seguimos buscando, insistimos, hablamos con los dueños o esperamos que llegue otro jefe de Recursos Humanos. Un día alguien tendrá que escucharnos porque ese es el objetivo.

Por su parte, Araceli y Axel Francisco coinciden en que este miedo y la ignorancia parecen ser la clave, debido principalmente a la falta de información, de conciencia y sensibilidad, porque lo primero que ve un funcionario, en su opinión, es la discapacidad física, y no la capacidad intelectual de la persona.

Araceli, comentó:

Yo quisiera que se pusieran en los zapatos de una persona con discapacidad, y a lo mejor estando de este lado por unos momentos, se sensibilizan un poquito. Yo siempre digo que nadie está exento de adquirir una discapacidad.

"Hay que quitarles el miedo", insiste Axel Francisco, y agregó: "nos ven como bichos raros, piensan que la discapacidad es contagiosa o una tara familiar, sobre todo, hay que hacerle entender a la sociedad que la discapacidad cualquiera la puede adquirir, ya sea por accidentes, enfermedad o negligencia."

Axel Francisco no tenía ningún problema con el ojo derecho, pero debido a una negligencia médica, lo perdió, interpuso una demanda que no prosperó. Y ahora, su ojo izquierdo padece retinosis pigmentosa. Es un hombre alto delgado, un poco tímido, pero cuando platica se transforma, y sus palabras adquieren fuerza al señalar que está "dispuesto a demostrar su capacidad laboral."

Y ante estos deseos de superación y de la lucha por ser integrados a la productividad económica, se tienen que enfrentar a empresas privadas que no respetan la ley ni los acuerdos establecidos, señaló Esquivel Ortiz:

Yo pensé que ya no me iba a encontrar con esto, pero hay una empresa de reconocido prestigio que nos dijo a todo que sí, muy agradables con nosotros, y nos contrató a diez personas, pero no cumplió todo lo que nos prometió. El sueldo era de 420 pesos semanales por ocho horas diarias, pero laboraban 12 horas y les pagaban 300 pesos.

Las personas que colocamos en ese empleo estaban desesperadas y nosotros tentamos que proceder legalmente, y si lo hacíamos, las demás (empresas) ya no nos iban a apoyar. Además, ¿cuánto nos podían pagar si sólo llevábamos cinco o seis meses de trabajar con ellos?

Ante el desgaste físico y económico que representaba el interponer una demanda, comentó que decidió colocarlos en otra empresa.

Araceli Yáñez Mendoza plasmó su sentir en el artículo "Sin Barreras" de la revista *Unika, Comunicación en Discapacidad*, No. 2:

Buscamos independencia, así como cubrir ciertas necesidades que son difíciles de solventar, como salir adelante por nosotros mismos y realizarnos en el ámbito laboral. ¿Por qué el tener una deficiencia tiene que ser un impedimento laboral? ¿Acaso no somos también seres humanos con los mismos sueños e inquietudes para salir adelante, para realizarnos profesionalmente y servir a la sociedad? ¿Por qué la mayoría de las empresas no contratan gente con discapacidad.

Como egresada de la carrera de comunicación, repartió su curriculum en infinidad de estaciones de radio, televisoras, periódicos, revistas, agencias, etc. Sin embargo, las respuestas eran siempre las mismas: "¡Nosotros te llamamos!", "¡ahorita no hay vacantes!", y una más, quizá la más dolorosa: "¡Aquí no contratamos discapacitados, pero te podemos recomendar con alguna asociación en donde te puedan ayudar dándote una terapia ocupacional".

Araceli recordó con enojo:

Me decían que aprendiera un oficio, ¡pero si yo tengo una profesión! La universidad me costó un ojo, es literal, porque durante la carrera dejé de ver totalmente con el ojo izquierdo y yo creo que fue por la presión, pues debía obtener un buen promedio o perdía mi beca.

Para Axel Francisco Villalva Quiroz la experiencia de buscar trabajo no fue grata, en su opinión, para las personas que padecen de los ojos la situación es todavía más complicada, pues los empresarios piensan que no saben desempeñar ninguna actividad:

A mí me tocó la mala suerte de que me mandaran del DIF a una cita de trabajo, y ni siquiera me recibieron. Eso fue una falta de respeto, una discriminación total. De varias personas que estábamos ahí, por ser ciego, ni siquiera aceptaron mi curriculum.

La empresa me citó y sabía de mi discapacidad. Ni siquiera me recibieron para decirme: "¡No nos interesa!, ¡ya vete!" Ni siquiera eso. Hay una discriminación en general para quienes tenemos discapacidad por parte de los empresarios, pero para las personas ciegas, es todavía más el rechazo. No sé a qué se deba, tal vez piensan que es contagioso.

La retinosis pigmentosa o pigmentaria que tiene Axel Francisco no es contagiosa. La doctora Hannel Maldonado González explicó que se trata de una alteración del metabolismo de las células del epitelio pigmentado que no permiten destruir los productos de desecho de la retina y se van acumulando en forma de pigmento; éste va destruyendo las células visuales primordialmente en forma de bastones, lo que impide una visión nocturna adecuada. Primero se pierde la visión nocturna y luego los campos visuales hasta llegar a la ceguera.

Se trata de una enfermedad que no es contagiosa, pero que causó un daño irreversible a Axel Francisco, cambiando su vida de una manera drástica. Llegó poco a poco, quizá sin que él mismo lo percibiera, provocándole una discapacidad, que no pidió y en la cual no hay marcha atrás. En otras personas se presenta de una forma violenta cuando se trata de un accidente, despertando ante una nueva situación nada favorable. Lo único con lo que cuenta el ser humano es con el apoyo de la familia y de la sociedad, que a veces se torna indiferente e intolerante.

A través de esta investigación he puesto al descubierto muchas palabras que encierran no sólo un concepto, sino un drama social, económico y cultural que a pesar de estar entre nosotros desde hace años, apenas estamos conociendo. Cada una de las acciones de *Abriendo Espacios* invitan a reflexionar sobre lo que somos y lo que tenemos, y a valorar aquello que no tiene precio: la salud.

Abriendo Espacios y los servicios de vinculación están encaminados a promover y lograr la integración laboral de las personas con discapacidad para brindarles la posibilidad de formar parte de la actividad productiva de México, y con ello, poder ser capaces de subsistir por sus propios medios, sin convertirse en una carga, ni para la familia, ni para el gobierno. Sin embargo, quienes están en este proyecto, se enfrentan a la reticencia empresarial para contratar personas con discapacidad, y para éstos, la realidad que enfrentan a la hora de salir a las calles y buscar trabajo, los coloca, en una dramática situación: la discriminación.

A pesar de ello, la posibilidad de una vida digna para las personas con discapacidad se empieza a vislumbrar. Es un proyecto a largo plazo, los resultados no son inmediatos, ni se podrán apreciar en tres años, ni al término del sexenio de Vicente Fox. Sin embargo, se empiezan a observar acciones y esfuerzos que antes no existían, esto, ya es un avance. Se requiere en este proyecto de la participación de la sociedad, y en particular, de los empresarios que cada vez se suman más a esta labor humanitaria.

REFLEXIONES FINALES

Una cifra fue el detonante para convencerme del tema, y ahora, puedo asegurar que el Programa de integración laboral para las personas con discapacidad, definitivamente sí es una alternativa para una vida digna. Aunque todavía no se pueden ver los resultados finales de este proyecto, hay un trabajo real y comprometido en cada una de las acciones que se realizan para lograr la integración de este grupo vulnerable, no sólo en el terreno laboral, sino en la dignificación del ser humano.

La nota informativa, la entrevista, así como fuentes documentales, radiofónicas y hemerográficas, expresadas a través del reportaje me permitieron comprobar que las personas con discapacidad, tras décadas de lucha por una oportunidad para desarrollarse productivamente, apenas están vislumbrando una pequeña luz en su camino.

En el desarrollo de esta investigación, me topé que en la integración laboral de las personas con discapacidad intervienen distintas instancias gubernamentales, me parece razonable. Por ejemplo, la Secretaría de Salud es la encargada de facilitar los medios para la rehabilitación, los medicamentos, las prótesis de este grupo vulnerable. La Secretaría de Educación Pública debe proporcionar a través de las escuelas, las bases para que se preparen y ello les permita desempeñarse en un empleo. Y así cada dependencia debe cubrir su rol para conseguir resultados satisfactorios.

Por lo que respecta a la STPS, las autoridades involucradas en el programa *Abriendo Espacios*, cuentan con disposición, sin embargo, considero que hace falta unificar resultados tanto internamente como en colaboración con las demás dependencias gubernamentales y los organismos privados que participan en este programa, y elaborar un documento común que contenga los avances reales obtenidos en la materia.

Tan sólo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no pude obtener cifras exclusivamente del total de personas con discapacidad que se atendieron, debido a que están entremezcladas con los resultados de adultos mayores, o con la población en general.

La *Red de Vinculación Especializada para la Atención de Personas con Discapacidad* no cuenta con un número exacto de personas colocadas, precisamente porque intervienen diversos organismos e instituciones, recordemos que este programa se aplica a lo largo de todo el país, estamos hablando de 100 millones de habitantes. Del mismo modo, el *Sistema de Capacitación para el Trabajo*, SICAT se dirige a la población en general, lo cual trae como consecuencia que no se puedan ofrecer cifras concretas.

Los *Centros de Evaluación para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores*, cuentan entre sus diversos métodos para "medir" la capacidad de este grupo vulnerable, con el sistema VALPAR, sin dudar de su efectividad, creo que no es posible utilizar el mismo patrón de examen para todos aquellos que acuden a una evaluación que determinará su futuro laboral.

Trabajar en el proceso de integración laboral para este grupo vulnerable es sumamente difícil, y se complica aún más por la falta de personal. En el transcurso de esta investigación me pude percatar que son pocos los que se animan a participar en este proyecto por varias razones, entre ellas, que se deben comprometer de principio a fin, es decir, hasta que se coloca a la persona en un empleo, además, los resultados no son inmediatos, requiere de tiempo para rehabilitación, capacitación, etcétera.

Diversas causas que provocan una discapacidad se pueden evitar. Es indispensable promover desde el núcleo familiar una cultura de prevención. Me refiero a llevar un control durante el embarazo, no ingerir en exceso bebidas embriagantes, no manejar en estado inconveniente, ni a alta velocidad, no drogarse, y cuidar en lo posible la alimentación.

El lograr un cambio de actitud y pensamiento en las personas con y sin discapacidad desde el propio hogar, el dejar de lado la autocompasión, la sobreprotección y quizá hasta la vergüenza, traerá como consecuencia que la sociedad se libere paulatinamente de esa venda mental permanente, y acepte y vea las capacidades de las personas con discapacidad que pueden contribuir al desarrollo productivo del país.

Considero que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social empezó por su propia casa, una muestra de ello, son las modificaciones arquitectónicas que realizó en algunas instalaciones, tales como rampas, baños y cajones de estacionamiento que se adecuaron para las personas con discapacidad en las instalaciones de Ajusco, de Valencia, de Lucas Alamán. Aunque todavía falta mucho por hacer, por ejemplo, el servicio médico que se encuentra en las oficinas de Periférico no cuenta con la infraestructura adecuada.

BIBLIOGRAFÍA

- *Agenda Legislativa de las personas con discapacidad 2002*. Iniciativas de Ley presentadas por el Grupo Parlamentario del PRI el 4 de diciembre de 2001 en el Pleno de la H. Cámara de Diputados LVIII Legislatura. México.
- Avilés Solís Carmen et. al., *Antología para la materia de géneros periodísticos II*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Semestre 2002-2.
- Baena, Guillermina. *Manual para Elaborar Trabajos de Investigación Documental*. Editores Mexicanos Unidos. México. 1990.
- Berlo, David K. *El proceso de la comunicación*. Ateneo. México. 1975.
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. ALCO. México. 2001.
- CNDH. *La incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad*. México. 1999.
- Convenio 159 sobre "la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)", 1983.
- CONVIVE. Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. DIF. México. 1995.
- CONVIVE. Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Informe Nacional de Actividades Mayo de 1995-1996
- Diario Oficial de la Federación. México, 3 de abril de 2002. *Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación e indicadores de evaluación y de gestión del Programa de Apoyo al Empleo*.
- INEGI. Censo de Población y Vivienda 1995. Resultados definitivos. México. 1997.
- INEGI. Población con discapacidad en las Entidades Federativas. México. 2000.
- Martínez Albertos, José Luis. *Redacción periodística. Los estilos y los géneros en la prensa escrita*. A.T.E. Colección "Libros de Comunicación Social". España. 1974.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Ley Federal del Trabajo*. México. 2000.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Nueva Cultura Laboral 1995-2000*. México. 2000.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Programa de integración laboral para personas con discapacidad 2001-2006*. México. 2002.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*. México. 2001.
- Toussaint, Florence. *Crítica de la información de masas*. ANUIES. México. 1992.

HEMEROGRAFÍA

- AFP. "A finales de 2002 había en el mundo 180 millones de desempleados: OIT". *La Jornada*. México, 25 de enero de 2003, pág. 26
- Berumen Amor, Edna. "La discapacidad en México" en *Revista Foro Silanes*. Año 3, No. 6. Publicación cuatrimestral de Laboratorios Silanes, S.A. de C.V. México. 1999, pág. 3
- Cuéllar, Mireya. "Fox, virtual presidente electo; logra 46 % de votos en conteo preliminar". *La Jornada*. México, 3 de julio de 2000
- Durán, Alejandro. "Saldo negativo en empleo: IP". *El Sol de México*. México, 6 de diciembre de 2002.
- Martínez, Fabiola. "El salario, con el mayor deterioro en 18 años, revelan investigadores". *La Jornada*. México, 1º. de mayo de 2000.
- Muñoz Ríos, Patricia. "Ferias de empleo colocan a sólo veinte desocupados tras atender a 22 mil 428". *La Jornada*. México, 24 de febrero de 2003, pág.19
- Pedrero, Fernando. "Emplean a 50 discapacitados". *Reforma*. México, 31 de octubre de 2002, pág. 5
- Posada, Miriam y Román, José Antonio. "Exhorta Fox a empresarios a erradicar exclusión laboral contra discapacitados". *La Jornada*. México, 5 de diciembre de 2002, pág.41
- "Promueven en Manpower trabajo para personas con discapacidad". *Reforma*. México, viernes 28 de junio de 2002. pág. 1 sección F. Empresas y Negocios.

- Romero, Ismael. "Vicente Fox Quesada. Gana en el día de su cumpleaños". *El Universal*. México, 3 de julio de 200, sección nación, página 8
- Ruiz, José Luis. "Pactemos reforma laboral". *El Universal*. México, 2 de mayo de 2002, primera, página 1
- Ruiz, José Luis. "A poner el país al día". *El Universal*. México, 2 de diciembre de 2000, sección nación, página 6
- Ruiz, José Luis. "Pide Fox a trabajadores analizar IVA". *El Universal*. México, 2 de mayo de 2001, sección nación, página 12
- Ruiz, José Luis, y Rodríguez Ruth. "Arranca plan laboral para discapacitados". *El Universal*. México, 5 de diciembre de 2002, pág. 22
- Ruiz Pérez, Leobardo C. "La rehabilitación integral de las personas con discapacidad" en *Revista Foro Silanes*. Año 3, No. 6 Publicación cuatrimestral de laboratorios Silanes, S. A. de C. V. México. 1999, pág. 17
- Vargas, Rosa Elvira. "Ante Fox, un reclamo marcó la celebración del Día del Trabajo: ¡México, sí, IVA no!". *La Jornada*. México, 2 de mayo de 2001
- Velasco, Alfredo. "Convoca Fox a empresarios a dar empleo a discapacitados". *El Herald*, México, 5 de diciembre de 2002, pág. 4
- "Vinculó la STPS a más de 500 mil personas en un puesto de trabajo". *Reforma*. México, 30 de enero de 2003, pág.10
- Yañez Mendoza, Araceli. "Sin Barreras" en revista *Unika, Comunicación en Discapacidad*. Año 1, No. 2, junio-julio. Editada por Comunicación en Discapacidad. México. 2002, pág. 34
- Yañez Mendoza, Araceli. "Respeto y dignidad. Escaparate, empresa de integración", op.cit. pág. 28

ENTREVISTAS

Alcaraz Trejo, Paulina. 22 de noviembre de 2002

Almaguer Salazar, Zintia. 25 de marzo de 2003

Claro León, Miguel Ángel. 4 de noviembre de 2002, 24 de marzo 2003

De Anda Hermoso, Patricia. 25 de octubre y 4 de noviembre de 2002, 5 de marzo y 24 de abril de 2003

Esquivel Ortiz, Blanca Silvia. 4 de noviembre de 2002

García Mireles, Verónica. 24 de marzo de 2003

León López, Luz Teresa. 27 de noviembre de 2002

Ríos Cortazar, Patricia. 24 de marzo de 2003

Veloz Ávila, Ligia Gilda. 29 octubre 2002, 26 de noviembre de 2002

Villalva Quiroz, Axel Francisco. 27 de noviembre de 2002

Yañez Mendoza, Araceli. 27 de noviembre de 2002

OTRAS FUENTES

- Discurso del presidente Vicente Fox Quesada durante la ceremonia conmemorativa del Día del Trabajo. 1º. de mayo de 2002
- Mensaje del presidente Ernesto Zedillo Ponce de León, presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en la apertura del primer periodo de sesiones de la quincuagésima-séptima Legislatura del Honorable Congreso de la Unión. Avances y Retos de la Nación, 1º. de septiembre de 1997.
- Mensaje del presidente Ernesto Zedillo con motivo de su Cuarto Informe de Gobierno que rindió ante la LVII Legislatura del honorable Congreso de la Unión en el palacio legislativo de San Lázaro, en la ciudad de México. 1º. de septiembre de 1998. Págs. 22
- Mensaje del presidente Ernesto Zedillo con motivo de la apertura de sesiones ordinarias del primer periodo del Honorable Congreso de la Unión. (Quincuagésima-octava Legislatura). Avances y Retos de la Nación, 1º. de septiembre de 2000. Págs. 15
- Normas para la accesibilidad de las personas con discapacidad. IMSS. México. 200, sin paginar.
- Reformas a la Ley Federal del Trabajo, para evitar la discriminación laboral de las personas con discapacidad. Presentada por el diputado Librado Treviño Gutiérrez del Grupo Parlamentario del PRI, en la sesión del martes 4 de diciembre de 2001, págs. 23
- R99 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación de los inválidos, 1955. Págs. 8
- R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983. Págs. 6

RADIO

Noticiero: Imagen Informativa

Conductor: Pedro Ferriz de Con

Reportera: Patricia Rodríguez Calva

Fecha: 3 de diciembre de 2002

Hora: 12:30 Hrs.

Tema: Presentación del Programa de Integración laboral para personas con discapacidad

Noticiero: Formato 21

Conductor: Enrique Cuevas

Reportero: Jorge Almaqui

Fecha: 3 de diciembre de 2002

Hora: 15:11 Hrs.

Tema: Presentación del Programa de integración laboral para personas con discapacidad

INTERNET

-Coloca STPS más de 500 mil personas en un puesto de trabajo durante 2002. México, 29 de de enero de 2003. Boletín No. 012/2003. www.stps.gob.mx

-El Servicio Nacional de Empleo ha vinculado más de un millón de personas en el mercado laboral. México, 04 de diciembre de 2002. Boletín No. 158

-Más de 480 mil personas beneficiadas en materia de equidad y género en el 2002. México, 2 de febrero de 2003. Boletín No. 015/2003.

- Esfuerzo y voluntad, claves para la integración de discapacitados. Agencia Notimex. 3 de diciembre de 2002. México. www.notimex.gob.mx

- Lineamientos de operación de la Red de Vinculación Especializada en la Atención de Personas con Discapacidad y Adultos Mayores. STPS. México, 2002, págs. 14. www.stps.gob.mx

- Palabras del presidente Ernesto Zedillo, durante la ceremonia que le fue presentado el Segundo Informe de Actividades del *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad*, por el licenciado Mario Luis Fuentes Alcalá, director general del DIF. 16 de julio de 1997. <http://zedillo.presidencia.gob.mx>

- Servicios del empleo dejan sin oportunidad a discapacitados. Agencia Notimex. 7 de febrero de 2003. México. www.notimex.gob.mx

**DIRECTORIO DE LA RED DE VINCULACIÓN ESPECIALIZADA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES**

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	DOMICILIO
Mercedes Estrada Bernal	Directora de Equidad y Desarrollo Laboral para Personas Adultas Mayores, Personas con Discapacidad y Personas que Viven con VIH/SIDA	STPS	mbernal@stps.gob.mx	3000-3200 Ext. 3151	Valencia No. 36-1er.Piso. Col. Insurgentes Mixcoac. C.P. 03920. Delegación Benito Juárez
Profa. Guadalupe Escoriza de Salazar	Subdirectora de Equidad y Desarrollo Laboral para Personas Adultas Mayores	STPS	gescoriza@stps.gob.mx	3000-3200 Ext. 3185	Valencia No.36-1er.Piso. Col. Insurgentes Mixcoac. C.P. 03920. Delegación Benito Juárez.
Lic. Patricia de Anda Hermoso	Subdirectora de Equidad y Desarrollo Laboral para Personas con Discapacidad y Personas que Viven con VIH/SIDA	STPS	pdeanda@stps.gob.mx	3000-3200 Ext. 3152	Valencia No.36-1er.Piso. Col. Insurgentes Mixcoac. C.P. 03920. Delegación Benito Juárez.
Lic. Amalia Peláez Álvarez	Responsable de la Agencia de Integración Laboral No. 1	DIF-Nacional	agencia1dif@hotmail.com	5482-3000 Ext.1302 Fax 55-59-68-92	Av. San Antonio No. 256-3er.Piso. Col. Ampliación Nápoles. C.P. 03849. Del. Benito Juárez.
Lic. Enrique Granados Carballido	Responsable de la Agencia de Integración Laboral No. 2	DIF		5601-2222 Ext.2059 Tel.Directo. 5629-2327.	Xochicalco S/N. Emiliano Zapata. Col. Santa Cruz Atoyac, C.P. 03310..Benito Juárez.

DIRECTORIO DE LA RED DE VINCULACIÓN ESPECIALIZADA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	DOMICILIO
Lic. Sara Hernández López.					
Lic. Beatriz Domínguez Ortiz	Responsable de la Agencia de Integración Laboral No. 3	DIF	Betty07@prodigy.com.mx	5383-9934 5319-4370.	Calle Astronomía Esq. Calle Herreros. Col. Unidad Habitacional El Rosario. C.D.C. Pacto Federal.
Lic. Petra Pérez Soberanis	Responsable de la Agencia de Integración Laboral No. 4	DIF		5842-1395	Isidro Tapia S/N Esq. Francisco Presa. Col. San Sebastián Tulyehualco Tlazocihualpilli.
Lic. Rosaura Unzueta Vázquez. Lic. Rosalía Vega Pérez.	Departamento de Vinculación Académica. ESCA, Tepepan. Periférico Sur 4863.	ESCA- TEPEPAN		5624-2000 Ext.73525. Fax:56-24- 20-72	Periférico Sur No.4863. Col. Ampliación Tepepan. Del. Tlalpan.
Lic. Blanca Silvia Esquivel Ortiz	Responsable de la Agencia de Integración Laboral No. 5	DIF		3000-3200, Ext. 3143	Valencia No. 36-1er.Piso. Col Insurgentes Mixcoac. Delegación Benito Juárez. C.P. 03920
Lic. Angela Salazar Acevedo.	Subdirectora de Programas de Prevención, Rehabilitación e Integración Social del DIF-DF.	DIF-DF	asapachi@hotmail.com .	5559-1919 Ext.7002- 7130 Fax.7003.	San Francisco No. 1374- 2do.Piso. Col. Del Valle. C.P. 03200.Del. Benito Juárez.
Dr. Jorge Hernández Wence	Jefe de la División de Rehabilitación Laboral e Integración	CNR	Jacarandaortega5103@hotmail.com	5999-1000, Ext. 15102, 15104, 15105	Caizda México Xochimilco No.289. Col. Arenal de Guadalupe. Del. Tlalpan. C.P. 14389.

**DIRECTORIO DE LA RED DE VINCULACIÓN ESPECIALIZADA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES**

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	DOMICILIO
Lic. Maricela Ruiz Sánchez		CNR		5999-1000 Ext. 15105.	Calzada México Xochimilco No. 289. Col. Arenal de Guadalupe. C.P. 14389 Del. Tlalpan
Lic. Adriana Vilchis Martínez		CNR		5999-1000 Ext. 1505	
Lic. Ligia Gilda Veloz Ávila	Consultora de Vinculación Dirección General de Empleo	STPS	igveloz@stps.gob.mx	3000-4100 Ext. 4164	Lucas Alamán No. 165-1er. Piso. Col. Obrera. C.P. 06800. Del. Cuauhtémoc.
Lic. María del Pilar Ibáñez Garduño	Centro de Evaluación de Aptitudes	STPS	mpilarig@yahoo.com.mx	5563-3400, Ext. 373	Av. San Antonio No. 256-5to. Piso. Col. Ampliación Nápoles. C. P. 03849. Del. Benito Juárez.
Lic. Beatriz Borges Arrieta	Coordinadora Técnica de Evaluación de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo	DIF-Nacional CREE- Iztapalapa	borgesbeatriz@hotmail.com	5694-9826 5694-0113 Ext. 246	Guerra de Reforma, Col Leyes de Reforma. C.P. 09310. Delegación Iztapalapa.
Ing. Alfredo Muñoz González	Coordinador de Atención a la Comunidad. Dirección de Vinculación Social	CONALEP	Alfredom58@yahoo.com.mx	5480-3766 5480-3763. Ext. 2862. Fax. 2890.	Av. CONALEP No. 5. Col. Lázaro Cárdenas. Metepec. Edo. de México. C.P. 53140.
Lic. Amalia Gamio Ríos	Jefa del Programa Institucional sobre Discapacidad y su Pretensión.	IMSS	amalia_gamio@yahoo.com.mx	5629-0200 Ext. 13213	Villalongin No. 117, 2do. Piso. Col. Cuauhtémoc. C.P. 06500. Del. Cuauhtémoc.

**DIRECTORIO DE LA RED DE VINCULACIÓN ESPECIALIZADA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES**

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	DOMICILIO
Dr. Manuel Díaz Vega	Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales.	IMSS	manueldiazv@imss.gob.mx		
Prof. Salvador Valdés Cárdenas	Director	Gente Especial	manueldiaz36@hotmail.com gentespecial@hotmail.com	5615-9451 5615-9453	Félix Parra No.170. Col. San José Insurgentes. C.P. 03900.Del. Benito Juárez.
Sra. Marie Linda L. de Salinas	Presidenta	Comité Internacional Pro-Ciegos	prociegos@af1.telmex.net-mx	5541-3488	Mariano Azuela No.218 Col. Santa Maria la Ribera.C.P.06400. Del.Cuauhtémoc.
Lic. Griselda Espinoza Chávez	Presidenta	Asociación Pro-Integración del Hipoacusico, A.C.		5645-2509	Venustiano Carranza No.74 Bis. Col. Magdalena Contreras
Dr. Fernando González Reyes	Coordinador de Atención de Programas Médicos Dirección de Medicina Familiar	IMSS		5726-1755 5726-1700, Ext. 11755 y 14068 Fax: 5286-3859	Durango No. 289-3er Piso.Col. Roma C.P.06700.Del. Cuauhtémoc..
Dr. Ignacio Devesa Gutiérrez	Director de la Unidad Médica, Física y Rehabilitación Región Norte.	IMSS	idevesa@yahoo.com	5754-3228	Av. Politécnico No.1603. Col. Magdalena de las Salinas.C.P.07760. Delegación. Gustavo A. Madero.

**DIRECTORIO DE LA RED DE VINCULACIÓN ESPECIALIZADA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES**

NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	DOMICILIO
Dr. Manuel Díaz Vega.		IMSS	Manudiaz36@hotmail.com. Manuel.diazv@imss.gob.mx	5530-8260 5627-6900 Ext. 1856	
Lic. Paulina Alcaraz Trejo.	Ejecutivo de Herramientas Operativas.	MANPOWER	palcaraz@manpower.com.mx.	5448-1462 Directo 5448-1400. Ext. 1462.	Insurgentes Sur No.688-3er. Piso. Col. del Valle. C.P.03810.Delegación Benito Juárez.