

# Implementación de centros laborales inclusivos y adaptaciones necesarias.



En México cada 27 de febrero se celebra el día nacional por la inclusión laboral, pero ¿a qué nos referimos con inclusión en los centros de trabajo?, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la inclusión como *“la capacidad de prosperar y contribuir plenamente en el trabajo en un entorno libre de discriminación”*, bajo este concepto la inclusión tiene como objetivo que todas las personas o grupos sociales tengan los mismos derechos y oportunidades.

La normativa facultada para impulsar la inclusión en los centros de trabajo es la Ley Federal del Trabajo (LFT), mediante ella se garantiza estabilidad y protección a los derechos, promoviendo entornos laborales inclusivos y accesibles para las personas trabajadoras.

Otros países que regulan la inclusión laboral:

- Estados Unidos Americanos desde el año 1990 se promulgó la ley de Americans with Disabilities Act (ADA), se encarga de proteger los derechos civiles de las personas con discapacidades.
- En Reino Unido se implementó desde el año 2019 la Ley Equality Act, es una ley que te protege contra la discriminación.
- En Chile desde 2010 se promulgó la ley 20422 la cual establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- En España desde 2013 se creó la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- En México el Diario Oficial de la Federación publicó el 30 de mayo de 2011 la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

A partir del año 2001 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, inició la operación de la estrategia de “Abriendo Espacios” misma que opera a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y tiene como propósito reducir las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad y adultos mayores para insertarse en el mercado laboral, tomando en consideración sus necesidades particulares y características.

Los beneficios de contar con centros laborales inclusivos es que miles de personas puedan acceder a puestos de trabajo

adaptados a sus capacidades, y de esta forma contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva:

- Las empresas que contraten a personas con discapacidad podrán deducir hasta el 100 por ciento del impuesto sobre la renta (ISR) de los ingresos de estos trabajadores, y de la inversión en adaptaciones que realicen a sus instalaciones para facilitar su acceso y uso.
- Subsidio de hasta el 50 por ciento al inicio de la actividad para el pago de las cuotas obreras patronales al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), siempre y cuando tributen en el Régimen Simplificado de Confianza.

Para concluir, es fundamental que todos los patrones adopten políticas inclusivas en los centros de trabajo, garantizando un ambiente laboral saludable, libre de discriminación, con puestos de trabajo adaptados para todo tipo de personal, sin importar sus capacidades.