

evidencias

Un nuevo panorama en materia laboral

Marzo 2018 • Año XXXVIII • No. 1112

Estados vs
empleo

Eliminar
outsourcing
ilegal

Por una política
industrial:

Francisco Cervantes Díaz

Negociaciones Colectivas: enero y febrero de 2018

MARZO • AÑO XXXVIII • No. 1112

Por una política industrial:

Francisco Cervantes Díaz



PÁGINA 4

AUTORIDAD

Salario *versus* inflación

▼ PÁGINA 8

ZONA LEGAL

Eliminar *outsourcing* ilegal

▼ PÁGINA 10

JURISPRUDENCIA

¿Cambios a la Reforma Laboral?

▼ PÁGINA 12

NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Enero y febrero de 2018

▼ PÁGINA 14

VISIÓN EMPRESARIAL

México: primer lugar en horas laborales

▼ PÁGINA 28

ACTUALIDAD LABORAL

A la baja. Estados petroleros en empleo

▼ PÁGINA 30

ARTÍCULO INVITADO

¿Qué define el pago de intereses de salarios caídos?

▼ PÁGINA 32

ZONA LABORAL

Situación económica

▼ PÁGINA 33

VOCES

Mujer *versus* trabajo

▼ PÁGINA 34

evidencias

Un nuevo panorama en materia laboral

FUNDADOR

Salvador Efraín Ponce de León

DIRECTOR GENERAL

Luis Francisco Ponce Grande

ASESOR JURÍDICO

Jorge R. Canudas y Alvarado

EDITORA EN JEFE

Marielena Vega Campos

REPORTEROS

Érika Cantero

Fernando Pedrero

FOTÓGRAFO

Guillermo Olivares

DISEÑO EDITORIAL

Edgar Zúñiga Zarco

CORRECTOR DE ESTILO

Gerardo Aguilar Cruz

RESPONSABLE DE LA PÁGINA WEB

Nancy A. Mejorada Ramírez

www.revistaevidencias.com

SUSCRIPCIONES

5663 - 2250

contacto@revistaevidencias.com

EVIDENCIAS. Editada por Evidencias en Publicidad S.A. de C.V.

Río Po 39 402 Col. Cuauhtémoc

Delegación Cuauhtémoc C.P.

06500 Ciudad de México

Registro 1/432 "85"/4465

COLABORADORES

Jorge de Regil, Óscar Alzaga, Raúl Maillard, Luis Manuel Guaida, Ricardo Martínez, Arturo Alcalde, César Maillard, Guillermo Iberri, Enrique de la Garza, Max Ortega, Hugo Ítalo Morales, Carlos Deuchler Balboa, José Alonso Bouzas Ortiz, Tomás Natividad, Manuel Fuentes, Gilberto Chávez Orozco, CEESP, Coparmex, Fundación Fredrich Ebert, Unión Social de Empresas de México, Secretaría del Trabajo, Universidad Obrera de México, Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de México.

EVIDENCIAS / REVISTA MENSUAL

Publicación de Evidencias en Publicidad S.A. de C.V. Río Po 39 402 Col. Cuauhtémoc Delegación Cuauhtémoc C.P. 06500 Ciudad de México. Evidencias un nuevo panorama en materia laboral, es un publicación dirigida a Gerentes de Relaciones Industriales, Gerentes de Recursos Humanos, Directores de Capacitación y áreas afines. Los artículos expresan directamente la opinión del autor y no necesariamente reflejan el criterio de la editora. Queda prohibida la reproducción parcial o total de los artículos sin el consentimiento de Evidencias en Publicidad S.A. de C.V. Evidencias, todos los derechos reservados. Registro 1/432 "85"/4465.



Evidencias atípicas

Parece que para el primer trimestre de 2018 las cosas son atípicas. No sólo en el mundo de la política internacional, donde se mantiene en revisión el Tratado de Libre Comercio de América del Norte entre México, Estados Unidos y Canadá. Aunque se asegura concluirá en buenos términos para las tres partes, la realidad es que el nerviosismo no se hace esperar y se ve reflejado en la volatilidad de los mercados bursátiles, y en las inversiones que van a cuentagotas en algunos sectores.

En el caso del sector empresarial y la llegada del nuevo presidente de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin), se creía que los pronósticos tomaban diferentes rumbos en el proceso, ya que aparentemente Francisco Cervantes no figuraba al inicio, pero al final arrasó con todo.

De ahí la importancia de conocer la visión, objetivos y puntos a trabajar en 2018, año en que se marcará historia por las elecciones presidenciales que serán muy cerradas, a fin de establecer lineamientos con el nuevo Presidente de México para que se siga avanzando por el sector industrial, que representa más del 30% del Producto Interno Bruto.

Y qué decir de la situación económica y los parámetros que se vislumbran en el mundo laboral y empresarial.

Se avecinan las nuevas modificaciones en materia laboral y aún no se define si el *outsourcing* está o no incluido, a pesar de ser una práctica laboral en ascenso.

Así las evidencias en el inicio de 2018. Seguiremos de cerca los movimientos que se vayan dando en materias laboral, empresarial y económica.

Los editores



Una política industrial es fundamental:

Francisco Cervantes Díaz, presidente de la Concamin

A finales de abril, el sector industrial de México entregará una propuesta de política industrial a los tres principales candidatos a la Presidencia de la República, asegura Francisco Cervantes Díaz, nuevo presidente de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin).

En entrevista, el titular de la cúpula industrial, que concentra a 109 diferentes sectores, detalla que es necesario “impulsar una política industrial, dado que en los últimos 25 años hemos venido navegando sin ella, y aun cuando hemos crecido, no nos ha ido bien”. De ahí que asevera: “Llegó el momento de impulsar políticas de competitividad y de productividad para que a México le vaya mejor.

“Los industriales para México son de gran valor económico, aportamos 32% al Producto Interno Bruto (PIB), así que mientras le vaya bien al sector industrial, le irá bien a México”.

Agrega que el impulso de la industria en los sectores, a nivel empresarial, de gobierno, obrero y académico-científico, basado en la Ley para el Incremento Sostenido de la Productividad y Competitividad de la Economía Nacional, es otro de los focos centrales.

“Como presidente de la Concamin me interesa mantener la mira en que los industriales podamos no sólo ser un referente, sino también tener voz en la toma de decisiones y en la realización de leyes y reformas del país, al interior del Congreso.”

Para Cervantes Díaz es importante darle continuidad a diversas estrategias que traía su antecesor, Manuel Herrera Vega, en pro de consolidarlas.

“Vamos a seguir la agenda que él puso, no se va a cortar, por el contrario, se va a impulsar. México no está en una posición privilegiada en el ámbito mundial y vamos a redoblar esfuerzos para posicionarlo.”

También se debe buscar el desarrollo industrial, en cuyos objetivos centrales se encuentra mejorar las condiciones legales y cumplir con el Estado de derecho; trabajo y aplicación de capacidades; bienes con alto valor agregado; empleos de calidad; condiciones materiales para la producción, así como conocimiento y técnicas.

“Vamos a defender la industria planteando exigencias claras y concretas para establecer políticas que nos permitan mejorar la competitividad y aumentar la productividad en México.”

Francisco Cervantes Díaz es el presidente de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin) para el periodo 2018-2019. El también presidente de la Cámara de la Industria Arenera del Valle de México, asegura ser un empresario "hecho en Concamin", donde no sólo se desarrolla en el sector minero, sino también participa en productos de plástico, agroindustria y en el desarrollo inmobiliario.



De ahí que la creación de cámaras regionales en los casos de Nuevo León, Guanajuato y Jalisco está en la lista de pendientes. Además de elaborar una agenda conjunta que impacte en el ámbito nacional.

Rumbo al 2018

En cuanto al proceso electoral, nos comenta Francisco Cervantes Díaz, quien tomó la presidencia de la Concamin el pasado 22 de febrero, están más ocupados que preocupados. De ahí que a finales de abril tendrán un acercamiento con todos y cada uno de los candidatos para escucharlos y ver cuáles son sus propuestas, qué piensan de la industria, y plantearles sus solicitudes como gremio.

Adelanta que como país y como industriales “se necesita de un gobierno impulsor, un gobierno que crea en la política pública, que ayude a la industria. Que haya concordancia en la política pública en sus diferentes sectores y que también prevalezca un Estado de derecho. Que la impunidad y violencia no sea el único tema del nuevo gobierno. Se necesita una agenda 2030 que estaremos impulsando muy fuerte”.

TLCAN

Ha sido un proceso difícil, pero ya hemos avanzado en muchos capítulos. A México y Canadá no les conviene salirse; no es un tema de gobierno, sino de comercio.

Sostiene que la igualdad de salarios no puede ser. Por ello, como país debemos trabajar en la productividad para que así nos vaya también, y luego dedicarse a ese tema. Pero es un punto de largo plazo, y así se debe entender por parte de las autoridades de Estados Unidos y Canadá.

Nuevas inversiones

“México tiene muchas cualidades. Hay una oferta laboral muy importante, la cuestión logística de México es muy importante hacia el Pacífico como América del Norte. Es cierto que nos preocupa la política fiscal de Estados Unidos, pero debemos ocuparnos en contar con una política fiscal espejo, para poder ser competitivos.

“A pesar de que se nos presenta un escenario complicado, las inversiones siguen llegando, no al ritmo que deberían, pero sí, sigue habiendo mucho interés en México”.

“Vamos a defender la industria

planteando exigencias claras y concretas para establecer políticas que nos permitan mejorar la competitividad y aumentar la productividad en México.”



Salario

versus

inflación

Incrementos salariales por las revisiones de contratos colectivos con sindicatos e inflación

La inflación ha dañado de manera importante a la sociedad mexicana en el pasado reciente, así lo demuestra la relación histórica entre incrementos sustanciales al salario y una alta inflación, asevera Jorge Sales Boyoli, socio director del Bufete Sales Boyoli.

Detalla que la autonomía otorgada al Banco de México (Banxico) respondió a las preocupaciones sociopolíticas por contar con instituciones dedicadas a evitar dichos costos.

“El entorno actual, donde la inflación de 2017 prácticamente se duplicó respecto de las estimaciones gubernamentales (3%) al cerrar en 6.77% y el incremento de más de un 10% al salario mínimo, ocurrido en diciembre pasado, en aras de una justa recuperación, despierta aquellos fantasmas donde se iniciaban esas escaladas perversas entre sueldos e inflación”.

El tema es aún más relevante, especialmente de cara a las revisiones salariales de 2018 que, como producto de las negociaciones entre empleadores y sindicatos, se celebran en los primeros meses de este año. A esto se le conoce como *efecto faro*.

“El *efecto faro* consiste en el traspaso que tienen los aumentos en el salario mínimo sobre el resto de la



Cabe comentar que **en las revisiones salariales no hay recetas únicas** ni excluyentes entre sí, cada compañía **deberá prepararse** conforme a sus circunstancias propias y naturaleza **de los servicios prestados**, afirma Jorge Sales Boyoli



distribución salarial, en especial sobre los ingresos de los trabajadores que ganan más del mínimo; así, el salario mínimo se utiliza como faro o referencia para otros incrementos salariales”, dice Sales Boyoli.

Conforme a estudios de Banxico, el *efecto faro* provoca una correlación en la que el incremento real del 1% al salario mínimo ocasiona un aumento del 0.85% en las revisiones salariales de los trabajadores en el sector formal de la economía.

Así, ante un incremento del 10.39% en el salario mínimo, el *efecto faro* deberá producir, según el Banxico, un aumento del 8.5% en las revisiones salariales. Este porcentaje del 8.5% debe ser un referente importante en las revisiones salariales por ubicarse entre el incremento al salario mínimo y la inflación.

No obstante, dice el abogado Jorge Sales, ante dicha situación, es fundamental considerar algunos efectos adicionales, por ejemplo ante el incremento a los salarios y la imposibilidad del empresario para incrementar sus precios como consecuencia de la competencia internacional, las empresas exportadoras reducen su producción.

“Desde un punto de vista teórico el empresario/empleador, puede reaccionar de cinco formas ante un incremento de salario; de estas cinco posibilidades sólo la última tendría un efecto de espiral inflacionaria por su impacto directo en los precios; el resto afectarían en forma marginal y seguramente incidirían en otras variables”.

LAS OPCIONES SON:

1. Reducir la planta laboral ya sea en número de trabajadores o en horas trabajadas.
2. “Informalizar” a sus trabajadores.
3. Reducir sus márgenes de utilidad.
4. Buscar formas alternativas de aumentar la productividad.
5. Trasladar los mayores costos salariales directamente a los precios finales de bienes y servicio.

Eliminar *outsourcing* ilegal

Una regulación más estricta para las empresas que subcontratan personal de manera informal ha sido una demanda constante de las firmas de capital humano que están registradas en la Secretaría de Hacienda y el Instituto Mexicano del Seguro Social.



En la reforma laboral de 2012 se establecieron algunos candados para la contratación de personal vía el esquema de *outsourcing*; no obstante, integrantes de la industria opinan que hacen falta mayores operativos en las organizaciones para detectar las contrataciones irregulares.

Además de concientizar a las empresas para que contraten servicios que estén dentro de la legalidad.

Se calcula que el valor del mercado de la subcontratación en México es de mil 457 millones de dólares, de acuerdo con Staffing Industry Analysis. Mientras que en el país predomina la simulación, se estima que existen alrededor de 900 empresas que ofrecen el servicio, pero sólo cien están registradas ante las autoridades, de acuerdo con la Asociación Mexicana de Empresas en Capital Humano (AMECH).

“A partir de la reforma laboral de 2012, se crearon los candados adecuados para regular el *outsourcing*, pero muchas compañías han tratado de salirse de estos candados, por lo que no ha sido suficiente. Se requiere una supervisión mucho más profunda para las compañías que están fuera de la legalidad”, expresa Arleth Leal, de la empresa de capital humano Red Ring.

Resalta que aún se utilizan esquemas de simulación, como el uso de sociedades cooperativas, creación de sociedades civiles, afiliación al Seguro Social con salario mínimo y pagos que se dan “por fuera” que no integran el salario base. Hay otras prácticas, como pago combinado de honorarios y sueldos o sólo por honorarios.

“No han sido suficientes las verificaciones (de la Secretaría del Trabajo). Tendrían que ir en esa línea y poner candados adicio-

nales porque las empresas siguen trabajando bajo esquemas de cooperativa, bajo esquemas de sindicatos, y si bien la naturaleza de estas asociaciones está sustentada, no es así para manejar cuestiones de *outsourcing*. Le dan la vuelta a prestaciones y deducciones de empresas. No hay cifras exactas ni cuántos empleos tienen cada una de ellas”, subraya Leal.

Agrega que las firmas que se encuentran en la AMECH cuentan con 18 millones de trabajadores.

Cabe recordar que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) fue la primera entidad en establecer regulaciones específicas en materia de *outsourcing* por medio de una reforma a su ley en 2009.

En ella se establece la obligación de reportar operaciones realizadas con particulares que celebren contratos de servicios de tercerización, con el objetivo de verificar el cumplimiento de obligaciones de seguridad social.

Después, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012, se establecieron diversos artículos, como el 15-A y subsecuentes, que buscan regular de manera directa los servicios de subcontratación, así como establecer las bases para su operación. En ellos se autoriza este esquema de contratación en actividades que no sean sustanciales para las empresas, en actividades como la vigilancia o labores de intendencia.

La consecuencia de no cumplir con los requisitos esenciales que marca la ley, es que ambas partes (contratante y contratista) se consideran como patrones (patrón solidario).

En diciembre de 2017 se presentó una iniciativa en el Senado que tocaba una vez más el tema de *outsourcing*, pero creció la polémica debido a que anulaba los can-



Se calcula que el valor del mercado de la subcontratación en México es de mil 457 millones de dólares, de acuerdo con Staffing Industry Analysis.

Mientras que en el país **predomina la simulación**, se estima que existen alrededor **de 900 empresas que ofrecen el servicio**, pero sólo cien están registradas **ante las autoridades, de acuerdo con la Asociación Mexicana de Empresas en Capital Humano (AMECH)**.

dados establecidos en la reforma de 2012 y permitía el uso de *outsourcing* en la totalidad de puestos de trabajo en las organizaciones.

Los analistas consideraron que esto fue una total flexibilización de dicho esquema.

En febrero se decidió sacar de la iniciativa de ley el tema. Mientras tanto, el secretario del Trabajo, Roberto Campa, hizo un llamado para apoyar lo que denominó el “*outsourcing* bueno”.

“Sabemos que hay otro *outsourcing*, no exactamente bueno, un *outsourcing* que se convierte en simulación para eludir obligaciones básicas, del orden laboral que tienen que ver con los derechos elementales de los trabajadores o un *outsourcing* no bueno que lo que busca es simular y eludir el cumplimiento de las obligaciones fiscales”.

“Tenemos que apoyar el bueno y hacer, cada quien en el ámbito de su competencia, lo que nos corresponda para reducir,

para erradicar las prácticas no buenas”, dijo Campa recientemente, en su participación en el foro Impacto del TLCAN en el Capital Humano en México.

En el mismo acto, Raúl Beyruti, presidente de GIN Group, solicitó a la Secretaría de Economía aplicar una norma sobre tercerización para elevar los niveles de exigencia para las empresas de tercerización. El proyecto de crear una NOM para certificar a las empresas de la industria, sigue sin poder concretarse después de varios años.

“Estas compañías existen porque hay quienes compran los servicios. Hay que concientizar para que contraten empresas que den prestaciones a los trabajadores. Muchas compañías por querer ahorrar no vislumbran que todo es en detrimento del trabajador, no tienen seguro social ni Afore, y desafortunadamente no lo valoran”, concluye Leal.

Suscríbete

Un nuevo panorama laboral

evidencias



EVIDENCIAS es la única revista especializada en temas laborales dirigida a los hombres y mujeres que toman decisiones

1,200
pesos
suscripción anual

Para suscribirte llama al: **5663-2250**
o manda un e-mail a:
contacto@revistaevidencias.com

A la baja

Estados petroleros en empleo

Cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social, reflejan que la creación de puestos formales de empleo cayó 0.9% en Campeche y 3.1% en Tabasco, entre enero de este año y en comparación con el mismo mes de 2017.

Las cifras oficiales hablan de la creación histórica de empleos, pero el crecimiento no ha sido uniforme en el país, los estados que vivían de la actividad petrolera van a la baja y la generación de puestos de trabajo no ha sido su fuerte.

Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, muestran que la creación de puestos formales de empleo cayó 0.9% en Campeche y 3.1% en Tabasco, entre enero de este año y en comparación con el mismo mes de 2017.

En contraste, en Quintana Roo, la entidad que mostró mejor desempeño, la generación de plazas se incrementó 11.3% en el mismo periodo.

Por su parte, Morelos, Veracruz, Chiapas y Guerrero, no rebasan el

2% y se ubican entre las entidades con peores resultados.

Los expertos opinan que el mal momento por el que atraviesa la industria petrolera explica esta situación y la expectativa no mejorará en el corto plazo.

“La situación en Tabasco y Campeche se debe al tema del petróleo, sabemos que la producción de este hidrocarburo no está en su apogeo. El precio del barril se redujo considerablemente y esto ocasionó contracción en las empresas. En Tabasco se contrajo mucho el año pasado y la expectativa para 2018 está por debajo del 7% de la expectativa de crecimiento”, dice Víctor Chávez, director de la empresa de capital humano Grupo Human.

Añade que las empresas del ramo petrolero no invierten y no se han ha-



llado nuevos yacimientos que requieren mano de obra.

En contraste, declara, la región del bajío sigue siendo la principal generadora de puestos de trabajo en el país.

“Hay mucha inversión en Guanajuato y Querétaro por la industria automotriz. A pesar de que el pasado no fue un buen año para la fabricación de automóviles, sí hay inversión y se ha convertido en un lugar atractivo para empresas que se dedican a dar servicios. Hasta por un tema de descentralizar lo que son las oficinas que pueden estar en la Ciudad de México, hay empleos que se mueven a las ciudades de la región, donde seguramente la calidad de vida se incrementa”, describe.

Agrega que en el norte del país también hay buenas expectativas de

contratación por la presencia de las maquiladoras.

Chávez dice que a pesar de la cifra récord de 3.5 millones de empleos creados en la presente administración, este año la expectativa de crecimiento de la economía es poco alentadora, de alrededor de 2%, lo cual incide en menos contrataciones de personal. Además del clima político que genera incertidumbre entre los empleadores.

A su vez, Ignacio Casillas, director de Manpower Solutions, coincide en que el ritmo de generación de puestos de trabajo tenderá a desacelerarse en 2018, en comparación con 2017.

Desde su punto de vista, en la región sureste se observará menor generación de empleo.

“En el sureste, que incluye los estados de Campeche, Guerrero, Oaxa-

ca, Quintana Roo, y el sur de Veracruz, Chiapas y Yucatán, los sectores con mejores expectativas son manufactura, comunicaciones y transportes, además de construcción”.

“Si nos vamos a qué estados tienen menores expectativas, está Tabasco, la parte sur de Veracruz y Quintana Roo. Los del sureste con mejores expectativas son Yucatán y Oaxaca”, señala.

En minería y extracción, donde se encuentra la parte de exploración de petróleo, hay un pronóstico negativo para el empleo.

“Definitivamente, al tener estados como Tabasco o Campeche, cuya economía depende mucho de esta industria, sí se ve afectada la generación de empleo. El comercio se ve afectado también porque al no haber circulante, no se incrementa el consumo”, considera Casillas.



¿Qué define el pago de intereses de salarios caídos?

Aspectos que determinan el deber de cubrir este concepto y la finalidad de esta imposición legal.

* Por Raúl Maillard Barquera

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente desde el 1o. de diciembre de 2012 prevé que si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión de un trabajador, independientemente de la acción que éste hubiese ejercitado —reinstalación o indemnización— adicionalmente pagará los salarios vencidos computados, desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses.

Si al finalizar dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se le cubrirán también los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.

De esto cabe destacar tres premisas importantes que definen la condena al pago de intereses, una vez agotado el lapso de 12 meses:

- **Primera.** El pago de intereses se cuantifica sobre una base de 15 meses de salario.
- **Segunda.** Los intereses se calculan con una tasa del 2% mensual sobre 15 meses de salario, y
- **Tercera.** Los intereses se capitalizan hasta el momento del pago.

La capitalización de intereses implica incorporar los al monto originario, la expresión “capitalizable al momento del pago” contenida en el párrafo tercero del artículo 48, significa que los réditos se agregan al momento de cubrir este concepto; es decir, se suman al capital que se produjo a los 12 meses de salarios caídos hasta el instante en que se realice el pago, sin que sea posible incorporarlos o capitalizarlos mensualmente.

Bajo este contexto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que si la intención del legislador hubiera sido que los intereses se acumularan cada mes, al ser la capitalización de intereses un concepto técnico, así lo hubiera precisado; en cambio, al redactar la norma como lo hizo, sin lugar a dudas tuvo el propósito de que los intereses se incorporarán en el momento en que se efectúe el pago.



La fórmula de pago de intereses se observa en la exposición de motivos de la reforma aludida, en los términos siguientes: “Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de 12 meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.”

Es decir, el objetivo de la modificación a la norma en estudio, fue evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente, preservando el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos, así como lograr la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y la conservación de las fuentes de empleo.

* Director y Socio de la Firma Maillard, Cerbón, Canudas, Argumedo, Palma y Asociados



Jimena Llano

30 años

Desempeña diversas funciones, tales como mensajería, fotocopiado, trituración de documentos y el control de inventario de diademas telefónicas en Banamex desde 2006.



→ **INCLÚYEME** ←
FUNDACIÓN, A.C.

90% de las personas con discapacidad intelectual pueden realizar un trabajo, 10% lo hace y 1% recibe remuneración.

Tú también nos puedes apoyar:

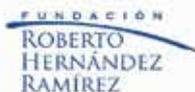
- Visita nuestra página y conoce más acerca de nuestros programas www.incluyeme.org
- Promueve el empleo de personas con discapacidad en tu empresa empleo@incluyeme.org
- Realiza un donativo aquí: www.incluyeme.org/Donativos.html

Si quieres ponerte en mi lugar, ¡Inclúyeme en el tuyo!

 [Incluyeme_org](https://twitter.com/Incluyeme_org)  [facebook/fundacionincluyeme](https://facebook.com/fundacionincluyeme)

Para mayor información
Tel: 12090460
contacto_via@incluyeme.org
www.incluyeme.org

Proyecto apoyado por:



FUNDACIÓN
Eugenio Garza Lagüera

