



Comparto una propuesta derivada de la experiencia de atención y vinculación laboral que hemos desarrollado con personas con discapacidad. La intención es aportar elementos para la consulta del Congreso, considerando que la vinculación ya existe, pero que es necesario fortalecer el acompañamiento al sector empresarial para facilitar contrataciones efectivas.

Tema: Inclusión y vinculación laboral de personas con discapacidad

Contexto

La Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Estado de Chihuahua reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un empleo digno en igualdad de oportunidades, así como la obligación de las autoridades de promover acciones de inclusión laboral y vinculación con los sectores público, privado y social.

Actualmente existen esfuerzos institucionales encaminados a la vinculación laboral de personas con discapacidad; sin embargo, el reto identificado no se encuentra únicamente en acercar las vacantes a las personas buscadoras de empleo, sino en lograr que estos procesos concluyan en contrataciones efectivas y en empleos donde exista permanencia y desarrollo laboral.

Problemática identificada

Desde la atención y acompañamiento que se brinda a personas con discapacidad, se ha identificado que algunas empresas manifiestan inquietudes relacionadas con la contratación de este sector de la población, principalmente por:

- Desconocimiento sobre los ajustes razonables y las adecuaciones necesarias en los centros de trabajo.
- Dudas sobre los procesos de inclusión laboral y las obligaciones que implica la contratación.
- Temor a enfrentar situaciones legales derivadas de una relación laboral.
- Falta de información sobre los apoyos y acompañamiento institucional disponible.

Estas situaciones representan una barrera que puede limitar la contratación de personas con discapacidad, aun cuando cuentan con habilidades, experiencia y disposición para integrarse al mercado laboral.

Experiencia de vinculación laboral

Como parte del trabajo de acompañamiento, se cuenta con mecanismos de comunicación directa con personas con discapacidad interesadas en incorporarse al ámbito laboral.

A través de un grupo de WhatsApp se difunden oportunidades de empleo y, cuando se recibe una vacante, se realiza una identificación de perfiles de acuerdo con las características solicitadas por la empresa, considerando habilidades, experiencia e intereses laborales.

"2026, Año del Bicentenario de la Abolición de la Esclavitud en el Estado de Chihuahua"



En una experiencia reciente de vinculación, se enviaron tres candidatos a entrevista para una vacante laboral. Después del proceso de selección, la empresa contrató a una persona con discapacidad, quien actualmente continúa trabajando.

Este resultado demuestra que la inclusión laboral es posible cuando existe una adecuada vinculación, acompañamiento y comunicación entre la persona candidata y el empleador.

Propuesta para fortalecer la Ley

Considerando lo anterior, se propone que la nueva Ley para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad fortalezca las acciones de acompañamiento al sector empresarial, mediante la creación de estrategias permanentes que permitan:

1. Brindar orientación y capacitación a empresas, comercios y centros de trabajo sobre inclusión laboral, accesibilidad y ajustes razonables.
2. Ofrecer asesoría para identificar las adecuaciones necesarias de acuerdo con cada puesto de trabajo, evitando que el desconocimiento se convierta en una barrera para la contratación.
3. Establecer mecanismos de acompañamiento durante el proceso de contratación e incorporación laboral, tanto para la empresa como para la persona trabajadora.
4. Impulsar una red de empresas incluyentes que permita reconocer y visibilizar a quienes generan oportunidades laborales para personas con discapacidad.
5. Implementar indicadores de seguimiento que permitan conocer no solamente las vinculaciones realizadas, sino también las contrataciones logradas y la permanencia laboral.

Final

La inclusión laboral no debe limitarse a la publicación de vacantes o a la realización de acciones aisladas. Es necesario fortalecer los mecanismos que generen confianza entre las empresas y las personas con discapacidad.

La experiencia demuestra que, cuando existe acompañamiento adecuado, las personas con discapacidad pueden incorporarse, permanecer y aportar al desarrollo de los centros de trabajo.

Por ello, la reforma legislativa representa una oportunidad para pasar de la intención a resultados medibles, fortaleciendo la corresponsabilidad entre gobierno, sector empresarial y sociedad.