

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



Beneficios fiscales que obtienen las empresas industriales de la Mesa de Otay en Tijuana Baja California por contratar o adaptar instalaciones para personal con capacidades diferentes

**Tesis que para obtener el grado de
MAESTRO EN CONTADURÍA**

Presenta:

Francisco Javier González Valle

Director de tesis:

M.A. Oscar Ramón Sánchez López

Índice	
Dedicatorias	
Agradecimientos	
Resumen	4
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	
Discapacitados en el trabajo	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Objetivos de la investigación	6
1.3. Justificación	6
1.4. Metodología	6
1.5. Definición de términos	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Desventaja laboral	8
2.1. Barreras a la integración	9
2.2. Discriminación y maltrato	10
2.2.1. Concepciones históricas de la discapacidad	10
2.2.2. El déficit o daño de la persona discapacitada	10
2.2.3. Accesibilidad para deponer barreras	11
2.3. Caso: CEMEX congruencia en discapacidad	12
2.4. Caso: Proyecto AMISTAC, A. C.	15
2.5. Caso Argentino: A.L.P.A.D. Asociación Laboral para Adultos Discapacitados	17
2.6. Servicio de Información sobre Discapacidad (SID)	18
2.7. El Centro de Investigación y Formación en Minusvalías (C.I.M.)	19
CAPITULO III MARCO LEGAL	
Leyes que inciden en las relaciones de personal con capacidades diferentes	20
3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	20
3.2. Ley Federal del Trabajo	20
3.3. Ley del Impuesto Sobre la Renta	20
3.4. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	20
3.5. Legislación del Estado de Baja California	21
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	22
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	24
FUENTES CONSULTADAS	26
ANEXOS	29



DEDICATORIAS

A la Universidad Autónoma de Baja California, por la posibilidad que me facilita de realizarme.

A la Facultad de Contabilidad y Administración en conjunto con la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Baja California, por la oportunidad que me brindaron de continuar con mi formación.

Al Mtro. Oscar Ramón Sánchez López, por su orientación, desinteresado apoyo, soporte técnico e invaluable amistad.



AGRADECIMIENTOS

A Dios, nuestro Señor, por todo.

A mi madre, por su gran amor y dedicación.

A mi esposa Consuelo, por su amor y tolerancia, a mis hijos por ser mi orgullo y a mis nieta(a)s causa de mi alegría.



RESUMEN

En la presente investigación encontramos que en La Mesa de Otay de Tijuana, Baja California, las empresas industriales que contratan a personas con capacidades diferentes, por estar apoyando al proyecto AMISTAC, A. C. el personal de recursos humanos quien tiene el primer contacto con los candidatos a ocupar puestos de trabajo, desconocen de las ventajas fiscales y financieras que puede aprovechar la empresa, este resultado nos lo ilustra las respuestas a la encuesta realizada y a la entrevista con los directivos de la agrupación de industriales de la Mesa de Otay en donde se realizó el trabajo de investigación, así como al activista y promotor de apoyos sociales, financieros y empresariales a los grupos de discapacitados en la ciudad.

Con base en lo anterior podemos inferir que si los empresarios que contratan personas con discapacidad, sus empleados encargados de reclutar las vacantes de los puestos desconocen de los beneficios que se pueden aprovechar por utilizar los servicios de este personal especial, en mayor medida las empresas que no utilizan o emplean a personas con discapacidad desconocen también de los beneficios

La discapacidad física o mental ha sido vista y tratada a través de los tiempos con desconfianza por ignorancia y temor y por lo tanto han sido discriminadas y maltratadas las personas que adolecen de alguna minusvalía, como se presenta en este trabajo.

Los esfuerzos y luchas sociales que han emprendido quienes apoyan a los discapacitados para ser incluidos en los procesos de la sociedad, han logrado en estos tiempos que en países europeos y en algunos países latinoamericanos se logre legislar para que sean reconocidos los derechos al trabajo y a la integración social.

Existen agrupaciones y organismos no gubernamentales que capacitan, entrenan, desarrollan y colocan a las personas discapacitadas en los puestos de trabajo adecuados, ofrecen los servicios y productos que generan ellos mismos a través de empresas formadas por personas en su mayoría discapacitadas, que con esto se integran a la fuerza productiva de su país, siendo útiles a sus familias y a la sociedad que reconoce el gran esfuerzo y dignidad de este sector.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

DISCAPACITADOS EN EL TRABAJO

La discapacidad ha merecido históricamente escasa o nula atención intelectual. A pesar de su presencia constante y de su dimensión cuantitativa, ha venido siendo un asunto marginal, de segundo o tercer orden para el pensamiento.

Hasta hace poco, los discursos predominantes sobre discapacidad procedían siempre de instancias ajenas a las propias personas que presentaban esta situación, que eran menos sujetos pasivos de pensamientos y obras de otros. Pero de un tiempo a esta parte, las personas con discapacidad, no sin lucha, se han ido apropiando del discurso sobre su realidad, fenómeno de un proceso de mayor alcance de apoderamiento de su propia vida.

En los últimos decenios, las organizaciones de personas discapacitadas y sus defensores se han esforzado por lograr que la discapacidad se considere en el marco de la igualdad de derechos, más que de la asistencia social, y por fomentar un cambio en las oportunidades de empleo y de participación en la sociedad. Se han erigido en promotores del modelo social de discapacidad, que presta atención a los obstáculos resultantes de factores sociales, políticos, económicos y culturales, así como a las barreras relacionadas con el entorno físico; este modelo social busca soluciones.

Desde el punto de vista tributario, comenzando con los señores feudales, que en sus feudos imponían el pago de alcabalas; hasta la actualidad en que es permisible utilizar las disposiciones fiscales para cubrir los gravámenes, se ha evolucionado constantemente, buscando cubrir los impuestos con equidad y justicia.

El pago de impuestos representa distraer recursos financieros, por lo que se debe estar al tanto de las alternativas que la misma ley nos proporciona para aprovecharla al máximo, ya que la normatividad fiscal posibilita ahorros en muy pocas áreas: en previsión social, en investigación y desarrollo y en inversiones nuevas o de control ambiental, por otro lado, existen leyes que también ayudan, como el derecho social, que nos posibilita el ahorro de impuestos al contratar personal con capacidades diferentes o en la creación de instalaciones para ellos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Aprovechar al máximo los beneficios fiscales y financieros, sin incurrir en evasión o elusión es una preocupación constante de los asesores en el ramo. La contratación de personal con capacidades diferentes puede proporcionar estos beneficios, sin incidir de manera negativa en la productividad empresarial, si se les ubica en puestos adecuados.

1.2. OBJETIVOS

Analizar los beneficios fiscales que pueden obtener las empresas que promuevan la contratación de personal con capacidades diferentes.

Comparar la normatividad fiscal española con la mexicana sobre el trato a personas con capacidades diferentes.

Analizar las ventajas fiscales y financieras que obtienen las empresas en México que contratan a personal con capacidades diferentes.

Ilustrar la forma de obtener subsidios del Estado de Baja California en el pago de Impuestos sobre Nóminas.

Demostrar como aprovechar las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta al contratar a personal con capacidades diferentes de acuerdo a la Normatividad del Instituto del Seguro Social.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El ahorro en el pago de impuestos se obtiene al aprovechar la normatividad fiscal vigente, ya que al igual que ocurre con los aspectos medioambientales, laborales, de seguridad en el trabajo, de conciliación de trabajo y vida personal, debe de existir una legislación impositiva que permita integrar a personas con capacidades diferentes en el mundo laboral.

La Secretaria de Finanzas del Estado de Baja California exenta del pago de impuestos sobre nóminas en salarios de personas con capacidades diferentes y otorga subsidios a las empresas de nueva creación que generen empleos o utilicen los servicios de estas personas.

La Ley del Impuesto sobre la Renta admite deducciones de impuestos sobre salarios pagados a las personas con discapacidades y deducción inmediata en inversiones en adecuaciones de instalaciones apropiadas para los discapacitados.

El conocer la normatividad fiscal relativa a las personas con capacidades diferentes permite aplicarla y obtener ahorros en el pago de impuestos.

1.4. METODOLOGÍA

Esta tesis se elaboró en un primer momento, mediante la revisión de la normatividad fiscal relacionada con personas con capacidades diferentes y de antecedentes laborales de ellos, divulgados en la red de Internet y en artículos publicados en revistas que abarcan temas de recursos humanos y de fiscal.

En un segundo momento, aunque se trata de un caso de estudio y tiene una orientación eminentemente práctica, no se descartó analizar el marco teórico que sustenta el caso, por lo que después de revisar los antecedentes y para lograr una correcta comprensión del tema, se procedió a revisar los conceptos más importantes del tema.

Sin que en este caso de estudio se realice un trabajo de campo en términos plenos, fue necesario en un tercer momento, aplicar algunas técnicas de obtención de opinión sobre la materia. Se cuestionó a dos sectores importantes que participan en la contratación en las empresas. Funcionarios de la administración de las empresas y de agrupaciones empresariales. Como resultado de esta técnica, conocimos de su opinión respecto a la adecuada aplicación de los beneficios fiscales por contratar o realizar las inversiones en adecuaciones de instalaciones para el uso apropiado de los discapacitados.

Para una mejor comprensión del caso de estudio fue necesario esquematizar el procedimiento fiscal en la aplicación de beneficios financieros para las empresas.

No se pretendió conocer la biología de la discapacidad, ni los puestos idóneos, sino dar a conocer las ventajas fiscales al contratar a este tipo de personal o adaptarle espacios idóneos.

Dentro de las dificultades a que nos enfrentaremos para la realización de esta tesis fueron las fuentes de información, particularmente las obras especializadas sobre el tema, sin embargo, buscamos ampliar el contenido a través de revistas especializadas en materia de recursos humanos y de fiscal.

Se compararon las disposiciones legales que en México se aplican contra la legislación y tratamiento que en otros países se les da a este tema.

1.5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Capacidades diferentes. Se refiere a personas que posean una limitante a su desempeño laboral, como puede ser:

Deficiencia: Pérdida o carencia de algún órgano del cuerpo humano

Discapacidad: Limitación o impedimento para desempeñar ciertas actividades.

Minusvalía: Situación desventajosa para un individuo, consecuencia de una deficiencia o discapacidad.

IQ Emocional: Coeficiente de Inteligencia emocional.

Subvención: Ayuda económica para costear o sostener una actividad.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

La discapacidad es un problema social, ya que no se ha podido o no se ha querido considerar a las personas con capacidades diferentes como seres capaces de desarrollarse dentro de su potencial. Esta limitación o acotamiento de sus posibilidades de desarrollo no depende en exclusiva, y como muchas veces se pretende, de la persona afectada, sino de la misma comunidad a la que pertenece, que no siempre le ofrece alternativas para desarrollar sus capacidades remanentes.

DESVENTAJA LABORAL

Coincidimos con Buliam (2001) acerca de que la vida de la comunidad, en el marco de un estado de derecho, se organiza bajo los principios de igualdad y libertad, la dignidad de la persona y el respeto a los derechos fundamentales, interpretados de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, es fundamento del orden político y de la paz social. La igualdad ante la ley no puede depender de ninguna condición personal o social. Este conjunto de relaciones sirve para garantizar la participación individual y colectiva de todos en la vida económica, política, social y cultural. La mayoría coincidiremos al pensar que este tipo de organización social garantiza la calidad de vida, pues permitirá un desarrollo completo de la persona, integrada en su comunidad.

Estas iniciativas dirigen sus esfuerzos a promover la plena participación de las personas discapacitadas en todos los aspectos y sectores de la sociedad. La declaración de Copenhague de 1995 considera la discapacidad como una forma de diversidad social y destaca la necesidad de brindar una respuesta global encaminada a crear una sociedad para todos.

El Convenio Núm. 159 de la Organización Internacional del Trabajo considera a la discapacidad como una situación de desventaja laboral que puede y debe corregirse mediante un conjunto de medidas de política, legales, programas y servicios. Los países miembros pueden basar sus políticas nacionales en los principios de:

- Igualdad de oportunidades;
- Igualdad de trato;
- Incorporación de formación y de oportunidades de empleo;
- Participación de la comunidad;
- Implementación de medidas encaminadas a eliminar esos obstáculos y barreras.

Buliam (2001) comenta que en el mundo hay alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, individuos con el potencial necesario para desempeña una tarea productiva, ya sea como trabajadores independientes o empresarios, sin embargo la tasa de desempleo asciende

hasta el 80%, aunque en algunos países, es más elevada. Carrera Santacruz (2005) nos dice que en Latinoamérica la tasa de desempleo entre estas personas es superior al 70%.

Como consecuencia, estas personas viven en condiciones de pobreza y su contribución potencial queda desperdiciada. Si se considera la creciente incidencia de discapacidades, es probable que en el futuro se intensifique el problema.

Continuando con Buliam (2001), las campañas de concienciación, por enérgicas que sean, independientemente de quienes participen, requieren de cambios en la actitud de los empleadores hacia las personas con capacidades diferentes, ya que a pesar de que son productivos se les discrimina en la contratación, incidiendo en un problema social por su desempleo y en lo económico para cada persona con capacidades diferentes, con todo lo que ello implica, como depender de otros, no poder atenderse médicamente y su dificultad de integrarse a la comunidad.

Los gobiernos y los interlocutores sociales, como consecuencia de este conjunto de factores, tienen cada vez mayor conocimiento de las ventajas económicas y sociales resultantes de la integración de los discapacitados en la población activa, a tal grado que los gobiernos, principalmente de países desarrollados, han promulgado leyes y formulado políticas y programas dirigidas a promover la ocupación de las personas con discapacidad, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados y a facilitar la reincorporación a la vida activa de los que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades. Algunos empresarios han comenzado a descubrir este potencial.

No obstante todo lo anterior, en Europa el 65% de la población discapacitada no trabaja, por que los empleadores creen que estas personas no están preparadas para el trabajo y si sumamos a esto que las personas con discapacidad no tienen un adecuado acceso a la educación, que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios, la urbanización y los medios de transporte no son accesibles, entonces es entendible, mas no justificable su alta tasa de desempleo.

2.1. BARRERAS A LA INTEGRACIÓN

Pantano (1996) puntualiza que contar con infraestructura que permita el desplazamiento de las personas con capacidades diferentes es una condición ineludible para equiparar oportunidades en toda comunidad que se proponga incrementar la calidad de vida.

Ocuparse de la accesibilidad es, entonces, una manera de atender a las necesidades latentes o manifiestas de todos. Dar respuesta a esta demanda implica en primera instancia definir con precisión la problemática.

Las barreras culturales constituyen la base donde se formulan las tangibles o de tipo físico. En este marco, debe tenerse en cuenta que toda barrera es una construcción humana, consciente o inconsciente, que supone "dejar afuera" a todo individuo que no posea las capacidades medias consideradas por una comunidad. Por ello, suprimir o eliminar obstáculos no pasa solamente por destruirlos o imponer sanciones sino trabajar sobre las percepciones y los valores de la gente, básicamente haciendo conocer lo diferente, su origen y alcances.

EL IQ emocional

Goleman (1997:28), citando a Erasmo de Róterdam, acerca de un texto satírico sobre la tensión perenne entre la razón y la emoción, comenta que existe una proporción de 24 a uno para comparar el poder del cerebro emocional con el del cerebro racional. En otras palabras, las emociones influyen hasta 24 veces más que la mente racional.

Cerebro emocional vs. Cerebro racional

Kiyosaki (2004:218-219), citando a Goleman nos comenta que todos hemos experimentado acontecimientos en que las emociones son más fuertes que los pensamientos racionales, y que en ocasiones las emociones son más que 24:1, denominadas como:

1. Adicciones, como comer de manera impulsiva, fumar, practicar el sexo, comprar, ingerir drogas o beber alcohol.
2. Fobias, como el miedo a las serpientes, a las alturas, a los lugares cerrados, a la oscuridad, **a los extraños**.

De esta cita lo sobresaliente para este trabajo se relaciona con las fobias a los extraños o a las situaciones extrañas como es el trabajar con personas con capacidades diferentes o minusvalías físicas o mentales. Lo que nos llevaría a pensar como uno de los motivos por los que los administradores de las empresas rechazan contratar a estas personas.

2.2. DISCRIMINACION Y MALTRATO

2.2.1. Concepciones históricas de la discapacidad.

Pantano (2001) señala que a través de los tiempos la discriminación hacia las personas con capacidades diferentes ha evolucionado desde la antigua Esparta que los eliminaba por no ser aptos, pasando por ser objetos de caridad y llegar hasta la actualidad en donde se intenta reincorporarlos a la

vida productiva, aunque aún con resultados limitados. Poco a poco están dejando de ser asistidos y tutelados por el estado y convirtiéndose no solo en autosuficientes, sino en generadores de riqueza.

2.2.2. El déficit o daño de la persona afectada

Solo como parte de la situación de discapacidad

Frecuentemente, a las limitaciones de la persona se suman las de la familia (afectivas, económicas, psicológicas, etc.) y los del entorno (falta de equidad en la distribución de los recursos, carencia de legislación pertinente, sistema de salud permisible o inaccesible, subempleo o desempleo agudo generalizado, etc.).

Esto nos permite decir que, si bien no hay dos personas iguales, mucho menos hay personas con la misma discapacidad o minusvalía a pesar de poseer técnicamente similar deficiencia.

2.2.3. Accesibilidad para deponer barreras a la integración

Pantano (2001) continúa comentando que las personas con discapacidad pueden participar en la vida de la comunidad si no les ponen barreras infranqueables, ya que tienen capacidad para educarse, ser activos, convivir, etc. Suprimir las barreras existentes y evitarlas en el futuro es una empresa difícil pero posible. Su aplicación no es cosa que pueda hacerse en un plazo inmediato ni depende solo de los poderes públicos o de la sociedad civil o de los interesados, ha de ser trabajo continuado y compartido.

Lo anterior es el espíritu de una campaña española de concienciación comunitaria para eliminar las barreras de integración, implicando en cierta forma un ejemplo de la armonización de las concepciones de los modelos "rehabilitador" y de la vida independiente de los discapacitados. La rehabilitación se completaría con la posibilidad de la implementación de sus destrezas y capacidades entrenadas, contando con una sociedad accesible pensada para todos.

Esto presupone la participación social a todo nivel para eliminar o prevenir factores que frenan la integración plena.

Todo ello, que en el fondo no es otra cosa que la rehabilitación de la sociedad, puede analizarse, según este orientado en cuatro frentes: el medio físico, la educación, el trabajo y la vida social

La accesibilidad al medio físico implica suprimir barreras urbanísticas, arquitectónicas y del transporte, reconociendo la necesidad de desplazarse que tienen todos los individuos.

La accesibilidad a la educación tiene como base el que el ideal de la misma es contribuir al desarrollo de las personas que, por definición, son todas educables. Puede tratarse de integración escolar total o parcial, según los casos. De todos modos es un llamado al incremento de la calidad de la educación general, pues cuanto más abierta, abarcadora y completa sea esta será menos necesario contar con ámbitos especiales segregados.

La accesibilidad al trabajo, aparece como uno de los mecanismos integradores más eficaces por ser considerados como de los más necesarios para la independencia de las personas afectadas. Resulta altamente deseable que a través del mismo obtengan los medios propicios para su sustento; incluso la actividad productiva resulta importante como expresión personal y de relación social. Supone suprimir barreras específicamente laborales, como cualquier obstáculo a la mera opción de acceso al trabajo, a la capacitación para el trabajo competitivo, los diseños de puestos y el régimen de desempeño, etc., así como otras más generalizadas como la escasez de empleo.

La accesibilidad a la vida social pone de manifiesto facetas menos visibles pero trascendentes para el desarrollo y la dignificación de la persona, tales como la familia, la convivencia en el barrio, las actividades culturales y recreativas, así como la formación de variados tipos de vínculos inherentes a cada una.

Tender a esa accesibilidad o en otros términos, rehabilitar una comunidad que obstaculiza a las diferencias, supone ofrecer alternativas, equiparar oportunidades en todos los órdenes de la vida humana y también prevenir aquello que es visto como inconveniente y en tal sentido no deseado.

Pero todas las barreras implícitas en lo expuesto tienen sus raíces en las concepciones culturales, en la noción compartida socialmente de este tipo concreto de "diferencias". Por tal razón, eliminar las barreras visibles, sean reconocidas como tales o no, supone desentrañar otras más profundas e intangibles.

2.3. CASO CEMEX, CONGRUENCIA EN DISCAPACIDAD

La gente con capacidades diferentes, que trabaja, lo hace con tales factores de motivación y de compromiso, que propician resultados y un clima de trabajo positivo.

En los últimos años, se ha evidenciado un creciente interés por la implementación de acciones concretas en el marco de la responsabilidad social de las empresas, para beneficio de diferentes sectores desprotegidos o marginados de nuestra comunidad, uno de estos grupos es el de las personas con capacidades diferentes.

Los altos índices de desocupación en este segmento de la población mexicana responde a una variedad de factores, entre los que se encuentran la falta de capacitación, lugares de trabajo inaccesibles, falta de transporte adecuado, problemas económicos y regionales, que dificultan la apertura de plazas especializadas.

CEMEX ha sido una de las empresas preocupadas, tanto por integrar a su planta productiva a personas con alguna discapacidad, como por apoyar diversas actividades en pro de la comunidad discapacitada que se encuentra en busca de una oportunidad laboral.

Carrera Santa Cruz (2005), de la Universidad CEMEX, comenta: la empresa se ha involucrado con el tema al preguntarse “¿Qué *más podemos hacer?* ¿*Cómo podemos colaborar de una manera integral y directa?* De alguna manera, la secuencia ha sido: contacto con el tema, conciencia (darse cuenta de sus implicaciones) y congruencia (actuar en consecuencia). El énfasis de la respuesta está en la parte directamente vinculada con el sector empresarial, esto es, las oportunidades de empleo.”

Oportunidades de Empleo

Las empresas deben comenzar a romper con los modelos mentales preestablecidos acerca del desempeño de personas con capacidades diferentes. En primer lugar, es necesario terminar con la concepción de que: “*brindar una oportunidad de trabajo a una persona con discapacidad significa un riesgo laboral para fines del IMSS o STPS, ya que las entidades gubernamentales están haciendo un trabajo serio para estimular la apertura de oportunidades*”, explica Carrera.

“Otra es la idea de que la contratación va a generar problemas (por falta de capacidad, permisos, rechazos, etc.): La experiencia demuestra que en la mayoría de los casos, una persona con discapacidad que tiene la oportunidad de trabajar, lo hace con factores de motivación y de compromiso tales, que propician resultados y un clima de trabajo positivo. Por supuesto que puede haber excepciones y, si fuere así, el manejo debe ser similar de cualquier otro empleado”, complementa.

“La búsqueda y obtención de empleo es un tema que, en sí mismo, representa un reto para cualquier candidato. En el caso de personas con discapacidad, este reto se amplifica, pues con frecuencia no se les da ni siquiera la oportunidad de participar en el proceso de selección”, nos explica Octavio Carrera, es por ello que CEMEX no centra su estrategia en alcanzar un determinado número de empleados con discapacidad, sino en que los candidatos con discapacidades tengan oportunidades reales y equitativas de acceder a los puestos de trabajo.

Lejos de lo que pudiera pensarse, la trasnacional no destina puestos específicos para los discapacitados, sino que abre la oportunidad de que se postulen para cualquiera de sus vacantes, que se integren a los ya existentes.

CEMEX México ha contratado a 58 personas con discapacidad, por lo que saben exactamente de que se habla.

Tras haber conseguido el puesto, el nuevo empleado es capacitado y se realiza una “*adecuación razonable*”; es decir, alguna modificación al proceso y/o procedimiento, que permita al empleado con discapacidad, desempeñar adecuadamente su trabajo y sin complicaciones mayores que limiten o afecten su rendimiento.

De la misma forma, es recomendable inducir a quienes trabajarán con él respecto de lo que es la discapacidad, sus causas, implicaciones y las barreras que enfrentan las personas que padecen esta condición. *“después de esta información, se da una breve explicación de la condición que vive el nuevo empleado, dejando claro que la ayuda no se deberá ofrecer en caso de no ser solicitada, ya que esto afecta la autoestima de la persona...en caso necesario se proponen algunas técnicas de comunicación y listo. Para otros casos, el medico de la planta puede explicar a los compañeros sobre alguna situación especial que deberá ser tomada en cuenta, con fines de seguridad”*.

CEMEX apoya otro proyecto, los “Talleres productivos”, que representan una oportunidad para la formación y la práctica laboral en la que se hace una aproximación bastante cercana a la realidad de la “vida de trabajo”. En este proyecto, 38 jóvenes con capacidades diferentes, sin acceso a la educación regular, operan talleres especializados en impresión de serigrafía, producción de promocionales y panadería. A todos se les brinda equipamiento, entrenamiento y consumo de sus productos.

También ha creado, en coordinación con diversas universidades, convenios de colaboración con Universidades de Nuevo León (en la fase inicial) y una bolsa de trabajo especializada en la que han sido registrados 78 profesionistas con discapacidad.

Congruencia en Accesibilidad

Los cuatro grandes campos en los que se agrupa la discapacidad son: motriz, intelectual, visual y auditiva. Aunque se han hecho varias definiciones de la discapacidad desde la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es común asociar a la discapacidad con la utilización de sillas de ruedas, lo cual constituye un obstáculo en la mente del empleador, pues se tiende a pensar que todos los tipos de discapacidad requieren de una gran inversión en remodelación de las instalaciones, cuando no en todos los casos es así.

Accesibilidad es asegurar que las edificaciones cuenten con las facilidades para el libre desplazamiento de todos sus usuarios, independientemente de su condición física o sensorial. CEMEX, como parte integral de la industria de la construcción, tiene el interés y el compromiso con la sociedad de sensibilizar y promover entre los constructores, diseñadores y promotores, la habilitación de la accesibilidad en todas sus obras. *“una adaptación arquitectónica debe plantear los requerimientos para poder dar acceso a las instalaciones a las personas con discapacidad.”*

Lo más recomendable es tener contempladas estas adaptaciones y vías de acceso desde la planeación y construcción del inmueble, pues la situación se complica cuando el edificio ya está construido en su totalidad y se requiere hacer adaptaciones. En este caso, el costo de las adaptaciones puede resultar elevado.

Sensibilización

Otra barrera que limita el buen desarrollo de las personas con discapacidad es la cultura o actitudes de empresarios y administradores. Octavio Carrera considera que estos factores se dan *“más por el desconocimiento del tema que por oposición al mismo. En este sentido, la solución implica y requiere de todos los elementos de la sociedad -Gobierno, sector educativo, ONG’s y, por supuesto, las empresas-, cada quien aportando y colaborando desde su ángulo y punto de influencia”*.

“Inicialmente, contactaron a otras empresas que ya cuentan con estrategias similares y/o que están deseando implementar iniciativas en este sentido (SIGMA, BAT, AMROP, IMSA, ARCA, Gamesa, CEMEX, Carl’s Jr., Grupo Galería, Alfa, Proeza y Xignux). Se reunieron con los equipos de Recursos Humanos y otras áreas vinculadas para intercambio de experiencias y suma de esfuerzos. Hablaron cerca de 18 meses y acordaron la creación del “Movimiento Congruencia”, formalizado a través de la firma de los “Principios y Prácticas del Movimiento Congruencia”, el pasado 30 de septiembre del 2004, comenta el ejecutivo.

La visión del Movimiento es promover principios y prácticas en el sector empresarial y dirigido a colaborar, de manera concreta, a la integración socio-laboral y desarrollo de personas con discapacidad. A través de este movimiento, los profesionistas con discapacidades pueden competir y colocarse en puestos ofertados a través de su servicio de bolsa de trabajo, para así ingresar en un mercado de libre competencia y poder demostrar su valía. (Román Lemus, 2005: 26)

2.4. CASO: PROYECTO AMISTAC, A. C.

Información recabada (Ibarra Álvarez, J., Presidente del Proyecto, entrevista personal, 23 de mayo de 2005). AMISTAC, A. C. nace en 1999 en Tijuana, con el fin de habilitar a personas con “capacidades especiales” e integrarlos a la fuerza laboral. Sus objetivos son:

- Ofrecer a las personas con discapacidad la oportunidad de integrarse en el ambiente laboral.
- Capacitar a sus miembros en las técnicas necesarias para competir en el mercado laboral.
- Proveer de oportunidades a sus asociados para abrir talleres de trabajo y empresas, en apoyo en sus necesidades económicas.
- Crear una comunidad favorable para ser aceptados por los demás y por sí mismos.

El Proyecto ha obtenido los siguientes Logros:

- Alrededor de 450 personas con discapacidad, se han integrado al área laboral, en 2003 y 2004.
- Incremento de programas de apoyo financiero y en especie de las organizaciones afiliadas.
- Financiamiento de becas y tratamientos de rehabilitación física.
- Participación en los congresos nacionales e internacionales, para fortalecer políticas públicas.
- Cooperación con los programas comunitarios; áreas verdes, escuelas y bibliotecas públicas, etc. Ej. se han canalizado a más de 50 niños al Hospital Shriners en Estados Unidos

Trabaja y mantiene relaciones con instituciones públicas y privadas:

1. Oficina de Promoción e Integración para las personas con discapacidad de la Presidencia de la República.
2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
3. Desarrollo Integral de la Familia, Estatal.
4. Desarrollo Integral de la Familia, Municipal.
5. H. Ayuntamiento de Tijuana, Desarrollo Social.
6. Fundación de Apoyo para Niños Especiales.
7. Centro de Capacitación Para Invidentes.
8. Asociación de Deportistas Sobre Sillas de Ruedas de Baja California.
9. Asociación de Apoyo a Personas Sordas APSOR.
10. Asociación de Cuadripléjicos.
11. Olimpiadas Especiales.
12. Confederación Mexicana de Personas con Discapacidades.
13. Red Ibero-Americana de España.

Además mantiene una estrecha relación de trabajo con “Empresas Incluyentes”, -empresas que contratan a personas con discapacidades-, por ejemplo

1. Pulidos Industriales
2. Turbo-Tecnologías-Solar turbines-
11. G.S.M. Industrias.
12. McDonalds Corporación.

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| 3. Nellcor Electronics. | 13. Medtronic de México. |
| 4. Tyco Electronics. | 14. Sanyo TV. |
| 5. Bose Corporation. | 15. Brandy. |
| 6. Tyco Plásticos BajaCal. | 16. Contraventana. |
| 7. Samsung | 17. Oxxo. |
| 8. Panasonic. | 18. Home Depot (Tijuana) |
| 9. Mabamex. | 19. Distrimed. |
| 10. Ensamblados de México. | 20. Mundo Divertido. |

Empresas benefactoras: Empresas que apoyan comprando los productos que fabrican o contratan los servicios que dan las empresas que forman el proyecto AMISTAC, A. C.:

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| • Bose Corporation. | • Hitachi Consumer Products. |
| • Pulidos Industriales. | • Pioneer. |
| • Turbo-Tecnologías-Solar Turbines. | • Exhibidores Universales. |

Instituciones Privadas:

- Asociación de Industriales de la Mesa de Otay. Tijuana, B. C. -Oficina y Servicio.
- CANACINTRA
- CANAIETI
- ARITAC.

Dentro del proyecto AMISTAC se encuentra la Comercializadora Multiactiva, S. de R. L. de C. V., empresas conformadas con personas discapacitadas, que aunque con alguna capacidad física reducida, pueden desarrollar cualquier trabajo adecuado a sus otras muchas posibilidades.

Por su formación recibida, poseen la capacidad para desarrollar varios puestos de trabajo. En la actualidad desempeñan oficios profesionales como: meseros, impresores, telefonistas, jardineros, intendentes, carpinteros, agricultores, artesanos, laboratoristas, etc. Son productivos y constantes, lo que garantiza la calidad y la eficacia de su desempeño profesional, lo que los hace rentables.

Comercializadora Multiactiva, gestiona y promueve los productos y servicios de los centros especiales de empleo, que son empresas que poseen un elevado porcentaje de personas con discapacidad psíquica apoyados en todo momento por personal técnico cualificado.

Un centro especial de empleo, como cualquier otro negocio, ofrece una serie de servicios a otras empresas y/o comercializa bienes, no se diferencian en nada de otras empresas, se rigen por criterios estrictamente empresariales, optimizan los recursos para ofertar una buena relación calidad-precio y ser competitivas. Están presentes en distintos sectores del mercado empresarial:

- Multiactiva: Tarimas y embalajes de madera, muebles de madera, brigadas de limpieza y reciclaje y cocina y servicio de cafetería.

- Invidentes: Manufacturas.
- Sillas de ruedas: Artesanías.
- Síndrome de Down: Confección de flores y piñatas y dulcería
- Cuadripléjicos: Agua Potable.

El proyecto AMISTAC, A. C. trabaja en la solución a los retos de la vida diaria de una persona con discapacidad y lograr programas de integración laboral:

- Un instrumento de superación personal.
- Superación de las barreras en el trato social.
- Lucha contra la ignorancia de sus cualidades y aptitudes extraordinarias.
- Superación de la discriminación en el área laboral.

2.5. CASO ARGENTINO: A.L.P.A.D. ASOCIACIÓN LABORAL PARA ADULTOS DISCAPACITADOS

Taller protegido de producción que brinda diversos servicios a empresas. Cuenta con mano de obra de 14 "operarios adultos discapacitados mentales de buen nivel" (síndrome de Down y otras afecciones neurológicas congénitas), entrenados para realizar trabajos en serie, con habilidad para tareas repetitivas y un excelente promedio de producción.

Institución fundada en 1983 por un grupo de padres que deseaba asegurar el ámbito laboral para sus hijos, en una sociedad que no brindaba ninguna oportunidad para ellos; creando un Taller Protegido de Producción en el cual se brindarían diversos servicios a Empresas. La Entidad es una Asociación civil sin fines de lucro con Personería Jurídica s/Res.000097 de 1983 e inscripta en el Registro de Entidades de Bien Público bajo el N° 2688.

Luego de años de ardua tarea, hoy se consolida una entidad esmerada día a día por mejorar los servicios que brinda, priorizando la calidad y celeridad en las entregas, con una capacitación continua de sus "operarios" en la realización de nuevos trabajos.

Servicios que proporciona

- Embolsado y/o ensobrado y etiquetado de material publicitario.
- Ensamble y embalaje de artículos para bebé.
- Armado de cajas de electricidad.
- Fraccionamiento y envasado de artículos de oficina (clips, lápices, etc.).
- Envasado y empaque de productos cosméticos.
- Envasado por sistemas: Skin-pack, con horno termocontraíble, selladoras.
- Envasado de productos de promoción.

Clientes actuales

- Aerofarma Laboratorios SRL.
- Alena Laboratorios SRL
- Postal - Correo Privado
- VZ Producciones
- Scania Argentina SA
- Cambre SA
- Argos Comercial SA.
- Distribuidora "Super-Carb"
- Food Control SA
- I.A.L.P.A.D.
- Mercado Libre S.A.
- (Mercado Libre.com)
- Talleres Gráficos Corti, S.A.

Objetivos de A.L.P.A.D.

- Consolidarse como empresa de servicios de primer nivel.
- Afianzar el "Programa Padrinazgo", a fin de que más gente conozca su actividad.
- Lograr que más adultos discapacitados encuentren un lugar de trabajo.

2.6. SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD (SID)

Red pública en funcionamiento conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Universidad de Salamanca para el establecimiento y desarrollo de un sistema de información de carácter estatal sobre discapacidad, vía Web, de acceso público, libre y gratuito.

Conformado como portal de la discapacidad, el SID pretende servir de plataforma de difusión de información sobre discapacidad de las políticas sectoriales impulsadas desde el Gobierno Español y, en particular, de aquellas que desarrolle la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y el Real Patronato sobre Discapacidad.

El SID se dirige a los diferentes profesionales que intervienen en el ámbito de la atención al colectivo, investigadores y docentes de universidades, responsables políticos, planificadores y gestores de las distintas Administraciones Públicas y movimiento asociativo, personas con discapacidad y sus familias.

Los usuarios disponen de todo tipo de información relacionada con la discapacidad, que permite acceder a los contenidos de manera clara y lógica; permanentemente actualizados que aportan al interesado amplia y contrastada información sobre normativa, recursos, prestaciones, ayudas, centros y servicios, organizaciones, bibliografía, noticias de actualidad, estadísticas, etc.

2.7. CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN EN MINUSVALÍAS (C.I.M.)

Centro de ámbito europeo, de carácter particular y privado, dependiente de la Asociación para la Promoción del Minusválido (PROMI).

Sus fines son la promoción de la investigación científica y técnica y la formación en el área de la discapacidad en general, con énfasis en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Objetivos específicos

- Investigación y desarrollo de ayudas técnicas para personas con discapacidad.
- Ejecución y fabricación de prototipos de ayudas técnicas.
- Promover la colaboración con otras entidades y grupos nacionales e internacionales públicos y privados, relacionados con los servicios sociales y las nuevas tecnologías.
- Ofrecer asesoramiento, formación e información en las áreas propias del centro.
- Fomentar y difundir el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito de los servicios sociales.
- Cualquier otra actividad que directa o indirectamente pueda contribuir a la consecución de los objetivos del centro o redunde en beneficio de las personas con discapacidad.

CAPITULO III. MARCO LEGAL

LEYES QUE INCIDEN EN LAS RELACIONES DE PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el artículo 1º, segundo párrafo señala que: “Queda prohibida toda discriminación motivada por ... las capacidades diferentes, ...”

El numeral 123 puntualiza que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil ...”

3.2. Ley Federal del Trabajo.

En su artículo 20 destaca que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

3.3. Ley del Impuesto sobre la Renta

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

El artículo 40, Fr. XIII, permite la depreciación acelerada del 100% en el primer año para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

3.4. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

El artículo 12 puntualiza que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto

que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

3.5. Situación y Legislación del Estado de Baja California

El proyecto de Ley de Fomento a la Competitividad y Desarrollo Económico para el Estado de Baja California, publicado en el Comunicado 120 del martes 12 de abril de 2005 por la Dirección de Comunicación Social de la XVIII Legislatura se comenta que: "... se propone que las empresas que contraten **personas con discapacidad y adultos mayores**, quedarían exentas del Impuesto sobre Nómina ..."

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

De los 2.8 millones de habitantes en Tijuana, reportados por el INEGI (2003), el 1.6% presentaba alguna discapacidad.

Tijuana contaba con 562 maquiladoras en 2004, ofertando 159,206 empleos. Con base en información del IMSS regional se estima que para el cierre del mes de Mayo de 2005 la suma total de empleados por la Industria Maquiladora en Tijuana alcanza los 162,300 empleados. De las ubicadas en la Mesa de Otay, 25 (4.5% del total) contratan a personal con capacidades diferentes. Una de ellas, a pesar que sí los emplea, su encargado de recursos humanos dijo que no seleccionaban a este tipo de personal. De estas 25 empresas se destaca:

Quienes contratan personal con capacidades diferentes, lo hacen desde el 1% hasta el 6% del total de sus empleados.

El 57% de las empresas dijeron que sí aprovechan ventajas fiscales, el 21.5% que no y el 21.5% no sabían.

Las ventajas fiscales que aprovechan son: el 14% en sueldos, el 29% en remodelación de activos y 57% no sabe en qué.

Respecto al subsidio estatal sobre nóminas, el 37% lo aprovechan, el 29% dijo que no y el resto no supo.

El 21.5% dijo que el empleado con capacidades diferentes es más productivo, el 50% dijo que tienen la misma productividad y el resto no lo han medido.

El 28.6% prefiere contratar a personal sin discapacidad, el 57.2% le es indiferente y el 14.2% no sabe.

El 42.9% asigna primero las tareas a personal sin discapacidad, el 35.7% le es indistinto y el 21.4 no sabe.

En la selección para ascensos al 78.6% hay igualdad de circunstancias y el 21.4% no sabe.

El 50% dijo que el personal con capacidades diferentes se concentran más en las tareas, el 14.2% estableció que es mayor el de personal sin discapacidad y el 35.7% no sabe.

El 64.3% sabe que los empleados discapacitados realizan con mayor exactitud las manualidades y el 35.7% lo ignoraba.

El 50% sabe que los empleados discapacitados se distraen menos.

El 57.2% sabe que los empleados discapacitados socializan menos.

En México no existe la obligatoriedad de contratar a personas con capacidades diferentes o adquirir productos o servicios de organizaciones de discapacitados, en contraste con España, donde la legislación obliga a las empresas con 50 o más empleados a ocupar como mínimo a un 2% de la planta laboral o adquirir productos o servicios de ellos.

En México el monto del estímulo fiscal asciende a un máximo del impuesto sobre producto del trabajo con cargo al empleado discapacitado, adicionalmente en Baja California se exenta el 2% sobre nóminas a cargo del empleador y la depreciación acelerada de hasta el 100% de las adiciones y adaptaciones que faciliten la accesibilidad de las personas con capacidades diferentes. En España, el costo del seguro social, que es del 31.79%, por cada trabajador con discapacidad se reduce al 9.537% en los contratos indefinidos y al 14.09% para los contratos temporales.

Adicionalmente, en los contratos indefinidos solo por el primer año podrá acreditarse una bonificación adicional de 635,800¹ pesetas o su equivalente en Euros.

Otros beneficios, a nivel económico, que obtendrá son:

Subvenciones a fondo perdido. -Ayuda económica, generalmente oficial, para costear o sostener el mantenimiento de una actividad-.

1) No encontramos elementos para definir si esta cantidad es fija por trabajador o está sujeto a algún monto de salario.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

Primera. Como resultado de este trabajo encontramos que la mayoría de las empresas desconocen las ventajas fiscales y financieras de emplear a personas con capacidades diferentes.

Segunda. Las empresas pierden la oportunidad de aprovechar los beneficios fiscales que la normatividad tributaria establece como opción.

Tercera. En la actualidad en México no existe obligatoriedad por parte de la legislación de que contraten a personas con capacidades diferentes.

Cuarta. En otros países, como en España se debe contratar al menos el 2% de la planta.

Quinta. Nuestro país se encuentra muy alejado de una legislación que permita eficientemente la contratación de personal con capacidades diferentes.

Sexta. A pesar de los esfuerzos que realizan personas y organismos promotores de ayuda a individuos con capacidades diferentes, se observó que son muy pocas las empresas que los contratan.

Séptima. Existe discriminación y rechazo por ignorancia o miedo a lo desconocido al escoger en primer termino a personal con condiciones de normalidad.

Octava. Al no contratarlos, las empresas desaprovechan el impacto en la imagen empresarial de solidaridad y de apoyo a su comunidad y medio ambiente.

Novena. De los comentarios obtenidos se deduce que personas con capacidades diferentes:

- a) Son igual o más productivas que las personas sin discapacidades, y
- b) Ponen más atención en su desempeño.

Recomendaciones

Primera. Tanto las autoridades como los organismos patronales deben concienciar a los empresarios de las ventajas fiscales, financieras y de productividad que se obtienen al contratar a personal con capacidades diferentes.

Segunda. Las personas y organismos promotores de ayuda a individuos con capacidades diferentes deben incrementar su difusión sobre las ventajas fiscales para que las empresas los empleen y buscar contactos con organismos de otros países para aprovechar sus experiencias.

Tercera. Encontramos que en varias leyes denominan discapacitados a las personas con capacidades diferentes y sentimos que el primer término es discriminatorio, por lo que debemos sugerir a los legisladores su adecuación como lo contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos denominándolo como “Capacidades Diferentes”.

Cuarta. Realizar otras investigación tendientes a:

1. Verificar que tanto inciden en la productividad las personas con capacidades diferentes.
2. Determinar los puestos idóneos para personas con capacidades diferentes.
3. Comparar los estímulos fiscales en diferentes países.
4. Analizar el impacto financiero para la empresa con las modificaciones legislativas del 2005 en cuanto a estímulos fiscales por contratar a personal con capacidades diferentes.

FUENTES CONSULTADAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2003.

Ley del Impuesto al Valor Agregado 2005.

Ley Federal del Trabajo 2005.

Ley del Impuesto sobre la Renta 2005.

Ley del Seguro Social 2005.

De Lorenzo García, R. (2003). *EL Futuro de las Personas con Discapacidad en el Mundo. Desarrollo humano y discapacidad*. España: Ediciones del Umbral.

Goleman, D. (1997). *La inteligencia emocional* (5ª ed). México: Ed. Javier Vergara editor,

Kiyosaki, R. T., Lechter, S. L. (2004). *El Cuadrante del flujo de dinero*. México: Ed. Aguilar.

Sánchez Fierro, J. (2004). *Libro verde sobre la dependencia en España*. Madrid: Ergon.

Achieving Independence: The Challenge of the 21st Century - A Decade of Progress in Disability Policy. Setting an Agenda for the Future). Washington, July, 26 of 1996.

El Futuro Accesible. (2001). Washington: National Council on Disability
Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el Siglo XXI. (2000). España: CERMI-Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

Incentivos Fiscales a la Contratación Laboral de Personas con Discapacidad. Potenciando al empleo. (sf). España: Fundación ONCE y Unión Europea, Fondo Social Europeo.

La discapacidad en el ámbito tributario. Informe de situación y propuestas de mejora para la Legislatura 2004-2008. (2005). España: Fundación ONCE, CERMI.

La protección de las situaciones de dependencia en España. Una alternativa para la atención de las personas en situación de dependencia desde la óptica del sector de la discapacidad. (Colección: CerMi-Es, Julio 2004). España: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

Alianzas para el Desarrollo Económico y Social (ALIDES), Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT-IMSERSO), Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV). (sf). *¡Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas!* España: García Alonso, J.V., Valdominos Pastor, V., Herrera Santos,

P.A., Rodríguez-Porrero Miret, C., Rodríguez Mahon, C., Redondo Martín-Aragón, J.A., Et Al.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. (2002). *Beneficios Fiscales para personas con discapacidad*. España: Francisco Margallo Polo.

Access to the Information Superhighway and Emerging Information technologies by People with Disabilities. (en línea). 1996. (Fecha de consulta: 15 de abril de 2004). Disponible en <http://www.ncd.gov/publications/superhwy.html>

Americans with Disabilities Act and other relevant legislation. (en línea). 1996. (Fecha de consulta: 15 de abril de 2004). Disponible en www.dol.gov/dol/esa/public/regs/statutes

Bulian, A. (2001). *Los chicos especiales y el trabajo*. (en línea). Argentina: (Fecha de consulta: 7 de abril de 2004). Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos/chicesptrab/chicesptrab.shtml>

Comunicados de Prensa de la Dirección de Comunicación Social del Edo. de B.C. XVIII Legislatura. (en línea). Mexicali, B.C: (Fecha de consulta: 6 de mayo de 2005). Disponible en www.congresobc.gob.mx/boletines/boletin_XVIII_120.htm.

Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE. (Landwell-Pricewaterhousecoopers). (sf). *Guía de la fiscalidad de las personas discapacitadas en el ámbito del trabajo: las personas y las empresas*. España: Martín, I. y Lucas, M. *Vivir con Discapacidad. Objetivo: Conseguir Autonomía*. (sf). España: Centro de Documentación e Información para Discapacitados. (en línea) (Fecha de consulta: 17 de marzo de 2005). Disponible en <http://www.lesionadomedular.com/archivos/almacen/vivircon%20discacidadqui a.pdf>.

Informe sobre las competencias del ministerio fiscal en la persecución de las discriminaciones de las personas con discapacidad. (en línea). España: CERMI. (sf). (Fecha de consulta: 17 de marzo de 2005). Disponible en: http://www.cermi.es/NR/rdonlyres/A36F0F05-61B8-4B24-B3CE-E4D7A80A9B6B/604/Not_Fisca_Discri.doc

Pantano, L. (2001). *Barreras culturales a la integración*. I Congreso virtual iberoamericano. (en línea). Argentina: (Fecha de consulta: 17 de abril de 2005). Disponible en www.turismoaccesible.com.ar/cvta/doc_base_4.htm.

Servicio de Información sobre Discapacidad del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca. (en línea). España: (Fecha de consulta: 18 de mayo de 2005). Disponible en <http://sid.usal.es/>

Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación del IMSERSO. (2002). *Beneficios fiscales para personas con discapacidad (Guía*

para familias). (en línea). Madrid: Margallo Polo F. Fecha de consulta: 17 de marzo de 2005). Disponible en http://sid.usal.es/idoocs/F8/8.1-6385/beneficios_fiscales.pdf.

ANEXOS

Anexo no. 1.

Legislación Española

Ley (13/82) de Integración Social de los Minusválidos

Ley aprobada en 1982, regula la obligatoriedad de reservar el 2% de la plantilla a trabajadores discapacitados, tanto en empresas públicas como privadas de todos los sectores. (Art.28. y Art. 29).

De manera excepcional, podrán quedar exentas de la anterior obligación mediante el cumplimiento del Real Decreto 27/2000 de Medidas Alternativas, a través de algunas de las medidas propuestas:

- Realizar compra de bienes o servicios a un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo discapacitado.
- Efectuar una donación a una Fundación que tenga como objetivo la integración laboral de personas discapacitadas.

Se trata de un nuevo impulso a la inserción socio-laboral de las personas discapacitadas, del que fundaciones como la ONCE y su grupo de empresas FUNDOSA, pretenden que sea un objetivo de toda la sociedad.

Real Decreto (383/84) sobre Sistema Especial de Prestaciones Sociales y Económicas para Minusválidos.

Ley (1/98) de la Generalitat Valenciana sobre accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación.

Autorización y supervisión por la Dirección del Trabajo y Previsión Social de las certificaciones que expida La Comisión Interdisciplinaria a que se refiere la Ley. Asimismo dicha oficina establecerá programas que tiendan a fomentar el empleo de trabajadores discapacitados, creando una bolsa de trabajo en la que se concentren listas de aspirantes con aptitudes y su capacidad. (Art. 30).

El Ejecutivo del Estado fomentará la creación de empresas integradas, entidades como aquellas formadas por personas con requerimientos especiales, en una proporción no mayor de sesenta por ciento, y con personas sin estas características en la proporción restante.. Su objetivo primordial será siempre el desarrollo productivo de quienes formen parte de aquellas. (Art. 32).

La Dirección del Trabajo y Previsión Social tendrá bajo su responsabilidad la reglamentación, registro y supervisión de las empresas integradas a que se refiere el artículo 32. (Art. 33.)

Cómo se regulan las medidas alternativas

Las Medidas Alternativas a la cuota de reserva del 2% también están reguladas legalmente para que no se cumpla ningún tipo de alteración en el proceso. A continuación le presentamos los dos textos legales donde se contemplan las medidas alternativas.

El primer Texto normativo es el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, donde se establecen las obligaciones para las empresas de más de 50 trabajadores, así como las tres vías o alternativas propuestas para su cumplimiento.

El segundo texto legal es la Orden Ministerial de 24 de Julio de 2000, que regula la tramitación burocrática preceptiva para poder optar a las Medidas Alternativas contempladas en el Real Decreto 27/2000.

Certificado de Excepcionalidad

Para el cumplimiento de las medidas alternativas es imprescindible obtener el Certificado de Excepcionalidad a la contratación de personal discapacitado.

Este certificado se tramita a través de la Dirección General de Empleo con competencia en cada comunidad autónoma, o bien a través de cualquier agencia de colocación autorizada.

Tiempo que se tarda en conseguir el certificado

- Si se solicitó empleados, sin encontrarse candidatos idóneos para cubrir el puesto, el Certificado de Excepcionalidad, se solicita ante la oficina del INEM o el Servicio Público de Empleo correspondiente a través del Anexo I.

El plazo de contestación es de 2 meses, transcurrido el mismo sin respuesta, se entiende que se concede (silencio administrativo).

- Si alegó razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, el Certificado de Excepcionalidad se solicita ante el INEM o Servicio Público de Empleo correspondiente, a través del Anexo II acompañado de la documentación que justifique las causas alegadas.

El plazo de contestación es de 3 meses, transcurrido el mismo sin respuesta, se entiende que lo concede (silencio administrativo).

Una vez obtenido el certificado de excepcionalidad, debemos optar por cualquiera de las medidas alternativas o bien una combinación de éstas.

Medidas alternativas que ofrece la Ley

1) Compra de productos a un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo discapacitado.

2) Contratación de servicios a un Centro especial de empleo.

3) Realizar una donación a una Fundación o Asociación declarada de utilidad pública, o acciones de patrocinio siempre que revierta en el mundo de la discapacidad.

A continuación le explicamos los pasos que debe seguir para cada una de las tres medidas alternativas que se proponen:

Compra de bienes o servicios

Lo primero que debe hacer la empresa es solicitar el certificado de Excepcionalidad en la Dirección General de Empleo o en la Agencia de Colocación Especializada. Una vez que se ha concedido este certificado, se acuerda un Convenio de Medidas Alternativas y se asigna el proveedor adecuado a las necesidades de la empresa. Por último, es la empresa u organización la que se encarga de proporcionar bienes y servicios a la empresa.

Hay que tener en cuenta que existe la posibilidad de comprar bienes y servicios a una asociación de discapacitados pero, siempre y cuando se trate de una asociación que sea empresa debidamente calificada como Centro Especial de Empleo, es decir que su plantilla esté compuesta por un 70% de personal discapacitado.

Donaciones a Fundaciones.

Para esta medida también hay que solicitar el certificado de Excepcionalidad en los dos sitios que ya indicábamos en el párrafo anterior. Una vez tenga este certificado, la empresa debe redactar una carta para informar a la Fundación de su donación. Posteriormente la Fundación envía a la empresa la siguiente documentación: Una carta con el consentimiento de la donación, estatutos cumplimiento de sus pagos y la memoria de los dos últimos años.

Una cuestión importante es que **sólo se podrán efectuar donaciones a favor de fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.** Las fundaciones cuyo objeto social sea distinto, no pueden ser beneficiarias de la donación en cumplimiento de las Medidas Alternativas.

Las empresas que efectúen una donación que tenga como beneficiaria, por ejemplo a la Fundación Once, **obtendrán beneficios fiscales en la declaración del Impuesto de Sociedades, deduciendo como gasto, el importe de la donación,** teniendo como límite opcional el 10% de la base imponible; o el límite del 1 por mil del volumen de ingresos.

Sanciones

Como toda ley, las medidas alternativas también tienen algunas sanciones relativas a su incumplimiento. Este tipo de castigos se regulan en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) en su Art. 27.5. Existe una sanción principal que afecta, principalmente, a la economía de la empresa, y una sanción más leve que prohíbe la contratación con la administración y las ayudas por parte del Gobierno.

Sanción Principal.

"Incumplimiento de la obligación de reserva o de la aplicación de las medidas alternativas se considera infracción grave con multa de hasta 500,000 Ptas."

"Incrementable hasta el duplo del grado máximo si se aprecia reincidencia"

Leyes 31/1995 en su Art. 54, Disp. Adic. 3ª Ley 13/1995 Art. 20 y Ley 8/1988 (entre otras). Artículo 20 d) **prohibición de contratar con la Administración.**

El Convenio Medalt

La firma de un Convenio Medalt, implica llevar a cabo una labor social de inserción laboral del colectivo de discapacitados en la sociedad, se trata de crear un compromiso de colaboración e implicación en pro de la igualdad de oportunidades, plasmando las cláusulas siguientes:

- a. Manifestación de voluntad firme de solicitar empleo de personas discapacitadas para dar cumplimiento a la obligación de la cuota de reserva del 2%.
- b. En caso de imposibilidad de contratación directa, manifestación de compromiso de contratar bienes y/o servicios con los Centros Especiales de Empleo pertenecientes a Centros Especiales de Empleo debidamente registrados.
- c. En caso de intención de efectuar una donación o acción de patrocinio, como cumplimiento a Medidas Alternativas, tendrá como beneficiaria una Fundación que tenga como objetivo la integración laboral de personas discapacitadas.

Ventajas de la contratación de personal discapacitado

Mediante la contratación de personal discapacitado las empresas no sólo logran beneficios económicos, sino que también consiguen potenciar su imagen en la sociedad.

Ventajas Sociales.

Mejora el clima social de la empresa, en el sentido que dinamiza las relaciones entre los diferentes sectores de la sociedad, dejando de lado las discriminaciones.

Además, estas actuaciones son valoradas positivamente por sus clientes, quienes ven que la empresa no sólo tiene intereses económicos sino también intereses sociales.

Potenciar la imagen de la empresa, Los acuerdos con Fundaciones muestran la preocupación de su empresa hacia los problemas de su entorno. De este modo, se está dando una publicidad beneficiosa para la empresa, dejando de lado los intereses capitalistas.

Ventajas Económicas.

El hecho de contratar a personas discapacitadas también beneficia económicamente a la empresa, ya que los costos que supone un trabajador ordinario son superiores a los de una persona discapacitada. Esto se puede ver en las tablas siguientes:

CONTRATOS TEMPORALES

	Trabajador	
	Ordinario	Discapacitado
Salario bruto anual	2.000.000	2.000.000
Contingencias comunes	23,60%	23,60%
Bonificación	0%	75%
Resto de cuotas	8,19%	8,19%
Costes SS anual	635.800	281.800
Costes Totales	2.635.800	2.281.800

$23.60\% + 8.19\% = 31.79\%$; $2'000,000 \times 31.79\% = 635,800$

$[23.60\% \times (100\% - 75\%)] + 8.19\% = 14.09\%$; $2'000,000 \times 14.09\% = 281,800$

Bonificación: $31.79\% - 14.09\% = 17.70\%$

CONTRATOS INDEFINIDOS

	Trabajador			
	Ordinario		Discapacitado	
	1er. Año	Resto Años	1er Año	Resto Años
Salario bruto anual	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Contingencias Comunes	31,79%	31,79%	31,79%	31,79%
Bonificación	0%	0%	70%	70%
Costes S.S. Anual	635.800	635.800	190.740	190.740
Subvención	0	0	635.800	0
Costes Totales	2.635.800	2.635.800	1.540.740	2.190.740
Otras Ayudas: Deducción del impuesto de sociedades	0	0	280.000	0

$2'000,000 \times 31.79\% = 635,800$

$[31.79\% \times (100\% - 70\%) = 9.537\%]$; $2'000,000 \times 9.537\% = 190,740$
Bonificación: $31.79\% - 9.537\% = 22.253\%$, con un adicional solo por el primer año de 635,800.

Otros beneficios, a nivel económico, que obtendrá son:
Subvenciones a fondo perdido. -Ayuda económica, generalmente oficial, para costear o sostener el mantenimiento de una actividad-.

Anexo 2.

Fundación ONCE

La Fundación Once para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad es un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles con el resto de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida.

Nacida en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE, su objetivo fundamental es integrar en la sociedad a personas con discapacidad a través de la formación, la integración laboral, la creación de empleo y la eliminación de barreras.

El fomento de empleo para discapacitados es la máxima prioridad de la Fundación ONCE, y con el fin de potenciar dicho objetivo, en 1989 crea Fundosa Grupo.

FUNDOSA GRUPO

Es el ente instrumental de Fundación ONCE, destinado a crear empleo para personas con discapacidad. Se trata de una división empresarial creada en 1989, que actualmente engloba 22 sociedades, con más de 130 centros de trabajo, situados en todas las comunidades autónomas, y con una plantilla superior a los 11.000 trabajadores, de los que más de un 70%, son discapacitados.

Las empresas de FUNDOSA GRUPO, S. A., operan principalmente en el sector terciario, dedicadas a actividades tan diversas como pueden ser, lavandería industrial, las nuevas tecnologías de la información, la alimentación, confección de ropa laboral, o la consultoría de Recursos humanos, por citar algunos.

Anexo 3.

Centros Especiales de Empleo En España

entidad	Dirección	Población	Teléfono1	E-mail	Actividad
Acidh-ass. catalana d'integració i desenvolupament humà	Siracusa, 53	BARCELONA 08012	(93)285.99.77	facidh@suport.org	Catering
Acosu	Apartat 146	MOLINS DE REI 08750	(93) 668.22.39	acosu@bcn.servicom.es	Imprenta
Acudam	Ferreri Busquets, 2	MOLLERUSSA 25230	(973) 71.04.04	acudam@acudam.com	Termoconformados, encuñados y manipulaciones
Alba	Onze de Setembre, s/n	TARREGA 25300	(973) 31.22.21	alba@associacioalba.org	Lavandería
Alpi, ass.	Av. Can Serra, 60	HOSPITALET DE LLOBREGAT 08906	(93) 437.47.50	alpiasoc@eresmas.com	Reciclaje
Amisol	Partida de Santa Llúcia	SOLSONA 25280	(973) 48.23.04	amisol@suport.org	Industria serradora y fabricación de paletas
Ampans	Apartat 410	MANRESA 08240	(93) 827.23.00	ampans@ampans.es	Impresiones y artes gráficas
Aprodisa	Ricard, 41 bxos.	SANT ADRIA DEL BESOS. 08930	(93) 381.63.36		Manipulados, envasados, retractables
Aptshd	Foc, 23	BARCELONA 08038	(93) 223.63.91	aptshd@suport.org	Envasados skin (blister-alta frecuencia-doble blister); baja fusión, jardinería, y retráctil
Arep	Psg. Maragall, 124	BARCELONA 08027	(93) 352.13.39	arep@cconline.es	Envasado, empaquetado y manipulados
Aspronis	Poligon Ind. Can Patalina, s/n	MALGRAT DE MAR 08380	(93) 765.46.20	aspronis@aspronis.com	Manipulados
Aspros	Av. Madrid, 21 Ent-1	LLEIDA 25002	(973) 27.80.87	aspros@lleida.net	Jardinería
Baix camp, taller	Apartat 274	REUS 43206	(977) 31.81.17	baixcamp@datalogic.es	Montaje de ordenadores
Barna verd, s.c.c.l.	Av. Josep Tarradellas, 123 5è	BARCELONA 08029	(93) 221.32.99		Jardinería
Bellvitge, n. s. – patronat	Av. N. S.de Bellvitge,170-178	HOSPITALET DE LLOBREGAT08907	(93) 335.48.97	TALLERSBELLVITGE@suport.org	Imprenta
Berga i comarca, assoc.	Apartat Correus 127	BERGA 08600	(93) 821.12.57		Lavandería Industrial
Can ensenya, sal.	Ctra. Alta de Roquetes, s/n	BARCELONA 08033	(93) 427.77.50	ccesal@vanguamet.com	Instalaciones de luz, agua, gas, mantenimiento en general.
Coinre -coop. ind. recupera-cio,s.c.c.l.	Guifré, 741	BADALONA08918	(93) 398.70.11	csope@coinre.es	Fabricación de productos de materias plásticas
Esclat, associacio	Rambla Muntanya, 61	BARCELONA 08041	(93) 455.54.35	esclatec@suport.org	Tecnología para la accesibilidad, fabricación de sillas con motor, servicios de domótica.
Estela, cooperativa	Ctra. de Valls, s/n	TARRAGONA 43007	(977) 21.63.16	cestela@tinet.org	Manipulado productos de hostelería
Femarec, s.c.c.l.	Martí, 18 Bxos.	BARCELONA 08024	(93) 292.21.81	femarec@bcn.servicom.es	Residuos y reciclado de cartuchos de toner
fundacio altem	Apartat 149	FIGUERES 17600	(972) 52.54.16	iartigas@campus.uoc.es	Manipulados y Jardinería
Fundacio cares	Artic, 136	BARCELONA 08040	(93) 262.42.70	eandreu@fundacioncares.com	Manipulados y líneas de producción
Fundacio maresme el	Pça. dels Bous, 3-5	MATARO 08301	(93) 790.47.48	fund_maresme@redestb.es	Carpintería Industrial
Fundacio esmen-sant gervasi	Escoles Pies, 119-121	BARCELONA 08017	(93)212.64.12	esmen@infonegocio.com	Tintorería

Fundacio gaspar de portola	Av. Generalitat, s/n	SANT JUST DESVERN 08960	(93) 473.29.47		Servicios de jardinería, confección de artículos de niño y para la casa, manipulación de productos industriales
Fundacio map - ripoll -	Raval de Sant Pere, 18	RIPOLL 17500	(972) 70.31.04	fundaciomap@fundaciomap.com	Fabricación de gafas de acetato
Fundacio pere mitjans	Rbla. Prim, 31 Bxos.	BARCELONA 08019	(93) 266.20.23	fundpm@terra.es	Diseño gráfico (trípticos...)
Fundacio privada marpi	Apartat 47	PINEDA DE MAR 08397	(93) 767.07.56	horitzo@teleline.es	Montaje de componentes eléctricos, instalación
Fundacio privada prodis	Portal Nou, 34, Interior	TERRASSA 08221	(93) 731.10.09	prodis@cecot.es	Proceso industrial
Fundacio Ramon Noguera	Indústria, 22 Pol. Industrial Mas Xirgu	GIRONA 17002	(972) 23.76.11	frnadmin@grn.es	Brigadas de limpieza industrial
fundacio valles oriental disminuïts psíquics	Ctra. Vallldoriolf, s/n	GRANOLLERS 08400	(93) 860.02.40	fundacio@fundaciovodip.com	Servicios de manipulados industriales
Ginesta, assoc.	Sospir, 30	BARCELONA 08026	(93) 433.40.96	ginesta@cconline.es	Publicidad directa
Grupdem, cooperativa	Berenguer de Palou, 52-62, nau 11	BARCELONA 08027	(93) 352.80.04	grupdem@passwordsta.es	Retractables
Gsis-grup de serveis d'iniciativa social, s.c.c.l.	Escultor Llimona, 50	BARCELONA 08031	(93)429.96.76	gsiscat@suport.org	Jardinería
Iberia, assoc. d'empleats pares min.	Begues, 29-31	EL PRAT DE LLOBREGAT 08820	(93) 370.61.52	apmib347@teleline.es	Manipulados y embolsados
Icaria iniciatives socials, s.a.l. c.e.t. icaria arts gràfiques	Pujades, 77-79 1ª	BARCELONA 08005	(93) 300.97.38	icariamariajose@arrakis.es www.icaria.biz	INDUSTRIAS GRÁFIQUES: Serigrafía, Tampografía, Estampación Textil, Offset
Intress-institut de treball social i serveis socials-enei	Londres, 94 Entressol	BARCELONA 08036	(93) 241.16.87	intressbar@intress.org	Servicio de limpieza de edificios
Iris, centre especial de treball	Anselm Clavé, 121-127	SANT VICENÇ DELS HORTS 08620	(93) 656.50.57	cetiris@msn.com	Jardinería
Jeroni de Moragas, assoc.	Av. de la Diputació, s/n	MORA D'EBRE 43740	(977) 40.07.82		Artes gráficas
Mancom. per a l'atenció i assist. minusvàlids psíqu. com. garraf	Estudis, 1-3	VILANOVA I LA GELTRÚ 08800	(93) 815.16.37		Manipulados (envasados)
Olivera, l' -societat cooperativa-	La Plana, s/n	VALLBONA DE LES MONGES 25268	(973) 33.02.76	olivera@olivera.org	Elaboración de vinos
Onyar. assoc. in. socio.laboral	Crtra. S. Feliu, Km. 5	QUART 17242	(972) 44.31.13		Montaje de bicicletas y llantas de bicicleta
Pedralbes, associació	Casa Mora, 7	BARCELONA 08034	(93) 203.77.30	acpedra@teleline.es	Manipulados
Sant miquel, escola (fp)	Riera Pahissa, s/n	SANT FELIU DE LLOBREGAT 08980	(93) 666.11.95	asmi@bcn.servicom.es	Manipulados, Jardinería, Confección
Sant tomàs-parmo, ass.	Apartat 118	VIC 08500	(93) 885.44.82	apsco.st@teleline.es	Manipulados, Jardinería, Servicio de limpieza, Recogida y elección Selectiva (residuos sólidos urbanos)
Taller escola barcelona-teb, s.c.c.l.	Grau i Torras, 25	BARCELONA 08003	(93) 345.93.58	teb@teb.org	Envasado y empaquetado. (packaging: retractable alta frecuencia)
Tallers guinardó, sccl	Agregació, 45-47	BARCELONA 08041	(93) 455.52.05	tallersguinardo@hotmail.com	Manipulados, retractables
Verge de la cinta, sccl	Carretera Tortosa.Aldea, km. 6	TORTOSA 43500	(977) 59.72.20	fmpdirec@teleline.es	Servicios de Jardinería

Anexo 4.

Portales de empleo

Durante nuestra investigación pudimos darnos cuenta de diversos lugares en los que las personas con capacidades diferentes pueden acudir a solicitar empleo, éstas no son solo lugares físicos, si no también sitios en Internet. Existen organismos gubernamentales, privados y los que podemos encontrar en la red, uno de ellos es Merc@dis, otro es Disc@pnet.

Otros enlaces de interés

El Centro de Investigación y Formación en Minusvalías (C.I.M.), es un centro de ámbito europeo, de carácter particular y privado, dependiente de la Asociación para la Promoción del Minusválido (PROMI).

Los fines de actuación de este centro son la promoción de la investigación científica y técnica y la formación en el área de la discapacidad en general, y, especialmente, en el ámbito de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Objetivos específicos

- Investigación y desarrollo de ayudas técnicas para personas con discapacidad.
- Ejecución y fabricación de prototipos de ayudas técnicas.
- Promover la colaboración con otras entidades y grupos nacionales e internacionales públicos y privados, relacionados con los servicios sociales y las nuevas tecnologías.
- Ofrecer asesoramiento, formación e información en las áreas propias del centro.
- Fomentar y difundir el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito de los servicios sociales.
- Cualquier otra actividad que directa o indirectamente pueda contribuir a la consecución de los objetivos del centro o redunde en beneficio de las personas con discapacidad.

Para el desarrollo de programas y proyectos de Investigación y Desarrollo y el fomento de la cooperación científica y técnica con entidades y grupos de investigación nacional e internacional.

Transferencia tecnológica

Promoción de la transferencia tecnológica destinada al sector de la discapacidad, desde entornos y países más avanzados para su aplicación a nivel de usuario.

Formación

Desarrollo de programas de formación para profesionales y personas con discapacidad.

Imagen

Actividades de comunicación y sensibilización social a través del uso del diseño gráfico y los medios audiovisuales.

Redes y comunicación

Telecomunicaciones aplicadas en el ámbito de la discapacidad.

Desarrollo de software

Desarrollo de aplicaciones informáticas específicas. Desarrollo multimedia.

Centro de asesoramiento e información

Pertenece a la Red de Centros de Asesoramiento e Información (C.A.I.) del programa HANDYNET.

Centro ocupacional

Para la formación de personas con discapacidad en la fabricación y montaje de ayudas técnicas y dispositivos electrónicos.

Servicios generales

Soporte de todas las actividades del CIM, incluye: reprografía, documentación, cafetería, salón de actos y otros servicios.

La construcción y dotación de este centro, ha sido posible gracias a la colaboración de las siguientes entidades:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, subvencionando la construcción, equipamiento y mantenimiento del centro a través del programa 0,5% del I.R.P.F.

Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO).

Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.

Fondo Social Europeo que, con la cofinanciación del INSERSO y del **Instituto Andaluz de Servicios Sociales (IASS)**, ha posibilitado la formación del personal.

Universidad de Córdoba, que ha cedido en uso a PROMI los terrenos del campus Universitario "Rabanales", en donde está ubicado el C.I.M.

Programas Europeos.

Anexo 5.

PROGRAMA CEEH Confederation Européenne Pour L'Emploi des Handicapes

Confederación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad.
Participación de PROMI en la CEEH.

La **CEEH** trata de promocionar el derecho de las personas con discapacidad, a nivel europeo y nacional, para tener un acceso igualado y una participación plena en cuestión de formación y oportunidades de empleo.

La **CEEH** se constituyó formalmente en la Conferencia Europea sobre el Empleo de Personas Minusválidas en Europa que se celebró en París en Febrero de 1990. La formación de la **CEEH** fue debida al convencimiento de que la promoción y la protección de estos derechos puede conseguirse solamente a través del esfuerzo conjunto de todos los grupos de trabajo en discapacidad y de las entidades promotoras de servicios enfocados en el objetivo común de la igual participación económica y social a nivel nacional y en la Comunidad Europea. Está compuesta de redes de organizaciones pertenecientes a los estados miembros de la Unión Europea, y tiene una representación de todos los campos de la minusvalía incluyendo las físicas, psíquicas, sensoriales y discapacidades psiquiátricas.

Fines:

- Promocionar los derechos de las personas con discapacidad en los 12 estados miembros de la U.E.
- Mejorar el conocimiento acerca de la problemática de la discapacidad en las autoridades gubernamentales e instituciones políticas de la Comunidad Europea y en cada Estado Miembro y elevar la prioridad asignada al proceso de formación, orientación profesional, empleo e integración de las personas con discapacidad.
- Instar a estas autoridades a que tomen medidas concretas que favorezcan la formación integrada y el empleo de personas con discapacidad en la Comunidad Europea, principalmente elaborando una legislación europea común.
- Ayudar, en la medida en que los medios lo permitan, en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el mundo.

Objetivos:

- Promocionar el empleo.
- Mejorar las condiciones de vida y de trabajo.
- Buscar una protección social adecuada.
- Desarrollar recursos humanos con la finalidad de mantener el empleo y combatir la exclusión.

Actividades:

- Llevar a cabo estudios, investigaciones y acciones para promocionar la calidad de la educación y formación para personas con discapacidad y para aquellos dedicados a su integración económica y social.

- Poner a disposición de sus socios asistencia técnica para ayudarles a conseguir sus objetivos.
- Organizar seminarios, grupos de trabajo, reuniones y conferencias para intercambiar las experiencias y los logros de los miembros de la **CEEH** y destacar los problemas afrontados por las personas con discapacidad en la conquista de la formación integrada y el empleo.
- Promocionar la comunicación entre las asociaciones que reúnen personas con discapacidad y otros grupos que luchan por un cambio en las actitudes sociales.

PROMI participó activamente desde su creación, en su inclusión en el programa **HELIOS I** y con posterioridad en el programa **HELIOS II**, en los "Grupos de Coordinación de las ONG's europeas", en el Sector de Integración (II), dentro del grupo 9 de "formación profesional y empleo", que en la actualidad está dirigido por la **A.E.H.** (Action Européenes des Handicappés) y en la cual también se integra la **CEEH** (Confederación Europea para el Empleo del Minusválido), de la que **PROMI** ostenta la Presidencia.

Anexo 6.

Miembros de la CEEH:

PROMI. Av. Fuente de las Piedras s/n. 14940 Cabra (Córdoba) (España).
Tel: 957/52 01 12. Fax: 957/521207

Secretaría de la CEEH: Roslyn Park, Beach Road, Sandymount. Dublín 4.
IRLANDA.

Tel. 353-1-2698422 Fax. 353-1-2839732

PROMI es miembro fundador de la CEEH, de pleno derecho y en la actualidad ostenta el cargo de Presidencia de la Confederación

REEPDIS. Red Española para el Empleo de Personas con Discapacidad

Introducción:

El principio de igualdad de derechos entre personas con y sin discapacidad significa que las necesidades de todo individuo son de la misma importancia; que estas necesidades deben constituir la base de la planificación social y que todos los recursos deben emplearse de tal manera que garanticen una oportunidad igual de participación a cada individuo. Todas las políticas relativas a la discapacidad deben asegurar el acceso de dichas personas a todos los servicios de la Comunidad. La puesta en marcha de REEPDIS con características de gestión innovadora y con un espacio de apoyo y cooperación, permite que las experiencias que se han ido atesorando a lo largo del funcionamiento de la Iniciativa Comunitaria HORIZON I (y otras que surjan del HORIZON II) a través de varios proyectos, sean transferidas e intercambiadas. Este espacio de apoyo y cooperación entre grupos y organizaciones a nivel nacional, nos conduce de manera natural a la concepción del trabajo en Red, y a la constitución de instrumentos de articulación y comunicación entre proyectos nacionales e internacionales, espacio surgido por temáticas comunes o por las diferentes actividades dirigidas a un mismo colectivo que requiere una participación más activa con otros grupos o entidades. La Red Española para el Empleo de Personas con Discapacidad, permite un intercambio de impresiones periódicas, a través de reuniones, seminarios, etc. Al mismo tiempo, y en un futuro, REEPDIS, tiene previsto transformarse en una Red Europea. REEPDIS es pues, una voluntad de cooperación en común que ofrece la posibilidad de intercambiar experiencias, adquirir modelos de aprendizaje y actuación, profundizar en grupos temáticos, perfiles profesionales y difundir experiencias adquiridas. Principios que definen la REEPDIS.

- **Solidaridad:** REEPDIS es ante todo un espacio para el apoyo y cooperación entre grupos y organizaciones que operan con el colectivo de personas con discapacidad, en el marco de la Iniciativa Comunitaria HORIZON, y otras posteriores que pudiesen surgir.
- **Apertura:** REEPDIS no se define como cerrada en sí misma, ni en cuanto a sus miembros ni en cuanto a sus actividades. REEPDIS está abierta a todos los proyectos HORIZON que trabajen con personas con discapacidad y pretenden abrirse progresivamente a otros grupos y entidades que persiguen

los mismos objetivos y que tengan voluntad de cooperar en la misma, respetando las características por las que ésta se rige.

- Horizontalidad: REEPDIS no se concibe como una estructura piramidal que concentra las decisiones y el poder en un pequeño grupo, sino que se concibe como esencialmente participativa, difusora de información, transversal y activadora de procesos de cooperación.
- Homogeneidad: Hablamos de un modelo uniforme de trabajo; en REEPDIS pueden participar grupos y organizaciones siempre y cuando persigan los objetivos definidos en ella.
- Multidimensional: En cuanto aborda los problemas que padecen las personas con discapacidad, de un modo global e integral, teniendo en cuenta cada uno de los aspectos en particular y todos ellos en su conjunto.

Objetivos

La finalidad es fomentar y potenciar las iniciativas de los proyectos que trabajan con el colectivo de personas con discapacidad y a la vez en un futuro, establecer estrategias de acción conjunta a Nivel Europeo.

Los objetivos que se marca REEPDIS son:

- Intercambio e información de documentación, iniciativas en desarrollo, programas, acciones, etc.
- Desarrollar relaciones de cooperación nacional e internacional a distintos niveles:
 - Entre los miembros que lo integran.
 - Entre grupos y organizaciones que tengan temas de trabajo en común.
- Intercambios de experiencias que se estén llevando a cabo, de métodos de trabajo, de modos de organizarse y transferencia del "saber hacer".
- Analizar, profundizar, discutir y proponer criterios respecto a la política social europea en general y a los programas e iniciativas comunitarias que de algún modo afectan a las personas con discapacidad en particular.
- Difundir el trabajo que realiza REEPDIS y cooperar con asociaciones y grupos que trabajen en la misma línea y estén interesados en los mismos objetivos.
- Evaluar y analizar las distintas iniciativas y programas que se ponen en marcha y las repercusiones, con el fin de proponer medidas que contribuyan a una mayor eficacia y rentabilidad de los mismos.

MIEMBROS:

PROMI- Asociación para la Promoción del Minusválido. Coordinador: J.M. Arroyo Perfumo.

INEP - Asociación Instituto para la Educación Permanente. AMICA - Asociación de Educación Especial de Cantabria. ASPANDEM Asociación de Padres de Niños Deficientes Mentales. ASOCIACION "LAS ENCINAS". JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. DIPUTACION FORAL DE ALAVA. GOKAI, S.L. ATAM Ayuntamiento de Gijón. CRECER (Asociación Nacional Para Problemas del Crecimiento). Asociación Paz y Bien. Proyecto AURA (Asociación promotora proyecto AURA). Centro DATO. Escuela

Profesional de Otxarkoaga. Fundación Ramón Rey Ardid. Fundación para la Promoción de la Salud Mental. Fundación Menela. FECOVA (Federación de Asociaciones Pro-Deficientes Psíquicos de la C.A. de Valencia).

Anexo 7.

Programas Europeos.

Programas Europeos. HELIOS II. DG V (E3)

PROGRAMA HELIOS II - (1993-1996) - Handicapped people in the European community Living Independently in an Open Society. Programa de Acción Comunitaria para las personas minusválidas. Sector Integración Económica. Participación en el Sector 4 (Integración económica) Grupo Temático Nº 12 "Nuevas Tecnologías (incluido teletrabajo) y oportunidades en el mercado laboral normalizado"

La construcción europea debe favorecer la cohesión social: la Comunidad intenta asegurar un desarrollo armonioso para evitar que se produzcan diferencias que generen injusticias entre regiones y grupos sociales. El tratado de la Unión Europea (Tratado de Maastrich) ha incluido en los textos oficiales este objetivo de cohesión social, respetando la autonomía de las autoridades nacionales (principio de subsidiaridad). El programa HELIOS y otras iniciativas comunitarias en favor de la integración y la autonomía de las personas minusválidas, se inscriben en el marco de la construcción de la Europa social. El Programa Helios II está administrado por la división "Integración de personas minusválidas" de la Comisión de las Comunidades Europeas (DGV.E3) y apoyada por un equipo de expertos. El programa cubre cinco ámbitos prioritarios:

1. La readaptación funcional.
2. La integración en el ámbito de la educación.
3. La integración en el ámbito de la formación y la readaptación profesional.
4. La integración económica.
5. La integración social y la autonomía.

Actividades de intercambio e información con los estados miembros y las organizaciones no gubernamentales:

- En toda la Comunidad Europea, se fomentan las iniciativas originales y eficaces que permitan dar, de la forma más eficiente, con las necesidades sumamente específicas de las personas minusválidas. Uno de los objetivos del programa HELIOS es organizar, en colaboración con los estados miembros y las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), conferencias, seminarios, visitas de estudio, períodos de formación, grupos de trabajo, de forma que estas iniciativas sean más conocidas y puedan ser aprovechadas en otros países de la Comunidad. Estas actividades se organizan con arreglos a temas anuales. Los participantes son designados por los Estados miembros o por las ONG. El programa HELIOS apoya financieramente a organizaciones no gubernamentales de personas minusválidas con proyección europea.
- PROMI ha participado en diferentes actividades del Sector 4 (Integración económica) en el Grupo Temático 12 (Nuevas Tecnologías (Incluido teletrabajo...) y oportunidades en el mercado de trabajo abierto), que incluyen participaciones en seminarios, visitas de estudio, desarrollo de una base de datos sobre bibliografía en tecnologías de información y discapacidad, así como en la definición del concepto del teletrabajo y la teleformación para discapacitados.

SOCIOS:

BELGICA: GOCI/Le Réseau/ACIH

ALEMANIA: TIPS . Universidad de Hamburgo

GRECIA: Municipality of Kallithea

ESPAÑA: PROMI/ COGAMI

FRANCIA: AFPA AFEI Créteil/Aides aux personnes à handicap moteur/Centre de réadaptation professionnelle et fonctionnelle de Nanteau-sur-Lunain/Inter Espace

ITALIA: Fondazione Pro Juventude "Don Carlo Ginocchi"/Disability and Advanced Technology Aids for Rehabilitation and Communication (DATARC)/ASPHI

HOLANDA: LNAG

PORTUGAL: Centro de Inovação para Deficientes (CIDEF)

REINO UNIDO: Disabled People's Electronic Village hall/OUTSET

Anexo 8.

REDEM. Red Social para el Empleo en Córdoba

Introducción

Los continuos cambios en el mercado laboral, han provocado una inadecuación entre las ofertas formativas y las demandas del sector productivo. Esto ha dificultado la creación de una población activa capaz de adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado de trabajo y a las innovaciones tecnológicas. Esta situación se agrava considerablemente en colectivos especialmente vulnerables al rechazo social y a la marginación, bien sea por situaciones provocadas por su edad, minusvalía o situación personal. La situación de desventaja tanto social como laboral de estos colectivos en comparación con el resto de la población, ha impulsado la puesta en marcha de esta iniciativa en Córdoba.

Poner solución a los problemas sociales, facilitar el acceso a la formación y fomentar el empleo en la provincia de Córdoba, son los pilares básicos de actuación de REDEM.

Objetivos generales de REDEM

- Analizar, conocer y transmitir la realidad social y económica.
- Potenciar la iniciativa, la cooperación y el asociacionismo para la solución de los problemas sociales en general, y del desempleo y la marginación en particular.
- Dinamizar e impulsar el desarrollo económico de la provincia de Córdoba.
- Elaborar e implementar actuaciones y programas de promoción de empleo por cuenta ajena y por cuenta propia.
- Participación en las políticas y planes públicos de ámbitos sociales.

Objetivos específicos

- Establecer la calidad del sistema de prestación de servicios de promoción y fomento de empleo y de participación de los cordobeses.
- Incentivar una Red General de Información con una estructura de funcionamiento interno y de interconexión con otros centros de información de Córdoba.
- Crear un sistema de difusión de información que llegue a un gran número de colectivos interesados además de aquellos usuarios directos de los servicios, apoyándose en los centros de información existentes y en las ONGs del entorno.
- Fomentar el sentido de la iniciativa.
- Articular nuevas estrategias en la lucha contra el desempleo promoviendo acciones de intervención ocupacional.
- Trabajar de forma coordinada entre las entidades sin ánimo de lucro y las entidades públicas para rentabilizar y difundir programas a llevar a cabo.
- Elaborar y actualizar los materiales de difusión dirigidos a formadores, usuarios directos y colectivos empresariales.

SOCIOS

ADSAM- Asociación para la defensa del adolescente marginado
Ctra. Palma del Río, Km 8. 14005 Córdoba

Tel. 957-32 91 72. Fax 957-32 96 34

ASOCIACION GRUPO TRES

Adarve, 2. 14001 Córdoba

Tel. 957-47 47 36. Fax 957-74 73 6

ASOCIACION PM-40 -Asociación Parados Mayores de 40 años

Pasaje Montserrat. 14006 Córdoba

Tel. 957-40 17 82. Fax 957-40 17 82

CARITAS DIOCESANA

Pérez de Castro, 4. 14003 Córdoba

Tel. 957-47 18 75. Fax 957-47 18 92

FEDERACION PROVINCIAL MINUSVALIDOS FISICOS DE CORDOBA

Motril, s/n. Centro Cívico Municipal. 14013 Córdoba

Tel. 957-29 25 22. Fax 957-29 25 22

PROMI- Asociación para la promoción del minusválido

Av. Fuente de las Piedras, s/n. 14940 Cabra (Córdoba)

Tel. 957-52 01 12. Fax 957-52 12 07

Anexo 9.

RED EUCREA. Proyecto para la creación de un Centro de Formación Profesional y Red Informática sobre “Arte, Turismo y Cultura para personas con discapacidad en España”.

La Asociación Comité Español para el Arte y la Creatividad de las Personas con Discapacidad (ACEAC) nace en el año 1989 con el interés de fomentar el desarrollo de las personas con diferentes tipos de minusvalías a través del Arte y la Creatividad, atendiendo a una amplia demanda social y profesional.

El cambio del concepto de persona con discapacidad que se genera en los últimos años necesita también una asociación que, con el objetivo antes mencionado, se ocupará de un ámbito fundamental en la vida de todas las personas discapacitadas y que no ha sido contemplado hasta la actualidad con la atención que se merece.

El Arte y la Creatividad son derechos fundamentales de toda la humanidad, es un bien universal del que podemos y debemos disfrutar y es uno de los mejores instrumentos de integración y de mejora de toda la población.

Nuestra cultura se enriquece, sin duda, con las aportaciones de amplios grupos de la población que a causa de su discapacidad no han podido hasta ahora hacer donación de su gran capacidad creativa.

Nuevos profesionales nacen en la actualidad al entorno del Arte y de la Creatividad y son ya muchas las personas y asociaciones nacionales e internacionales que se añaden al proyecto de estudio e innovación que ahora presenta ACEAC. ACEAC Comité Español, junto con el resto de los Comités Nacionales de los demás países de la UE, conforman una gran Asociación Europea, EUCREA, que con la misma finalidad, se encarga de coordinar, dinamizar y fomentar los proyectos de los diferentes países.

ACEAC nació a iniciativa y propuesta del Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalías y con su apoyo definitivo en la organización de esta asociación.

PROMI ha solicitado su ingreso en ACEAC con un ámbito de actuación en la Región Andaluza y con objeto de desarrollar un programa concreto y una Secretaría en colaboración con la Delegación de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía y el IASS.

Objetivos

Los objetivos del proyecto solicitado son:

- Creación de una Unidad para la formación profesional en arte, turismo y cultura adaptada a personas con discapacidad.
- Creación en el CIM-TR de una Base de Datos conteniendo la información europea sobre arte, turismo y cultura para personas con discapacidad.

PROMI, a través de la propuesta de la Delegación en Córdoba de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, ha solicitado participar con este proyecto en el programa HELIOS II, en los Grupos de Coordinación de las ONG europeas, en el Sector de Integración (II), dentro del sector 4, grupo 10 de vida autónoma (incluyendo movilidad, alojamiento, accesibilidad, creatividad, turismo y deporte), que en la actualidad está dirigido por Mobility International.

CONSORCIO

ESPAÑA-ANDALUCIA: PROMI - Asociación para la Promoción del
Minusválido. CÓRDOBA.
Fundación PROMI. Av. Fuente de las Piedras, s/n. 14940 Cabra (Córdoba).
Tel. 957-52 01 12. Fax 957-52 12 07
Centro de Investigación en Minusvalías (CIM-PROMI). Ctra. Madrid-Cádiz N-IV
Km 396. 14014 CÓRDOBA. Tel. 957-32 53 80. Fax 957-43 33 13.
ORGANISMO PÚBLICO RESPONSABLE Y COFINANCIADOR
Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.
Delegación Provincial de Córdoba.

Anexo 10.

Programa Helios II (1993-1996)

PROYECTO C.A.I. - HANDYNET. Creación de un Centro de Asesoramiento e Información (CAI Handynet) en el CIM-TR de PROMI.

La construcción europea debe favorecer la cohesión social: la Comunidad intenta asegurar un desarrollo armonioso para evitar que se produzcan diferencias que generen injusticias entre regiones y grupos sociales. El tratado de la Unión Europea (Tratado de Maastrich) ha incluido en los textos oficiales este objetivo de cohesión social, respetando la autonomía de las autoridades nacionales (principio de subsidiaridad). El programa HELIOS y otras iniciativas comunitarias en favor de la integración y la autonomía de las personas minusválidas, se inscriben en el marco de la construcción de la Europa social. El Programa Helios II está administrado por la división "Integración de personas minusválidas" de la Comisión de las Comunidades Europeas (DGV.E3) y apoyada por un equipo de expertos. El programa cubre cinco ámbitos prioritarios:

1. La readaptación funcional.
2. La integración en el ámbito de la educación.
3. La integración en el ámbito de la formación y la readaptación profesional.
4. La integración económica.
5. La integración social y la autonomía.

HANDYNET

Handynet es un sistema europeo multilingüe de información, una red de comunicación y cooperación al servicio de las personas con discapacidad y de los profesionales. Para lograr estos objetivos de información, comunicación y cooperación cuenta con las siguientes herramientas:

1. Un banco de datos estructurado que pretende agrupar toda la información sobre los productos, servicios, organizaciones y reglamentación a nivel europeo. Es un sistema de información informatizado especializado que pone a disposición de las personas minusválidas y de los profesionales de la readaptación decenas de miles de informaciones sobre:

- Las ayudas técnicas (es decir, objetos y material adaptado).
- Los fabricantes y distribuidores de estos productos en Europa.
- Los procedimientos y normas nacionales que deberán seguir las personas minusválidas para poder obtener dichas ayudas técnicas.

Estas informaciones se agrupan en un banco de datos en nueve lenguas y son difundidas en CD-ROM (disco compacto de memoria de sola lectura). Se puede acceder a ellas desde numerosos centros de los 12 Estados miembros.

2. Un correo electrónico que ofrece información actualizada sobre las actividades de trascendencia europea y sobre novedades.

3. Una mensajería electrónica a disposición de los participantes activos del sistema.

En España el Centro Nacional de Recogida de Datos es el Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT), dependiente del INSERSO. El CEAPAT ha puesto en marcha una red de Centros de Asesoramiento e Información (CAI) que cuentan, en su trabajo diario, con

HANDYNET como herramienta de información e intercambio. Esta red se extiende por toda la geografía española y engloba centros de muy diversa tipología: Centros de las CCAA, centros locales y municipales, centros de asociaciones, fundaciones, universidades y centros de investigación.

PROMI se ha integrado en la red y ha creado un C.A.I. en el Centro de Investigación en Minusvalías - Tecnologías de la Rehabilitación (CIM-TR) de PROMI en Córdoba.

DIRECCION DEL CENTRO:

Centro de Investigación en Minusvalías (CIM-PROMI). Carretera Madrid-Cádiz, N-IV, Km. 396 A. 14014-CORDOBA (España). Tel. 957 - 32 53 80 Fax. 957- 43 33 13. Director del proyecto: J.M. Arroyo Perfumo.

Anexo 11.

DESARROLLO DE UNA SISTEMÁTICA DE EVALUACIÓN PARA LAS ENTREVISTAS PERSONALES

Objetivos del Estudio

- Creación de una herramienta útil, para conocer los datos necesarios de los alumnos de los cursos de FPO del CIM, para ser integrados en el mundo laboral.
- Identificar los sectores empresariales donde puedan trabajar los alumnos de los cursos de FPO del CIM y las categorías profesionales que puedan desempeñar.
- Realización de supuestos prácticos para conocer y solucionar los problemas que puedan encontrar los alumnos de FPO del CIM, a la hora de realizar las entrevistas de trabajo.
- Realización de un Estudio sobre la capacidad laboral que poseen las personas con Discapacidad Psíquica y Parálisis Cerebral.

El desarrollo de este estudio consta de las siguientes fases:

1ª FASE: Elaboración y estudio de un Cuestionario Tipo de Entrevistas Profesionales.

2ª FASE: Realización de las Entrevistas Profesionales a todos los alumnos de los cursos de FPO

3ª FASE: Estudio descriptivo de los resultados obtenidos y definición de los distintos perfiles encontrados.

4ª FASE: Elaboración de un Cuaderno Didáctico.

Resumen de la propuesta

Cada día los empresarios son más exigentes con las personas que buscan empleo, exigencia que se distorsiona cuando se trata de personas con discapacidad. El CIM de PROMI que tiene como uno de sus objetivos principales la Integración laboral de personas discapacitadas, además de dedicarse a la Formación de Discapacitados Psíquicos y Parálisis Cerebrales, cuenta con unos medios físicos y humanos para realizar una experiencia práctica que pueda ser de utilidad a sus propios alumnos. Se pretende así crear un cuestionario Tipo para conocer todos los parámetros necesarios y poder seleccionar a estos alumnos en futuros puestos de trabajo.

Resultados esperados

- Un Cuaderno Didáctico para la realización de Entrevistas, que será una buena herramienta para el Módulo de Técnicas de Búsqueda de Empleo de los cursos de FPO del CIM.
- Un Cuestionario propio para conocer en profundidad, a los alumnos de los cursos de FPO y poder buscarles trabajo en las distintas empresas de Córdoba.
- Un estudio estadístico de las distintas capacidades y perfiles profesionales que poseen los alumnos de los cursos de FPO del CIM

CLASIFICACIÓN POR ACTIVIDADES

<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad/Integración • Asistencia tecnológica • Apoyo Psicosocial • Deportes/Ocio • Federaciones • Información/Publicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación • Rehabilitación • Residenciales • Sanidad • Trabajo, formación y aprendizaje • Otros enlaces de interés
--	---