



Inclusión laboral en el Área Metropolitana de Monterrey: perspectiva de los estudiantes y graduados de la Escuela de Negocios de la UANL

González-Moreno, Mónica¹; Nakagoshi-Enríquez, Karla Sayuri²; López-Piñón, Deidra Celeste³ & Treviño-Montemayor, Jorge Guadalupe⁴

¹Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, mdfmonicagzzm@hotmail.com, Av. Universidad S/N Col. Ciudad
Universitaria, (+52) 81 83 29 40 00

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, sayurinakagoshi@gmail.com, Av. Universidad S/N Col. Ciudad
Universitaria, (+52) 81 83 29 40 00

³Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, lic.deidra@gmail.com, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria,
(+52) 81 83 29 40 00

⁴Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, jgtrevinom@yahoo.com.mx, Av. Universidad S/N Col. Ciudad
Universitaria, (+52) 81 83 29 40 00

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex

Artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: Abril de 2017

Fecha de publicación en línea: Junio de 2018

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo conocer la opinión de alumnos y ex alumnos de la Escuela de Negocios de la UANL sobre la no discriminación en el ambiente laboral, así como la percepción del cumplimiento de las políticas de inclusión laboral en su entorno de trabajo y su experiencia personal al respecto. Los resultados obtenidos demostraron que la mayoría de los entrevistados ha observado al menos una persona con algún tipo de discapacidad que es beneficiada por estas prácticas. Por otro lado, existe un porcentaje menor que ha sido sujeto de discriminación al momento de solicitar un empleo. Se concluyó que la gran mayoría de las personas están de acuerdo con las políticas de inclusión laboral pero queda mucho por hacer en cuanto a la divulgación de las mismas. En el lado positivo, se encontró que la mayoría de las empresas en las que laboran los entrevistados respetan estas políticas.

Abstract

The objective of this work was to get to know the opinion of students and graduates of UANL's School of Business about not discriminating at the work place, as well as their perception of the accomplishment of labor inclusion policies in their work environment and their personal experience in this area. The results show that most of the subjects that answered the survey have observed the benefits received by at least one person with a disability. There is a minor fraction of subjects that have suffered discrimination at the time they applied for a job. It was concluded that the vast majority of people agrees with labor inclusion

policies, but still there is much to do in regard of divulging these policies. On the plus side, it was found that most of the organizations where those that responded the survey work at observe these policies.

Palabras Clave

Comunidad LGBTTTI, derechos humanos, discapacidad, empresa incluyente, inclusión.

Key Words

Disability, human rights, inclusion, inclusive company, LGBTTTI community.

I. Introducción

En nuestros días la responsabilidad social es reconocida como de gran importancia para todo tipo de empresas, sin importar el tamaño, giro o modelo que manejen. Dentro de la responsabilidad social tenemos la inclusión laboral, la cual se había tomado muy a la ligera hasta años relativamente recientes. Es un asunto ético y legal el ofrecer las mismas oportunidades de empleo y crecimiento dentro de las organizaciones a cualquier persona, sin hacer ningún distingo dada alguna limitación física, orientación sexual, expresión no verbal, o el haber cometido algún error en el pasado por el cual ya ha pagado, siendo este último caso el de las personas liberadas.

Es impensable que en nuestros días la inclusión laboral no sea contemplada por los empleadores, sea cual sea el tamaño de su empresa, como no solamente lo más normal o lo requerido por la Ley, sino como lo éticamente indicado. Todas las personas debemos de tener las mismas obligaciones y gozar de los mismos derechos. Es injusto, falto de ética e ilegal el negar una oportunidad de trabajo y desperdiciar talento de un candidato a una posición en una empresa por el hecho de no aceptar los gustos, preferencias o aspecto por quién decida el otorgar o no dicha oportunidad laboral.

Es de alta prioridad en este tiempo el aceptar a todas las personas por igual en el ambiente de trabajo y, aunque aún hay resistencia a la inclusión liberal, aquí se demuestra que cada vez es menor y que ya forma parte del proceso natural de selección y reclutamiento el olvidarse de etiquetas y prejuicios.

El objetivo de esta investigación es el demostrar que aún en estos días se limita la inclusión laboral basándose en puntos de vista personales, y que la forma de evitar problemáticas por excelencia es el ocultar a los empleados las políticas de inclusión laboral que se deben observar de acuerdo a la Ley. No es de sorprender, por tanto, que en un buen número de empresas los empleados no tengan a su disposición esta información o desconozcan que existe una legislación al respecto. De igual forma se busca demostrar que, a la fecha de publicación de esta investigación, la gran mayoría de las personas en nuestra sociedad aceptan, respetan y apoyan la inclusión laboral.

Este trabajo nos proporciona información sobre los antecedentes de este segmento de la responsabilidad social, el marco legal en el que sustenta, así como la opinión y punto de vista y lo que han observado estudiantes y graduados de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León que laboran en indiferentes organizaciones del área metropolitana de Monterrey. Se muestran los resultados analizados y las conclusiones en base a los rangos de edad, giro de la empresa, apoyo a la inclusión laboral y conocimiento de las políticas en este respecto.

A través de este trabajo, se demuestra que en la actualidad se acepta a todas las personas por igual, en la mayoría de las organizaciones, logrando de esta forma alcanzar el objetivo de esta investigación.

II. Marco teórico

2.1. Definición de inclusión laboral

Dentro de las directrices que debe incluir una empresa para poder ser Socialmente Responsable y por ende pertenecer a ese equilibrio entre economía-sociedad-medio ambiente que exige la sustentabilidad, es de suma importancia hacer énfasis en la Inclusión laboral.

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (Santacruz-Cali, 2017)

En el año 2015 la Presidencia de la República a cargo del presidente Enrique Peña Nieto publicó el libro “Inclusión laboral”, en el que se establece: “Toda persona tiene el derecho a trabajar para vivir con dignidad, por ello el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana”

Realizar algún tipo de discriminación en el trabajo constituye la violación de un derecho humano, que produce efectos negativos en la productividad y el crecimiento económico de la comunidad; propicia desigualdad en los planos social y económicos, dificultando la reducción de la pobreza. La eliminación de la discriminación implica promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Si el acceso al mercado de trabajo no es un camino fácil para la mayoría de las personas, para aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad es aún más complejo, pues compiten en condiciones de desigualdad.

Es derecho de toda persona trabajar y contar con igualdad de oportunidades y condiciones de empleo, pero qué pasa cuando ese derecho de trabajar es truncado por algún tipo de rechazo de las empresas a ciertos grupos vulnerables entre los cuales podemos mencionar:

- Personas con alguna discapacidad
- Adultos mayores
- Personas con VIH/SIDA
- Personas de la comunidad LGBTTTI
- Personas liberadas

2.2. Marco legal sobre inclusión laboral

Los derechos fundamentales para proteger y tutelar la inclusión laboral están contenidos en los numerales 1 al 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que dentro de su parte dogmática establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos, tales como el derecho a la vida, a la igualdad y a la libertad; e incluye los derechos económicos como son el derecho al nivel de vida y medios de subsistencia; y los derechos sociales, como el derecho a la salud, a la educación y al empleo.

De la misma manera, señala que no debe darse un distingo por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, preferencia sexual o estado civil. (Artículo 1° párrafo 5).

La Ley Federal de Trabajo señala en que el objetivo de las normas laborales es el equilibrio del factor de producción y la justicia social para todos, así como el proveer un trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Define al trabajo digno o decente como el respeto a la dignidad humana del trabajador, al derecho a la seguridad social, a recibir un salario remunerador, a la capacitación constante para incrementar la productividad, y a condiciones óptimas de higiene y de seguridad para prevenir accidentes laborales. Esta ley también estipula la igualdad sustantiva, que tiene como propósito eliminar la discriminación contra las mujeres la cual provoca el menoscabo de goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral; supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias. (Art. 2, 2017). Asimismo, el Artículo 4 de la LFT señala que no se le puede impedir el trabajo a una persona, a menos que ese trabajo sea ilícito como vender drogas, trata de blancas o lavado de dinero. (Art. 4, párrafo primero, 2017)

En el 2011 se crea la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD), cuyo objetivo es reglamentar el artículo 1° constitucional para promover, proteger y asegurar el derecho de las personas con discapacidad a una inclusión laboral con respeto, igualdad y equiparación de oportunidades y establecer las políticas para su ejercicio. (Artículo 1, Párrafo II, 2017)

El artículo 5° de la LGIPD a la letra establece:

- I. La equidad;
- II. La justicia social;
- III. La igualdad de oportunidades;
- IV. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad;
- V. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;
- VI. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- VII. El respeto por la diferencia y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- VIII. La accesibilidad;
- IX. La no discriminación;
- X. La igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad;
- XI. La transversalidad, y
- XII. Los demás que resulten aplicables.

Es importante señalar que la Organización Internacional del Trabajo, mejor conocida por sus siglas OIT, decreta normas, programas y políticas en materia laboral, promoviendo los derechos de los trabajadores, fomentando oportunidades laborales decentes, generando el diálogo para evitar conflictos entre patrones y empleados.

2.3. Empresas incluyentes en México

A partir del notable aumento en la necesidad de buenas prácticas de inclusión laboral en el sector empresarial, han surgido proyectos para avanzar en este tema, uno éstos lo lleva a cabo el Consejo Mexicano de Negocios (CMN), que es una de las instituciones asociadas al Consejo Coordinador Empresarial (CCE) en México. Las empresas que conforman el CMN crearon el proyecto Éntrale, en el que buscan fomentar una cultura de inclusión laboral en el sector empresarial para la contratación de personas con discapacidad.

De acuerdo con el sitio de internet de Éntrale, el proyecto consiste en una plataforma digital con vacantes de empleo para personas con discapacidad, en la que las empresas inscritas tienen acceso a una base de datos con los postulantes, así como a la información de apoyo para la implementación de sus programas. De acuerdo con la información mostrada en el sitio, en el año 2016 se postularon 534 vacantes, 647 candidatos y se realizaron 383 contrataciones. Algunas de las empresas inscritas a este proyecto se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Algunas empresas incluyentes en México

• Aeroméxico	• GEPP	• Grupo La Comer
• Axa Assistance México	• GENTERA	• Lala
• Bachoco	• Gruma	• Mabe
• Grupo Bal	• Grupo Bimbo	• ManpowerGroup
• Banamex	• Grupo Gigante	• Nadro
• Bepensa	• Grupo México	• Proeza
• CEMEX	• Grupo Herdez	• Rassini
• Chedraui	• HSBC	• Seguros Atlas
• Cinopolis	• Iké Asistencia	• Softtek
• Coca-Cola Femsa	• Grupo INFRA	• Soriana
• CYDSA	• José Cuervo	• Televisa
• De Acero	• KALTEX	• Vitro
• Envases Universales	• Kaluz	• Xignux
• Estafeta	• Kimberly-Clark de México	
• Grupo Cementos de Chihuahua	• Grupo KUO	

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de <http://entrale.org>

Las empresas que forman parte de esta alianza se comprometen a una serie de requisitos, entre los cuales están el cumplimiento con la meta de contrataciones, promociones y retenciones solicitadas y la comunicación de las cifras requeridas por medio de reportes trimestrales, la realización de campañas de difusión y sensibilización hacia las personas con discapacidad, la participación en los eventos de este programa para promover y fortalecer la cultura incluyente en el país, y el envío de reportes sobre avances en sus programas de inclusión laboral, entre otros.

Breña, G. (2017), en el blog *Pioneros de Entrale*, realizó una entrevista a los líderes de algunas de las empresas que forman parte del proyecto para conocer las acciones que han realizado en materia de inclusión. BANAMEX, que es una de las empresas que forman parte de este proyecto, cuenta actualmente con políticas de contratación incluyente, y hoy en día colaboran en la empresa empleados con discapacidad visual, auditiva, intelectual y motriz. Por su parte, la empresa CEMEX México cuenta con el proyecto Movimiento Congruencia y Accesibilidad, el cual ofrece oportunidades de prácticas laborales a estudiantes con discapacidad, por medio de convenios con diferentes universidades.

Otra de las empresas pioneras en este proyecto es Grupo LALA, que ha realizado trabajos para promover la inclusión en uno de sus Complejos en la ciudad de Torreón, con el objetivo de que el 2% de la plantilla tenga perfil incluyente, y a partir de ahí ampliar esta política a otros centros de trabajo.

La empresa de restaurantes Toks, que forma parte del Grupo Gigante y que también se distingue por ser empresa incluyente, inició un proyecto de remodelación de las sucursales para que el personal con discapacidad pueda trabajar en ellas, especialmente en las áreas de atención a clientes y cajas, esto con el objetivo de hacerlos visibles y fomentar la igualdad de oportunidad laboral para los grupos vulnerables. Dentro de su estrategia, imparten talleres para atención a clientes con algún tipo de discapacidad, incluyendo cartas de escritura Braille para personas con discapacidad visual. (Camacho, M., Pérez, G., 2013)

El gobierno del país a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), ha llevado a cabo diferentes proyectos para otorgar reconocimientos a las empresas con buenas prácticas laborales y que cuentan con políticas de no discriminación hacia personas en situación vulnerable, como son las personas con algún tipo de discapacidad, personas con VIH, adultos mayores, personas en reclusión próximas a ser liberadas, y la comunidad LGBTTTI.

La STPS otorga un reconocimiento a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas en México que desarrollan prácticas de no discriminación e igualdad de oportunidades laborales a personas con discapacidad. De acuerdo con el sitio web oficial de la secretaría, este distintivo comenzó a otorgarse en el año 2005 bajo el nombre de Reconocimiento Empresa Incluyente, y cambió su nombre en el 2008 a Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" después de reformular los lineamientos para ampliar las posibilidades laborales a más grupos de personas en situación de vulnerabilidad.

El reconocimiento es otorgado por un comité encargado de evaluar, entre otros aspectos, las políticas organizacionales referentes a la inclusión laboral y no discriminación, el cumplimiento con lo establecido en las leyes, normas y reglamentos correspondientes, y los procesos de trabajo de las empresas para el desarrollo laboral de los empleados en situación vulnerable.

Tal como se observa en la Tabla 2, a finales del 2016 en el Estado de Nuevo León fueron galardonadas 14 empresas, las cuales fueron visitadas por un comité que verificó que cumplen con políticas de buenas prácticas de inclusión laboral hacia grupos en situación de vulnerabilidad. (D. Alapizco, comunicación personal, 12 de marzo de 2017)

Tabla 2. Empresas en Nuevo León galardonadas con el distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" en 2016.

-
- Riddell Sports México
 - Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo
 - Productos Laminados de Monterrey
 - Hotel City Express Monterrey Aeropuerto
 - Whirlpool México
 - Philips Luminarias de México
 - Vientos de Esperanza Apodaca
 - Thermo Fisher Scientific
 - Servicios Estrella Azul de Occidente
 - Valles de la Sierra
 - Uno a Uno Taller Protegido
 - Hotel City Express Plus Monterrey Nuevo Sur
 - Arnecom Industrias
 - Mercedes Benz Autobuses México
-

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de entrevista personal

Dentro de los beneficios para las empresas que reciben este distintivo están el reconocimiento público por buenas prácticas de responsabilidad social en la inclusión laboral, el fortalecimiento de su imagen frente a los diferentes grupos de interés, y el acceso a estímulos fiscales.

Pérez (2017) señala que en el artículo 16 de la Ley de Ingresos de la Federación, los estímulos fiscales en el año 2017 consisten en elegir entre deducir de los ingresos acumulables de la empresa un monto adicional equivalente al 25 por ciento del salario efectivamente pagado a las personas con discapacidad motriz, auditiva o de lenguaje, mental, o visual y que cumplan con lo señalado en este artículo; o la deducción del 100% del impuesto sobre la renta retenido a estos trabajadores, opción que señala el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR). Este último artículo también establece un estímulo fiscal del 25 % del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y mayores.

En materia de deducción de inversiones, la LISR en su Artículo 34 fracción XII además señala "...100% 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 discapacidad a que se refiere el artículo 186 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente."

III. Método

La técnica de recolección de la información fue la distribución de un mensaje de solicitud de apoyo a responder una encuesta, el cual se envió a estudiantes y graduados de la Escuela de Negocios de la UANL (FACPYA). Dicho mensaje incluía una liga electrónica que llevaba a una encuesta electrónica que incluye preguntas tanto cerradas como abiertas. Estas últimas para conocer el giro de la empresa en el cual se desarrolla profesionalmente quien responde a la encuesta, logrando riqueza de información. Se recibió un total de 111 encuestas respondidas, revelando que quienes respondieron pertenecen a diversas empresas del área metropolitana de Monterrey. El objetivo principal de este estudio fue analizar la percepción que se tiene por parte de los alumnos y ex alumnos de FACPYA en su entorno laboral, respecto a la inclusión en los ámbitos a personas con alguna discapacidad, adultos mayores, personas con VIH/SIDA, personas de la comunidad LGBTTTI, y personas liberadas.

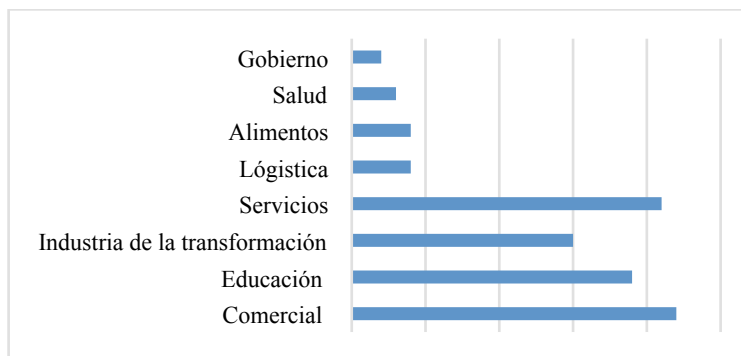
El estudio analizó las características básicas, como son edad, género y el giro de la empresa en la cual se desarrollan profesionalmente, así como algunas otras variables como el interés a favor sobre la inclusión laboral, el conocimiento sobre las políticas de inclusión laboral de la empresa para la cual trabaja y el respeto hacia estas políticas en el entorno laboral. Se logró registrar la percepción de personas beneficiadas por las políticas de inclusión laboral, así como las afectadas por un despido injustificado o la discriminación al momento de solicitar empleo, todo orientado a estos grupos vulnerables.

El presente es un estudio exploratorio, limitado por la voluntad de respuesta de los estudiantes y graduados a los que se les solicitó su participación y de los cuales solamente un pequeño porcentaje respondieron. Esta investigación, como todas, está sujeta a mejora y perfeccionamiento, por lo que en un futuro se puede ampliar la investigación obteniendo una mayor muestra en forma aleatoria, no restringida como en el presente trabajo.

IV. Resultados

Los resultados indican que el rango de edad de la muestra estudiada es de 17 a 60 años, y en la cual predomina el rango de 17 a 31 años que equivale a un 54%. En cuanto al género de la muestra, predomina el femenino con un 59%.

A continuación, se muestra la Gráfica 1 que resume el giro de las empresas en las que se desempeñan las personas en el estudio. Desde pequeñas, medianas hasta grandes empresas.

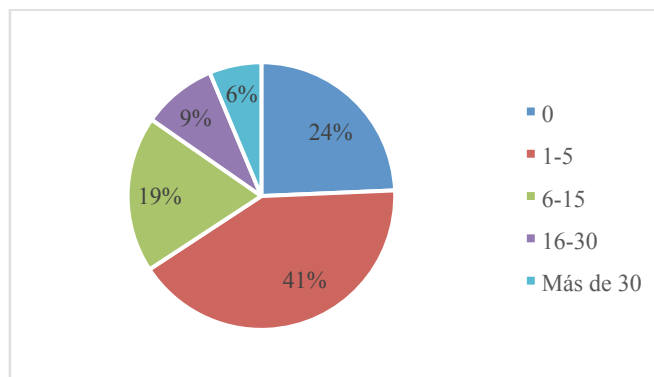


Gráfica 1. Giro de las empresas en la muestra

Del análisis de los datos, el 99% de las personas apoyan lo que se define como políticas de inclusión laboral. Aunque fueron muy notables los porcentajes cuando se les cuestionó sobre si tenían conocimiento de las políticas de inclusión en su empresa de trabajo, el 65% tiene conocimiento de ellas, del cual el 82% dijo que sí se respetan estas políticas.

Al responder si ha notado algún tipo de discriminación en su entorno laboral, solo el 22% de los encuestados ha observado discriminación, principalmente hacia los adultos mayores, personas con discapacidad y personas de la comunidad LGBTTTI.

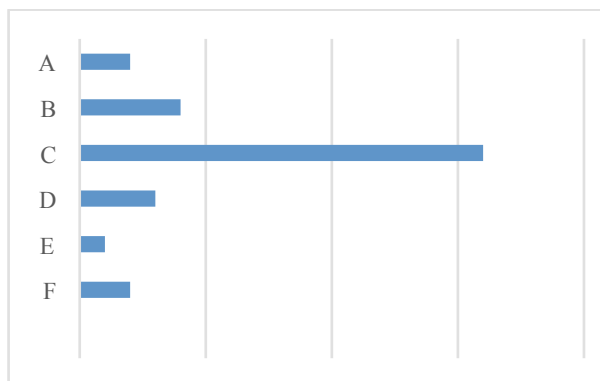
El 76% de los encuestados ha observado en la empresa en que labora mínimo una persona beneficiada por las políticas de inclusión laboral, como se observa en la Gráfica 2.



Gráfica 2. Personas beneficiadas por las políticas de inclusión laboral en las empresas en que laboran los encuestados.

De la muestra total, el 18% mencionó haber sido discriminado o ha observado discriminación hacia personas con algún tipo de discapacidad al momento de solicitar un empleo.

Se evaluó también la importancia del entorno de trabajo y que respete las políticas de inclusión, si es que se observó algún tipo de discriminación a cualquier persona de su empresa en algunas situaciones: al haber subido o bajado de peso corporal (A); al haber comunicado sus preferencias sexuales, o que alguien más haya divulgado o difamado sobre estas (B); cualquier razón injustificada para despedir a un empleado (C); al haber tenido un accidente que lo haya discapacitado pero aún pudiera desempeñar un trabajo (D); al haber tenido un accidente que le haya afectado en su aspecto físico (E); y, al haber desarrollado, adquirido o ser contagiado de alguna enfermedad incurable, o de tratamiento prolongado, o sexualmente transmitida, que no le impida desempeñar un trabajo (F). Los resultados se muestran en la Gráfica 3.



Gráfica 3. Percepción de los empleados de los motivos de despido en su entorno laboral.

V. Conclusiones

Es claro que aunque la gran mayoría de las personas apoyan la Inclusión laboral, falta mucho por hacer en cuanto a la divulgación de los derechos y obligaciones que emanan de diversas leyes y de las Políticas de Inclusión laboral. Una tercera parte de los empleados de empresas no conocen las políticas de Inclusión laboral, por lo que no es de sorprender que se pudiera dar el caso de empleados con discapacidad que no se les apoya para desempeñarse con ciertas facilidades, o incluso, que no son promovidos y no tienen idea de los derechos que les protegen como personas con discapacidad.

En el lado positivo, tenemos que en casi el total de empresas en las que los empleados conocen las políticas de Inclusión laboral, estas son respetadas, y en un promedio de tres cuartas partes de las empresas no se observa discriminación y sí está presente la oferta de beneficios a los empleados con alguna discapacidad. Aun así, en aproximadamente la quinta parte de las empresas se han testificado despidos injustificados o discriminación al momento de la entrevista de solicitud de empleo.

Se cumple el objetivo de esta investigación, el corroborar que muchos empleados desconocen las políticas de inclusión laboral, desarmándolos para su defensa, y que, aunque en un muy bajo porcentaje, se sigue discriminando a las personas con discapacidad.

VI. Referencias

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2015). La inclusión laboral en México: Avances y retos. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Consejo Mexicano de Negocios (2017). Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado de: <http://entrale.org/>
- Responsabilidad Social y Sustentabilidad (2016). Recuperado de: <http://www.responsabilidadsocial.mx/107-articulos/opinion/1102-beneficios-y-estimulos-de-contratar-personas-con-discapacidad.html>
- UN World Commission on Environment and Development (WCED), “Our Common Future”, Oxford: Oxford University Press, (1987)
- Calvente, A. (2007). El concepto moderno de sustentabilidad. Universidad Abierta Interamericana (URL: <http://www.sustentabilidad.uai.edu.ar/pdf/sde/UAIS-SDS-100-002%20-%20Sustentabilidad.pdf>).
- Camacho Gómez, M., & Pérez Berlanga, G. (2013). Restaurantes Toks: estrategias de responsabilidad social. *Innovar*, 23(49), 141-155.
- GENERAL, Ì. (2017). Ley de Impuesto sobre la Renta.
- Morales Cisneros, G., & Ortega Olvera, V. (2016). Aspectos relevantes de la aprobación de la Ley de Ingresos y el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2017. H Congreso de la Unión, (2017), *Ley federal del trabajo 2017*, Gallardo Ediciones, México, ISBN 9786079391843.
- Santacruz–Cali, M. Z., Soto-Bogotá, J. A., Cortes–Medellín, O. L., & López-Pereira, G. C. guía de aspectos genéricos para caracterizar las empresas vinculadas programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”.
- de Diputados, C. (2012). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *México: Cámara de diputados*.
<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>.
<http://www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm?gclid=CPjgrpLg7dICFQgNaQodah8DDw>
<http://www.teleton.org/home/contenido/inclusion-laboral>
<https://www.facebook.com/ChihuahuaEsHistoria/?fref=ts>
<http://www.un.org/es/rights/overview/>
<http://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/index.html>
<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
<http://www.cimacnoticias.com.mx/node/48521>
https://www.abogadosenmexico.info/pagina_historia-de-la-ley-federal-del-trabajo/
<https://www.facebook.com/pg/satmexico/videos/>
<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-general-para-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad>.
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Pérez Chávez, J. (2017), *Compendio Fiscal correlacionado, artículo por artículo 2017*. México, Tax editores unidos. ISBN 9786074409925.