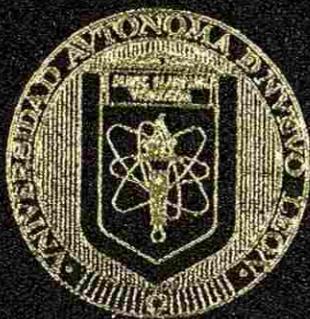


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



ANALISIS JURIDICO DEL PERSONAL CON
CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS EMPRESAS

POR

LIC. PABLO HUMBERTO LONGORIA REYNA

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO LABORAL

ENERO DE 2003

TM
K1
FDYC
2003
.L6

ANALISIS JURIDICO DEL PERSONAL CON

CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS EMPRESAS



1020148843



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**ANALISIS JURIDICO DEL PERSONAL CON
CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS EMPRESAS**

FOR

LIC. PABLO HÚMBERTO LONGORIA REYNA

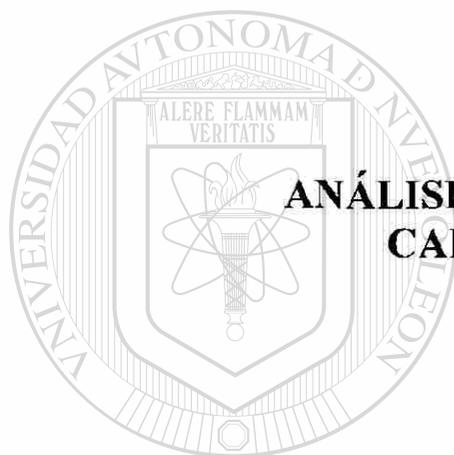
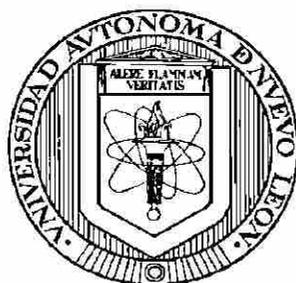
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TESIS

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO LABORAL**

ENERO DE 2003

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POST-GRADO



**ANÁLISIS JURÍDICO DEL PERSONAL CON
CAPACIDADES DIFERENTES EN
LAS EMPRESAS**

UANL

POR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
LIC. PABLO HUMBERTO LONGORIA REYNA



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO LABORAL

ENERO DE 2003

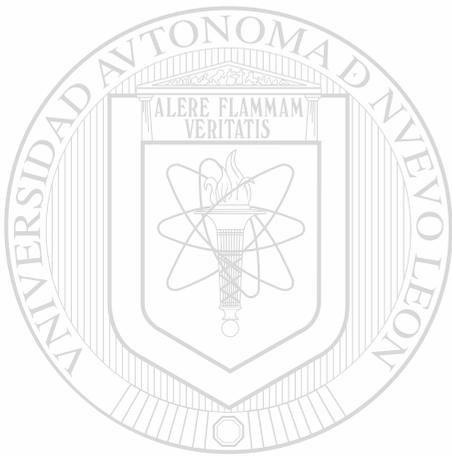
TH

21

FDYC

20 3

.h6



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

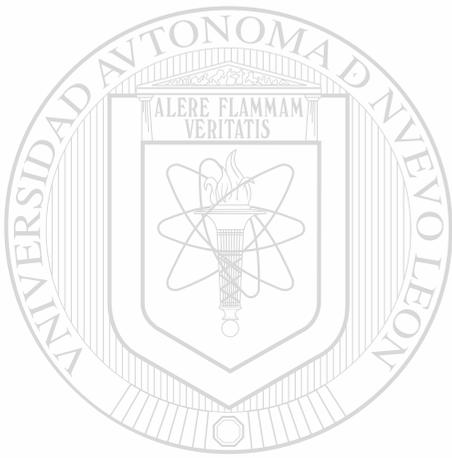
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

*A mi esposa:
Gabriela Infante de Longoria
por el gran aliciente que ha significado para mí,
su cooperación, apoyo y paciencia
durante esta etapa de mi vida profesional.*



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Agradecimientos

- A la M.C. María Blanca E. Palomares Ruíz, por su orientación profesional en el desarrollo de la presente investigación.

- A las Empresas e Instituciones:

Villanueva y Asociados

Gamesa, S. A. de C. V.

Cemex

Gigante

Coca Cola – F. E. M. S. A.

Galvak, S. A. de C. V.

D I F - Nuevo León.

S. T. P. S.- Delegación Nuevo León.

I. M. S. S.- Delegación Nuevo León.

Ejecutivos de Relaciones Industriales, A. C. (E R I A C).

Asociación de Líderes en Desarrollo Humano (A L I D H).

por la información facilitada para la realización del presente estudio.

- A la Lic. Raquel Serrato González, por su colaboración en la redacción de la presente tesis.

- Deseo expresar mi reconocimiento a las personas que contribuyeron de manera directa e indirecta, con su tiempo y conocimientos, en la lectura y revisión de este documento.

INDICE

	Pág.
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	1
A. Antecedentes.	3
B. Definición del Problema	6
C. Justificación	7
D. Hipótesis	8
E. Objetivos	8
F. Método	9
CAPÍTULO I. CONTEXTO INTERNACIONAL	11
A. Convenio 159 OIT	12
B. Programas de integración laboral en el ámbito internacional	13
C. Situación actual del trabajo protegido	16
CAPÍTULO II. CONTEXTO NACIONAL	19
A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	19
B. Ley Federal del Trabajo	20
C. Nueva Ley del Seguro Social	22
D. Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las personas con Discapacidad	23
1) Distrito Federal	24
2) Estado de México	25
3) Estado de Jalisco	26
E. Programas institucionales en los estados	28
CAPÍTULO III. CONTEXTO LOCAL	29

CAPÍTULO IV. INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES DIFERENTES	33
A. Incentivos por parte de la S. T. P. S. y del I. M. S. S.	33
B. Incentivos fiscales	34
CAPITULO V. BARRERAS ARQUITECTÓNICAS. INFRAESTRUCTURA A CONSIDERAR	35
CAPITULO VI. EXPERIENCIAS EMPRESARIALES.	84
CAPITULO VII. PROPUESTA DE LEY FEDERAL PARA MEXICANOS CON Y POR LA DISCAPACIDAD.	90
CAPITULO VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	103
LITERATURA CONSULTADA	108
ANEXOS	
Estudio del desempeño de las personas con discapacidad en el empleo	119
Capacidades Diferentes. Formato de entrevista a empresas.	125

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RESUMEN

Actualmente, el tema de la "discapacidad" es uno de los grandes asuntos pendientes en materia legislativa en nuestro país, no se puede dejar pasar como desapercibida a las personas de nuestra nación y provenientes de diferentes las clases sociales que enfrentan estas circunstancias. La mayoría de ellos sufren discriminación por parte de la sociedad, les ponemos barreras y obstáculos para impedirles el acceso a la educación, a los servicios de salud y al mundo del trabajo.

La realidad social y laboral que enfrentan las personas con discapacidad es difícil debido a que en su mayoría son consideradas como no aptas para el desarrollo de cualquier actividad por lo que sus oportunidades de trabajo son escasas y poco remunerativas, aún cuando cuenten con los estudios y/o conocimientos laborales requeridos por los contratantes.

La tasa de desempleo de las personas con discapacidad en edad laboral es tres veces superior a la de quienes no enfrentan dicha condición. Esta situación se debe, a la discriminación que aplican algunas empresas en el momento de reclutar a su personal, o bien por cuestiones de actitud personal, no obstante, esta problemática radica especialmente en la discapacidad o falta de disposición de algunas de estas empresas para adaptar sus instalaciones a los requerimientos de un personal con las características del trabajador con discapacidad, lo cual infiere también modificar sus costumbres así como su entorno laboral.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud como "la restricción, ausencia temporal o permanente de las facultades físicas, intelectuales o sensoriales del ser humano". De acuerdo a esta definición, la discapacidad o capacidad diferente no es considerada como la ausencia de capacidades concretando que es la ausencia de una o varias funciones.

Los esfuerzos que el gobierno de Nuevo León ha realizado hasta el momento han sido encaminados por medio del DIF, donde, en 1995 nace el Centro de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo, cuyo objetivo es medir las capacidades, habilidades y orientación laboral de las personas con capacidad diferente, cotejando el perfil del puesto con el perfil individual.

Más de 300 personas han sido evaluadas y ahora se encuentran laborando en casi 40 empresas del Estado de Nuevo León, un logro importante pero no suficiente al considerar que no hemos sabido sacar provecho de esta fuerza laboral como una ventaja competitiva.

En materia laboral, la Ley Federal del Trabajo vigente no contiene ninguna disposición que motive a las empresas a contratar personal con capacidades diferentes cuando las mismas no hayan derivado de un riesgo de trabajo ocurrido durante la relación laboral de la empresa contratante.

Por otra parte, la Ley del Seguro Social refiere que si se desea contratar a una persona a la cual se le ha determinado una incapacidad permanente total o parcial, se deberá hacer en un puesto diferente al que ocupaba al momento de dicha determinación. Fuera de esta consideración, este personal deberá ser administrado con los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades que el resto del personal.

Otro aspecto trascendental que se debe tomar en cuenta es la infraestructura necesaria para este tipo de personal, estamos hablando de rampas, plataformas, rutas de evacuación, que ya encontramos en muchos lugares públicos y tiendas comerciales.

Una labor previa de concientización con el personal que compartirá en su centro de trabajo es fundamental para el éxito del desempeño laboral de estas personas.

No se trata de sobreprotegerlos o ser indiferentes ante actitudes negativas que como en cualquier persona podemos encontrar en su vida laboral, ya que debemos aclarar que tienen la misma responsabilidad en lo referente a puntualidad, asistencia, trabajo en equipo, seguridad y moral.

La motivación que en general los compañeros con los que comparten la jornada laboral es reflejada en los indicadores laborales como la productividad personal, índice de ausentismo, índice de rotación, seguridad y sentido de pertenencia.

Son los primeros en aceptar nuevas metas y procedimientos para lograrlos, contagiando ese espíritu a sus compañeros, lo que cada vez más necesario en la dinámica laboral de nuestros tiempos.

Reafirman los valores que toda compañía debe tener presentes en su vida diaria, dándole congruencia al decir y al hacer. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Existen varias definiciones de la discapacidad, probablemente la que más clarifica esta condición es la presentada en el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el Convenio se establecen tres niveles relacionados con la discapacidad:

- Discapacidad: es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad, en la forma dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

- Deficiencia: es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Minusvalía: es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales.¹

A. Antecedentes.

Las personas con capacidades diferentes inician camino contracorriente al identificarse "diferentes", cuando comprende que deberá esforzarse por encajar en la sociedad.

La integración familiar conforma el primer enfrentamiento con la realidad, ya que es un miembro distinto en el hogar.

Estas personas deberán trabajar diariamente en un ambiente social hostil, cuando no indiferente, generalmente basadas en la indiferencia y el menosprecio.

La perspectiva laboral se les presenta sombría, pues aún cuando algunas personas con capacidades diferentes con preparación formal para ocupar puestos directivos, se deben conformar con realizar actividades muy por debajo de sus capacidades reales, generalmente se les limita el acceso a mejores oportunidades en el sector productivo, en cambio se admite a personas con menor rendimiento, por el hecho de ser "normales", las aspiraciones profesionales de los discapacitados también se ven frustradas al no contar con facilidades de acceso para acudir a las universidades y centros de estudios superiores.

¹Organización Internacional del Trabajo. 1999. Convenio 159. Secretaría de Desarrollo Social. Gobierno del Distrito Federal. México.

La integración social debe ser un proceso que conceda a todos los individuos poder participar de los beneficios del desarrollo a través del ejercicio de sus derechos y capacidades. La principal arma para lograr la integración social y productiva es trabajar a favor de la igualdad, elevando los niveles de bienestar y desarrollo e impulsando las personas con capacidades diferentes a acceder a las oportunidades de que dispone en general la comunidad y que son necesarias para los aspectos fundamentales de la vida como la educación, el empleo, la vivienda, la seguridad económica y personal. Asimismo, las posibilidades para desarrollar un estilo y calidad de vida adecuados.

Se estima que en el mundo hay alrededor de 500 millones de personas con discapacidad. Sin embargo, se calcula que en los próximos 40 años, el número de personas con discapacidad en los países desarrollados se duplicará, mientras que en los países en vías de desarrollo se multiplicará por cuatro.

Uno de los grandes obstáculos existente: en el desarrollo de programas a favor de las personas con discapacidad, es la falta de estadísticas precisas correspondientes al porcentaje de población que vive con algún tipo de discapacidad. La Organización Mundial de la Salud señala que en México existen cerca de diez millones de personas con alguna limitación física, mental o sensorial, lo que representa aproximadamente 10% de los mexicanos. ®

Algunos estudios realizados en México señalan que de este 10% de población con discapacidad:

53% tienen discapacidades del aparato motor

20% discapacidad intelectual

18% discapacidad de la comunicación humana o sordos

9% ciegos y debilidad visual

Es importante considerar que estas cifras no incluyen a las personas con discapacidades temporales, o bien, a los adultos mayores o mujeres embarazadas que en determinado momento requieren de servicios de accesibilidad similares a los brindados a las personas con discapacidad.

La integración laboral de personas con discapacidad tiene como objetivo principal dar en términos de igualdad las oportunidades, goce de derechos y cumplimiento de obligaciones en nuestra sociedad; es decir, brindar la oportunidad de obtener y conservar un empleo adecuado.

El derecho que tiene cada persona de formar parte activa de nuestra sociedad y de satisfacer sus necesidades, implica el uso y aprovechamiento indiscriminado de los servicios, actividades e información ofrecidos por la sociedad. Las personas con discapacidad pertenecen a una comunidad, y tienen el derecho de hacer uso de las mismas estructuras de educación, empleo y servicios sociales que las personas sin discapacidad.

Las personas con discapacidad deben estar sujetas a los mismos procedimientos de contratación que cualquier otra persona; deben ser seleccionadas de acuerdo con sus capacidades y habilidades, y según los requerimientos o necesidades del perfil del puesto solicitado.

Derechos, obligaciones y oportunidades.

Debido a la nula cultura de integración social y escaso entendimiento de la discapacidad, anteriormente no se abordaba o consideraba en la legislación tanto internacional como nacional, la igualdad de oportunidades para las personas con alguna discapacidad. Poco a poco las sociedades han cambiado su percepción de la discapacidad, entendiéndola como una condición social y no médica. Esta conceptualización propició un desarrollo integral de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, desalentando el cuidado clínico-médico-rehabilitatorio como único apoyo a la condición de las personas.

Es en 1960, cuando diversas organizaciones en diferentes países comenzaron a evidenciar la magnitud de esta situación. Un alto porcentaje de personas con algún tipo de discapacidad vivía en condiciones de pobreza o eran económicamente dependientes de sus familiares, debido a las barreras impuestas por la sociedad y las limitadas oportunidades existentes para la población.

Los organismos internacionales en conjunto con los gobiernos de los países, enfatizaron la necesidad de brindar a las personas con discapacidad las mismas oportunidades, derechos y obligaciones de las que goza el resto de la población, promoviendo de esta manera un desarrollo integral.

Cada país se dio a la tarea de analizar su legislación, encontrando que dentro de las leyes, las personas con discapacidad contaban con los mismos derechos que la población en general, pero que la discriminación surgía a raíz de la falta de información y actitudes sociales desarrolladas a través de los años. La solución era elaborar una serie de propuestas a seguir para abatir las limitaciones impuestas por la sociedad.

Organismos internacionales como las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Mundial del Trabajo (OIT) presentaron una serie de propuestas a los países, que pudiesen fungir como instrumentos integradores. A su vez, países como México desarrollaron programas nacionales de integración para las personas con discapacidad.

B. Definición del Problema

Al hablar de personal con capacidades diferentes inmediatamente lo relacionamos con aquel sector de la población que es una carga para la sociedad en general, ya que su característica principal radica en que no son candidatos para el sector productivo ya sea privado o público.

Son pocos los que, con suerte, tuvieron la oportunidad de toparse en su vida con alguna persona altruista, se les permitió incorporarse de una manera muy limitada, como un favor y no en realidad como una mano de obra calificada con las consecuencias psicológicas y sociales.

En algunos casos, inclusive, reciben bajas remuneraciones sin considerar previamente sus estudios o conocimientos laborales requeridos para el puesto.

A pesar de existir legislación en lo referente a la infraestructura que deben de tener los lugares públicos para que este sector tenga acceso a los mismos, no se ha considerado a las empresas en este sentido en la misma, de manera que estén obligadas a hacerlo en todas sus instalaciones.

La motivación o estímulos para que las empresas contraten a personal con capacidades diferentes es limitada, al contrario parecerá resultar contraproducente hacerlo por todas las consideraciones y obstáculos que se presentan ante la falta de información al sector empresarial, a los familiares directos y a la sociedad en general.

C. Justificación

El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades; dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren, la vida, la salud y un nivel económico decorosos para el trabajador y su familia.

Las consecuencias de que una persona con capacidad diferente no disfrute de ese derecho, le impide lograr su plena independencia y en consecuencia, se presentan problemas secundarios como frustración, mala salud y conflictos familiares.

El propósito del presente estudio es sumarnos al esfuerzo realizado por el gobierno, particulares y empresas, mediante la presentación de algunos ejemplos y propuestas de implementación de acciones que promuevan las oportunidades laborales para este sector de la población con capacidades diferentes.

D. Hipótesis

Validar que la legislación mexicana actual es insuficiente para evitar la discriminación a la que se enfrentan las personas con capacidades diferentes en lo referente a la contratación laboral y que si existe una relación directa entre el número de empresas que tienen la disposición e información necesaria para contratar personal con capacidades diferentes y el número de personas contratadas por las mismas, basándonos en las experiencias de empresas que ya llevaron a cabo este proceso, así como otras que no lo han hecho en el estado de Nuevo León, México. Considero que en la medida en que las empresas, familiares directos y la sociedad en general tengan a su disposición información, orientación, motivación, estímulos legislativos y fiscales necesarios para considerar a este sector de la población con capacidades diferentes como una ventaja competitiva en su organización, veremos incrementadas las oportunidades de empleo para las personas con capacidad diferente en nuestro entorno local y nacional.

E. Objetivos

Impulsar el acceso a las oportunidades de empleo para las personas con capacidades diferentes de acuerdo a sus capacidades residuales, haciendo referencia de las experiencias de empresas del entorno en Nuevo León, de la legislación actual, del gobierno en cuanto a programas e instituciones y la infraestructura necesaria, para lo cual habremos de:

- a) Realizar el análisis correspondiente de la legislación actual a efecto de incluir la forma en que se encuentra contemplada la situación laboral de las personas con capacidades diferentes.
- b) Identificar que programas e instituciones están llevando a cabo acciones a propiciar y / o facilitar la incorporación del personal con capacidades diferentes al sector productivo.
- c) Analizar la ventaja competitiva para el sector productivo de la incorporación de personal con capacidades diferentes con relación al ausentismo, rotación, productividad, como respuesta a una necesidad real de nuestra sociedad.
- d) Determinar la infraestructura requerida para facilitar el acceso de las personas con capacidades diferentes a los centros de trabajo.

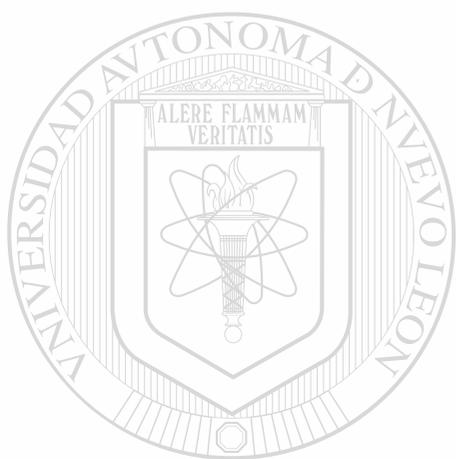
F. Método

Para el desarrollo de esta investigación se procedió a la exploración de literatura bibliográfica, así como de las disposiciones que en materia legal se han realizado y de las propuestas que se han presentado ante las instancias legales para su estudio.

A través de la identificación de los programas, que están llevando a cabo las instituciones gubernamentales, para la facilitar y propiciar la incorporación de las personas con capacidades diferentes al sector productivo, se han documentando las mismas con el fin de sumarnos al esfuerzo de impulsar las oportunidades de empleo para este sector de nuestra sociedad.

Se ha investigado y documentado sobre la arquitectura requerida para facilitar e acceso a los centros de trabajo y su incorporación laboral a los mismos a efecto de recomendar, a las empresas, contemplarla en los proyectos de ampliación y adecuación a sus instalaciones actuales.

Se ha identificado y realizado visitas a las empresas de Nuevo León, México, tanto a aquellas que ya tienen incorporado personal con capacidades diferentes y se documentarán sus experiencias laborales en cuanto ausentismo, rotación, productividad y sentido de pertenencia con el fin de contribuir a su esfuerzo, así como las que no lo tienen para conocer el motivo principal del porque no.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

laborar, entonces el gobierno debe cubrir el salario que no se perciba en ese tiempo, considerando los gastos que deben ser cubiertos por la persona con relación a su familia y tratamientos en su caso.

Se debe prever que los sistemas de seguridad social no excluyan a las personas con discapacidad y, además, que apoyen con servicios de colocación y capacitación profesional. Los subsidios otorgados por el gobierno a raíz de la discapacidad, no deben ser retirados hasta que el ingreso percibido por la persona sea adecuado y seguro.⁴

A. Convenio 159 OIT.

El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aborda la readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad, es una propuesta de acción en la que se procura:

- a) lograr la integración laboral de las personas con discapacidad;
- b) establecer las bases para garantizar el acceso, permanencia y desarrollo en el trabajo, así como el goce de los servicios de seguridad social, vivienda y salarios dignos; y,
- c) otorgar igualdad de derechos y obligaciones.

Los convenios que se derivan de dichas conferencias de la OIT son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados.

El Convenio 159, que fue ratificado por México 15 años después de su adopción, pretende que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado donde se puedan desarrollar.

⁴ Ibid. Artículo 8

El documento sugiere a las naciones miembro, principios de política que promuevan la readaptación profesional y de empleo para personas con discapacidad, así como medidas en el contexto nacional que permitan el desarrollo de servicios de readaptación. Asimismo, el Convenio brinda un panorama general acerca de las circunstancias actuales, de los esfuerzos realizados y de los que se deben realizar para propiciar oportunidades de empleo a personas con discapacidad.

De acuerdo con el Convenio se debe promover la adopción nacional de medidas para lograr un mejor empleo, incentivar la formación profesional e incrementar el salario mínimo. El cumplimiento de los objetivos anteriores se valorará en proporción al desarrollo económico del país, por lo que la OIT colaborará en la promoción del desarrollo económico.

B. Programas de integración laboral en el ámbito internacional.

Alternativas de integración de las personas con capacidades diferentes a las oportunidades de empleo.

Discar. La fundación Discar, en Argentina, basa su filosofía en que el trabajo es una forma de concretar los valores el cual es considerado como una parte de la misión del ser humano. Bajo esta premisa, viene desarrollando el programa de integración de personas con capacidades diferentes desde 1993, ha logrado la integración de aproximadamente 100 personas en Mc Donald's Argentina.⁵

Talleres de Protección. Programa tendiente a favorecer la inserción laboral de las personas con diversos tipos de discapacidad (en la municipalidad de General Pueyrredon, Argentina), es el denominado "Talleres de Protección" Este, tiene como objetivo responder a las necesidades y requerimientos de la población, tomando en cuenta las diferentes líneas de producción y su posterior comercialización. Este programa contempla un abanico de actividades que

⁵ Mendia, Martha. Integración Laboral. (Documento Web). <http://www.fundacióndiscar.org.art>

comprende análisis ocupacional, orientación y capacitación laboral, formación profesional e integración para el trabajo competitivo.⁶

Discapanch. Organización que es atendida por personas con discapacidad, en Argentina, logra mediante capacitación formar la Escuela de Capacitación Gratuita, Generadora de Micro emprendedores con Discapacidad.

Todos los empleados realizan "pasantías laborales rentadas y cursos gratuitos de capacitación" para luego estar en óptimas condiciones de poder gestionar un empleo o de abrir su propio pequeño comercio del rubro a su elección, y de esa forma autoemplearse, así dejan sus vacantes para otras "personas discapacitadas desocupadas " y en sus nuevos negocios ellos también van a emplear a sus pares que están sin trabajo, potenciando esta Rueda Laboral Solidaria, que está en plena expansión.

Todos participan en la creación de empleos para personas con discapacidad, en un esquema donde todos ganan: La persona discapacitada recupera su dignidad, su familia mejora la calidad de vida, el Estado gasta menos y percibe más impuestos (porque deja de ser "carga pública" y pasa a ser "contribuyente"), las organizaciones e instituciones oficiales y civiles se fortalecen institucionalmente siendo solidarias con la comunidad a la cual pertenecen, también los miembros de la sociedad aprenden a convivir, aceptar, y a valorar a sus semejantes con discapacidad; y obviamente, es axiomático que a mejor convivencia social, mayor felicidad para todos.

Para Discapanch, estos "Microemprendimientos Sociales y Solidarios" lo ideal es tener un 70% de personal con discapacidad, y un 30% de personal sin discapacidad, para la obtención de una mejor y mayor integración socio-laboral.

Conjuntamente con la colaboración y participación de asesores y consultores, se hace una planificación basada en información que es recogida a través de una actividad de investigación, y que complementa la intuición habitual con la

⁶ Talleres Protegidos de Producción. (Documento Web). <http://www.cybertech.com.ar/frigerio/scv/talleresintegrados>

racionalidad y el cálculo, además de clarificar en forma integral una idea comercial también se prevé la forma de cómo disminuir los riesgos e incrementar las posibilidades de éxito microempresarial.

Generalmente el micro y pequeño empresario no acceden a la asistencia técnica y financiera, desconocen la existencia de Organismos del Estado que actualmente brinda en forma gratuita capacitación y créditos accesibles y muy convenientes, como una forma de combatir la desocupación. Ellos con poco capital, y apoyándose en supuestos, opiniones o conjeturas para sus decisiones, dan lugar a una infinidad de fracasos.

Un plan de negocio aprobado y asistido por profesionales idóneos, obviamente optimiza la organización y distribución de roles y funciones entre lo integrantes, y además permite también articular las actividades necesarias para lograr una buena inserción en el mercado.

Para que un plan sea realmente eficaz debe ser operativo y sobre todo muy flexible frente a los veloces cambios en los que estamos inmersos. En síntesis el plan de negocios cumple la función de la brújula y el mapa para el navegante, ya que permite rectificar desvíos y realizar ajustes porque es una referencia estable.⁷

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN [®]

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Teletrabajo y discapacidad.⁸ Una modalidad que surge a partir del avance tecnológico a nivel mundial abre una nueva perspectiva de integración, el teletrabajo. Este desarrollo tecnológico ofrece una oportunidad para las personas con capacidades diferentes para acceder a sectores hasta hace poco tiempo casi vedado: las áreas de conocimiento y diversas actividad. Mediante

⁷ Macyszyn, Saul. La discapacidad, el trabajo y la sociedad. (Página Web).
<http://www.delpaciente.com/html/microemprendimientos>

⁸ De Lorenzo-García, Rafael "Teletrabajo y Discapacidad". (Página Web).
http://www.discapnet.es/graficos/empleo/Teletrabajo/teletrabajo_y_discapacidad.asp

el teletrabajo pueden abrirse importantes expectativas de ocupación para sectores sociales con especiales dificultades de inserción laboral, como es el caso de las personas con restricciones graves de movilidad, al permitir obviar los inconvenientes derivados de la necesidad de trasladarse al lugar habitual de trabajo.

El teletrabajo puede ofrecer a las personas con discapacidad oportunidades de integración laboral por lo que es necesario abordar una acción decidida para el desarrollo esquemas que faciliten su exploración y aprovechamiento.

Esos esquemas han de contemplar, en primer lugar, la formación, pues también en el caso de las personas con discapacidad la educación y la formación son la clave para lograr, nuevas oportunidades de empleo y explotarla adecuadamente. El aspecto crucial es determinar cuál es el tipo de formación más adecuado a los cambios que la sociedad de la información está introduciendo y va a introducir en el futuro. Los esquemas tradicionales de aprendizaje, dirigidos a la adquisición de habilidades concretas de naturaleza mecánica y repetitiva, como las que demandaba la sociedad industrial, han de ser sustituidos por esquemas que potencien la adquisición de aptitudes orientadas a la sociedad cognitiva.

En segundo lugar, la acción para aprovechar las oportunidades que brinda el progreso técnico en favor del empleo de las personas con discapacidad ha de incidir sobre las actitudes de los interlocutores sociales, y muy especialmente en los empresarios, que no siempre son conscientes de la tecnología disponible ni de las potencialidades que encierra cuando se utiliza en provecho de los trabajadores con discapacidad.

En tercer lugar, esa acción ha de dirigirse a superar algunos obstáculos que pueden comprometer el adecuado acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías de la información y las comunicaciones, evitando que los avances en la sociedad de la información se conviertan en nuevos factores de exclusión para el colectivo.

C. Situación actual del trabajo protegido.⁹

Tipo y Naturaleza jurídica de los sistemas. Los sistemas de trabajo protegido adoptan diversas formas jurídicas. Lo más corriente es que sean establecimientos privados (la mayoría de los de Irlanda, Portugal y Sudáfrica, por ejemplo), y, a menudo, consisten en asociaciones o cooperativas.

El sector del trabajo protegido está experimentando globalmente un crecimiento considerable, aunque desigual según el país del que se trate. En un mercado laboral muy tirante, los trabajadores minusválidos, por ser un colectivo vulnerable tienen graves problemas para colocarse en el medio "normal" y los sistemas de empleo protegido ofrecen un número cada vez mayor de puestos a los minusválidos que desean trabajar.

La disparidad de la capacidad de acogido del medio protegido con respecto a la población total es particularmente grande. Dentro de Europa, la proporción varía del 1 al 12 por mil.

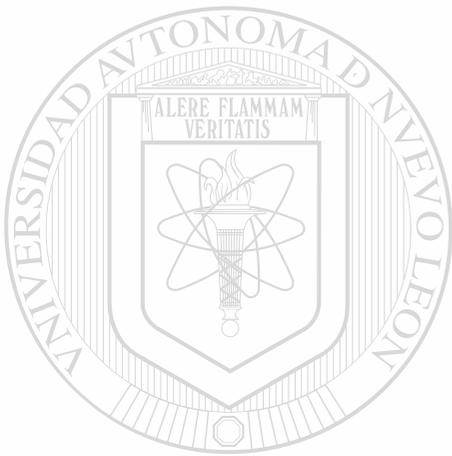
Número de personas que desempeñan una ocupación protegida en dieciséis países miembros del Consejo de Europa e índice de trabajo protegido (en tanto por mil de la población activa), a principios de los años noventa.

País	Número de personas	Índice de trabajo protegido
Alemania	140 000	3.7 (RFA 4.3)
Austria	1 000	0.3
Bélgica	20 000	4.9
Dinamarca	8 000	2.7
España	11 000	0.4
Finlandia	11 000	4.4
Francia	90 000	3.0
Irlanda	8 000	6.3
Italia	Menos de 10 000	0.2 (evaluado)
Luxemburgo	100 000	0.6
Países Bajos	85 000	12.2
Portugal	1 000	0.1 (evaluado)
Reino Unido	13 000	2.9
Suecia	34 000	7.5
Unión Europea (de Los Doce)	Aprox. 430 000	2.3
Noruega	11 000	5.0
Suiza	22 000	6.0
Total	Aprox. 465 000	

Fuentes: Samoy y Waterplas, 1992, y Grammenos, 1995.

⁹ Visier, Laurent. 1998. Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas Minusválidas. Revista Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Por lo general, en la gestión del trabajo protegido es determinante la función de las asociaciones de y para minusválidos, que a menudo han creado los centros mismos y son las principales dadoras de empleo para ellos en situaciones tan diferentes como las de la Argentina, Australia, España, Francia y Sudáfrica, interviniendo directamente en la gestión de los establecimientos. En cambio, en algunos países de Europa septentrional (Bélgica, Irlanda, Noruega, Reino Unido y Suecia), desempeñan una labor menos determinante en las actividades de gestión y, con frecuencia, son meras asesoras.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO II. CONTEXTO NACIONAL

Todo mexicano es igual ante la ley, sin importar las condiciones sociales, culturales, de raza o, inclusive, de discapacidad.

La legislación mexicana, en ningún término, discrimina a las personas con discapacidad ni las priva de los derechos, obligaciones que les corresponden.

En este punto se analizará la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ley suprema de la nación, a su vez se presentarán las leyes que rigen el trabajo (Ley Federal del Trabajo y Nueva Ley del Seguro Social) y por último se presentará el Programa Nacional para el bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.

A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consta de 136 artículos, determina las garantías individuales otorgadas por el Estado a los ciudadanos, la división de poderes y sus facultades, la soberanía nacional, trabajo, previsión social, la forma de gobierno de los estados y sus atributos, así como regulaciones para reformar la misma.

En ella se plantea que *todo individuo* gozará de las garantías que otorga la Ley, sin hacer consideraciones sociales, de raza, de religión, culturales, ni por condiciones de discapacidad. Es decir, que todos los mexicanos tienen el mismo derecho de gozar de las garantías educativas, religiosas, de trabajo, de ciudadanía, judiciales, etc. contenidas en Ley referida.¹⁰

En materia laboral, hace referencia a que ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode,

¹⁰Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1999. Ed. Sista. México.

siempre y cuando sea lícito. El título sexto de la Carta Magna, aborda el tema del trabajo y la previsión social, en donde establece que toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil. Las personas gozarán de un salario equitativo, recibirán capacitación o adiestramiento por la empresa, y las empresas sólo serán responsables por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores.¹¹

Las instalaciones laborales deberán estar dotadas de seguridad e higiene, y deberán estar organizadas de tal manera que se garantice la seguridad y la salud de los trabajadores. Todo contrato estará sujeto a la Ley del Seguro Social, dentro de la cual se comprenderán los seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria, enfermedades y accidentes, servicios de guardería, cualquier otro encaminado a la protección y bienestar del trabajador.

B. Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo aplica a todas las empresas e instituciones, tanto del sector privado como del público. En ella se establecen las normas que rigen la relación entre el patrón y el trabajador, las cuales aplican de igual manera a personas con y sin discapacidad.

En el sentido de la discapacidad, se aborda la temática siempre y cuando la condición de discapacidad o enfermedad se haya propiciado en el trabajo. Bajo esta premisa, se regula el trato y la relación entre el patrón y el trabajador, planteando que sólo en estos casos habrá rehabilitación y reubicación laboral así como solicitud de recontratación después de transcurrido el año de incapacidad. Sin embargo, esta ley no plantea ninguna situación o trato especial para los casos de capacidades diferentes

El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) define el concepto de trabajo como:

¹¹ Ibid artículo 5 y 123.

Un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decorosos para el trabajador y su familia.

El artículo 478 de la L.F.T. define el concepto de Incapacidad Temporal como: La pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

El artículo 479 de la L.F.T. define el concepto de Incapacidad Permanente Parcial como: Es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

El artículo 480 de la L.F.T. define el concepto de Incapacidad Permanente Total como: La pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

El artículo 498 de la L.F.T. Reposición del empleo al trabajador que sufrió un riesgo.

El patrón esta obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si esta incapacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se le determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por la incapacidad permanente total.

El artículo 499 de la L.F.T., Reposición del empleo por Incapacidad Permanente Parcial.

Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo no contiene ninguna disposición que obligue a las empresas a contratar personal con capacidades diferentes que no hayan sido derivadas de un riesgo de trabajo ocurrido durante la relación laboral de la empresa contratante.

C. Nueva Ley del Seguro Social.

De acuerdo con la Nueva Ley del Seguro Social, todo trabajador gozará de los servicios brindados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En la Nueva Ley únicamente se hace referencia a la incapacidad por riesgos de trabajo, considerando éstos como los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio de sus funciones que se traduzcan en:

- Incapacidad temporal,
- Incapacidad permanente parcial,
- Incapacidad permanente total.
- Muerte.

El decreto por el cual se reforma la Ley del Seguro Social, plantea que en ningún caso se podrá disminuir el grado de incapacidad temporal o permanente debido a una incapacidad o enfermedad crónica adquirida con anterioridad. Es decir, que la empresa no puede dar por hecho que una persona con discapacidad o enfermedad crónica está más propensa a ver sus habilidades, capacidades y destrezas de trabajo disminuidas a causa de su condición. Las personas con discapacidad gozarán de los mismos derechos de incapacidad que las demás personas. Es importante mencionar que los servicios brindados por el Instituto Mexicano del Seguro Social a trabajadores que tengan una discapacidad no causada en el trabajo, serán brindados de manera gratuita de acuerdo con la Ley General de Salud. Este servicio no afecta las contribuciones hechas por la empresa a la institución.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, menciona que si desea contratar a una persona con Incapacidad Permanente o Total otorgada por el Instituto deberá hacerse a un puesto diferente al que ocupaba al momento de dicha determinación.

El decreto por el cual se reforma la Ley del Seguro Social, plantea que en ningún caso se podrá disminuir el grado de incapacidad temporal o permanente debido a una incapacidad o enfermedad crónica adquirida con anterioridad. Es decir, que la empresa no puede dar por hecho que una persona con discapacidad o enfermedad crónica está más propensa a ver sus habilidades, capacidades y destrezas de trabajo disminuidas a causa de su condición. Las personas con discapacidad gozarán de los mismos derechos de incapacidad que las demás personas. Es importante mencionar que los servicios brindados por el Instituto Mexicano del Seguro Social a trabajadores que tengan una discapacidad no causada en el trabajo, serán brindados de manera gratuita de acuerdo con la Ley General de Salud. Este servicio no afecta las contribuciones hechas por la empresa a la institución.

D. Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.

Los estados de la República Mexicana han desarrollado leyes que promueven la integración de personas con discapacidad en su entidad. Basándose en las sugerencias planteadas a nivel nacional e internacional han implementado acciones más concretas para permitir que las personas con discapacidad gocen de su derecho y cumplan con sus obligaciones. Se presentan los trabajos elaborados por los Estados de México, Nuevo León, Jalisco, Distrito Federal y Coahuila.

1. Distrito Federal

Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal

La Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal tiene por objeto normar las medidas y acciones que contribuyan a su desarrollo integral. Esta ley promueve su empleo y capacitación, al mismo tiempo que brinda asistencia técnica tanto a los sectores empresarial como comercial.

Sobre el empleo y la capacitación, establece que el Jefe de Gobierno del Distrito Federal debe formular programas de empleo y capacitación que propicien la incorporación de personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo o, en su caso, brindar asistencia técnica que permita que las personas se integren a sistemas de trabajo protegido, en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo de seguridad. Con referencia a los derechos y su promoción, señala que el Jefe de Gobierno del D.F. debe orientar y asistir jurídicamente a las personas con discapacidad, difundiendo sus derechos y las disposiciones legales vigentes, con el fin de que se garantice su efectiva aplicación.

También establece la institucionalización de un programa de Desarrollo Urbano en el D.F., que define los lineamientos generales para incorporar facilidades arquitectónicas y de señalización en la planificación y construcción de la infraestructura urbana de carácter público y privado, a fin de facilitar el tránsito, desplazamiento y uso de espacios por las personas con discapacidad.¹²

En cuanto al libre desplazamiento y el transporte, define que el Gobierno del D.F. y el Sistema de transporte Colectivo son los encargados de establecer acciones que permitan a las personas con discapacidad contar con facilidades y preferencia al transporte.¹³

¹² Ibid artículo 16.

¹³ Ibid artículo 18.

2. Estado de México

Ley para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de México

La Ley para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de México pretende garantizar los derechos que tienen las personas con discapacidad en esta entidad federativa y determinar qué instituciones asegurarán su protección e integración al desarrollo económico y social.

La Ley del Estado de México también hace referencia a la movilidad, tránsito y transporte de las facilidades urbanísticas y arquitectónicas, planteando la necesidad de que sean aptas para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad.

Con respecto al trabajo, orientación y rehabilitación ocupacional, esta Ley señala que comprenderán tratamientos de rehabilitación médico-funcional específicos para el desempeño de la función laboral, orientación ocupacional, formulación, readaptación y educación ocupacional. Asimismo, se tratan temas de colocación de acuerdo con la aptitud y actitud ante el trabajo, seguimiento y evaluación del proceso de recuperación, desde el punto de vista físico, psicológico y laboral de la persona con discapacidad.¹⁴

Para lograr una integración laboral, esta Ley menciona que son necesarias acciones previas de capacitación y rehabilitación profesional. También establece que mediante asesoría a las empresas, se promoverá la integración de trabajadores con discapacidad al sistema ordinario de trabajo y, en su caso, se les incorporará al sistema productivo donde puedan desempeñar trabajos acordes con sus capacidades.¹⁵

¹⁴ Ley para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de México, Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de México. México, 1997. Artículo 32.

¹⁵ Ibid artículo 34.

El Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) está facultado para aplicar la Ley, y supervisar el cumplimiento de las disposiciones planteadas. Asimismo, la Ley establece que a través del DIF Estatal se crearán una o varias comisiones de valoración, cuya misión será la de determinar la asistencia que requiere cada uno de los casos presentados ante la institución de apoyo. De esta manera, se proporcionará la atención y servicios necesarios para lograr una integración total en los ámbitos educativo, cultural, laboral y deportivo.

Adicionalmente, el DIF será el encargado de establecer programas para la promoción del empleo de personas con discapacidad, creando una bolsa de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y capacidades. De igual manera, está facultado para apoyar en temas sobre movilidad, tránsito y transporte, facilidades urbanísticas y arquitectónicas, libre acceso y facilidad de desplazamiento.¹⁶

3. Estado de Jalisco

En el Estado de Jalisco, a través del Código de Asistencia Social se regula y se busca mejorar las condiciones de vida de los sectores sociales más desprotegidos de la población. Uno de estos grupos es aquel comprendido por las personas con discapacidad. El Libro Quinto del código en cuestión aborda las necesidades de las personas con discapacidad, buscando su plena integración a la sociedad.¹⁷

El Libro Quinto regula las medidas y acciones tendientes a procurar en el desarrollo integral de las personas con discapacidad, logrando la igualdad de

¹⁶ Ibid artículo 36.

¹⁷ Código de Asistencia Social del Estado de Jalisco. (Página Web) <http://jalisco.gob.mx>

oportunidades y equidad a fin de garantizar su plena integración a la sociedad.¹⁸

El Gobierno del Estado a través de sus dependencias y organismos públicos deberá implementar servicios a favor de las personas con discapacidad, ofreciendo asistencia en:

- ◆ la promoción de la prevención de discapacidades
- ◆ evaluación de discapacidades, asistencia médica, habilitación y rehabilitación
- ◆ orientación y capacitación ocupacional, promoción del empleo de las personas con discapacidad, previa evaluación de sus capacidades y aptitudes
- ◆ procuración del acceso libre y seguro a los espacios públicos

En materia de Integración Laboral esta ley pretende lograr una integración de la persona con discapacidad al sistema ordinario de trabajo o en su caso lograr su incorporación al sistema productivo mediante una forma de trabajo adecuada.¹⁹

Con relación a la habilitación y rehabilitación laboral la ley hace referencia a que las personas con discapacidad tendrán las mismas oportunidades de trabajo de acuerdo con sus habilidades y con su capacitación laboral, Asimismo establece que los procesos de rehabilitación laboral comprenderán entre otras las siguientes prestaciones: tratamientos de habilitación y rehabilitación médico-funcional, específicos para el desempeño de la función laboral

- ◆ orientación ocupacional y vocacional
- ◆ formación, readaptación y reeducación ocupacional

¹⁸ Ibid artículo 141.

¹⁹ Ibid capítulo V.

- ◆ seguimiento y evaluación del proceso de recuperación, desde el punto de vista físico, psicológico y laboral.²⁰

A su vez se plantea que se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de sistemas que faciliten la integración laboral, a través de subvenciones o préstamos para la adaptación de centros de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten la movilidad en los centros de producción.²¹

E. Programas institucionales en los Estados.

Con base en las atribuciones que señala la Ley sobre el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Ejecutivo Federal asumió la responsabilidad de crear un programa que brindara respuestas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Dicho programa busca promover la integración social y la incorporación de las personas con discapacidad, garantizando el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales. Con esto, se pretende contribuir al bienestar y mejoramiento de su calidad de vida, al alcanzar una nueva cultura de integración social basada en el respeto de su dignidad como personas.

El programa aborda temas de salud, bienestar, seguridad social, educación, accesibilidad, telecomunicaciones, transporte, cultura, deporte y legislación. Además, en materia de rehabilitación laboral, capacitación y trabajo, plantea el impulso de oportunidades de trabajo de acuerdo con las potencialidades de las personas con discapacidad.

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

CAPÍTULO III. CONTEXTO LOCAL²²

Programas de Integración que lleva a cabo el sector público

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a nivel nacional, a partir de 1991 empezó a desarrollar el programa Chambapar, el cual tiene por objeto evaluar las capacidades diferenciadas de personas con capacidades diferentes.²³

DIF de Nuevo León

A partir de 1995, el DIF Nuevo León cuenta con un Centro de Evaluación de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo, su objetivo es medir las capacidades, habilidades y orientación laboral de las personas con capacidades diferentes, cotejando el perfil del puesto con el perfil individual. Hasta el año 2002, se han integrado 684 personas con discapacidad a la actividad productiva, laborando en 57 empresas de la entidad.²⁴

Este programa, denominado, VALPAR es un sistema diseñado para evaluar los diferentes tipos de discapacidad e identificar las áreas de trabajo donde se puede desempeñar a través de:

- Muestras de trabajo que simulan actividad laboral
- Evalúa mediante el método de Tiempos y movimientos

En el estado de Coahuila, se ha estado desarrollando con mayor éxito, a nivel nacional, el proceso de integración laboral de personas con capacidades diferentes a los centros de trabajo. A la fecha, hay mil 502 discapacitados

²² Cemex. 2000. Proyecto de Integración Laboral para Personas con Discapacidad. México.

²³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Comunicación Social. México. (Página Web). 6 de marzo de 2002. http://www.stps.gob.mx/06_com_social/boletines/marzo_02/033-06.htm

²⁴ Principales Acciones de Gobierno en la Presente Administración (1997-2003) dentro de DIF Nuevo León. (Página Web). <http://dif.nl.gob.mx/LogrosDIF/>

laborando en 220 empresas que les brindan esa oportunidad, lo que implica una nueva cultura de aceptación, respeto, equidad y justicia.

Coahuila es uno de estados con mayor dinamismo en el país que avanza en la integración laboral de las personas con capacidades diferentes, al exhortar a los empresarios de México a abrir las puertas a este sector de la población.

La administración estatal ha impulsado esta integración y, actualmente, funcionan 24 Centros de Integración Laboral y se contempla contar con 70 centros adicionales que permitirán establecer mecanismos de detección, evaluación, capacitación y orientación a discapacitados.²⁵



La Ley de Integración Social de Discapacitados del Estado de Nuevo León, regula las medidas que se toman para solucionar los problemas a los que se ven expuestas las personas con discapacidad, con el objetivo de lograr su desarrollo integral.

Esta Ley, además, hace referencia a la valoración de la discapacidad y la prestación de servicios, así como a la rehabilitación, atención, orientación y tratamiento psicológico que deben recibir las personas con discapacidad. También aborda el tema de rehabilitación laboral y el proceso que debe seguirse para incorporar a las personas a la vida productiva.

Los servicios de apoyo para personas con discapacidad incluyen asistencia médica y de rehabilitación, orientación y capacitación ocupacional, asistencia a la familia, Prescripción y adaptación de prótesis, órtesis y equipos indispensables para su rehabilitación, integración y educación.

²⁵ Coahuila, primer lugar nacional en la integración de personas con capacidades diferentes. Sala de Prensa. (Página Web). <http://www.coahuila.gob.mx/noticias/archivos/00000215.html>

Las prestaciones otorgadas en los procesos de rehabilitación laboral comprenden tratamientos de rehabilitación médico-funcional, orientación ocupacional y vocacional, formación, readaptación ocupacional, ubicación laboral, seguimiento y evaluación del proceso de recuperación.

Sobre la rehabilitación socioeconómica, señala que el objetivo es la integración laboral de personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo. La Ley de Integración Social de Discapacitados fomenta el empleo de los trabajadores con discapacidad, a través del establecimiento de medidas tales como la subvención o préstamo para la adaptación de los centros de trabajo, que permitan eliminar barreras arquitectónicas que dificultan la movilidad de personas con discapacidad en los centros de producción.²⁶

A su vez menciona que el estado, a través del DIF Nuevo León, establecerá programas de promoción sobre el empleo de las Personas con discapacidad, creando una bolsa de trabajo y centros especiales que aseguran un empleo remunerado. De igual manera, creará organismos especiales de empleo, cuyo objetivo principal será asegurar un empleo remunerado y productivo.²⁷

La integración laboral se daba en un inicio durante el año 95 y 96 por pequeñas empresas en donde los propietarios lo hacían como un compromiso con la comunidad, con ciertos miedos y prejuicios.

En el año 1998 y 1999 grandes empresas se sumaron a este proyecto, principalmente personas con algún tipo de discapacidad, los lineamientos de las nuevas plantas y corporativos incluían el diseño arquitectónico necesario para brindar el libre acceso a todos sus empleados.

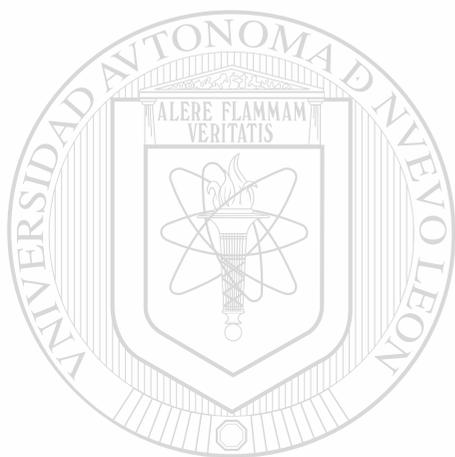
Actualmente no hay diferencia del tipo de empresa que desea incluir personas con capacidad diferente, ya que desde el pequeño negocio familiar hasta las

²⁶ Ley de Integración Social de Discapacitados para el Estado de Nuevo León. Diario Oficial del Estado de Nuevo León. México, 1992. Artículos 34 y 35.

²⁷ Ibid artículos 36 y 37.

grandes compañías están en posibilidad de considerar en sus organizaciones a este sector de la población.

Actualmente las empresas tienen problemas de ausentismo y rotación, en algunas de productividad, dado al bajo sentido de pertenencia, la presencia de empresas maquiladoras y el comercio informal en el cual pueden obtener mejores salarios, de acuerdo a la información proporcionada por organizaciones empresariales como Ejecutivos De Relaciones Industriales A. C. y la Asociación de Líderes en Desarrollo Humano.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO IV. INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

A. Incentivos por parte de la S. T. P. S. y del I. M. S. S.

Debido a que la integración laboral de las personas con discapacidad es un tema que ha sido relegado a través de los años, y considerando la falta de conocimiento de la sociedad en general sobre las capacidades y habilidades de las personas, se han desarrollado una serie de incentivos tanto para las empresas como para las personas con discapacidad que desean laborar, con el objetivo de promover así la integración y responder adecuadamente, a los compromisos morales y políticos de la nación, de los individuos.

A continuación se mencionan algunos de ellos:

Seguridad social, (pensiones).^{28,29} Todos los trabajadores contratados a partir de 1997 se rigen por la Nueva Ley del Seguro Social. Todas aquellas personas contratadas con anterioridad a esa fecha, tienen la opción de permanecer bajo las estipulaciones de la ley de 1973, o bien, bajo las regulaciones de la ley de 1997.

De acuerdo con los artículos 154, 162 y 170 de la Nueva Ley del Seguro Social, las personas tienen derecho a pensiones de: vejez, cesantía en edad avanzada, ascendientes, orfandad, viudez, pensión definitiva o temporal. Adicionalmente, el artículo 45 de la misma ley señala que las personas con discapacidad que sean contratadas no deben ser penalizadas por su condición; es decir, que tienen el derecho a las mismas prestaciones que el resto de los trabajadores asegurados.

²⁸ Entrevista: José Luis Alexander Huerta. Jefe de Subsidios y Ayudas del IMSS.

²⁹ Entrevista: C.P. Alejandro Talavera, Jefe del Departamento de Prestaciones Sociales y Económicas del IMSS.

Por su parte, el artículo 173 de la Ley del IMSS hace referencia a la contratación de Personas con discapacidad, estipulando que si una persona se encuentra pensionada: debido a su condición, la pensión será suspendida temporalmente en cuanto ingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio, y el dinero de esta pensión será adicionado al Fondo de Ahorro para el Retiro (AFORE).

Becas. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en apoyo a las personas desempleadas con o sin discapacidad y a las empresas, ofrece becas denominadas PROBECAT. A través de estas becas, se da apoyo económico a la persona para que tome cursos de capacitación por tres meses en las instalaciones de las empresas. La empresa solamente debe cubrir los gastos contra accidentes durante la capacitación y contratar a 70% de las personas que se estén capacitando.

B. Incentivos Fiscales

De acuerdo con la Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal, el Gobierno tiene la facultad de otorgar incentivos fiscales a aquellas personas físicas o morales que contraten a personas con discapacidad.

Para el año 2003, contempla un Nuevo estímulo fiscal para el patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de rueda; mental; auditiva; de lenguaje en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, pudiendo deducir del impuesto a su cargo un 20% de la cantidad pagada como salario a su trabajador discapacitado.³⁰

³⁰ C.P.C. M.I. Juan Carlos Pérez Góngora. "El impacto de las Reformas Fiscales 2003 en la dirección de capital humano".

CAPITULO V. BARRERAS ARQUITECTÓNICAS.

INFRAESTRUCTURA A CONSIDERAR

Apoyo en la eliminación de barreras arquitectónicas

Los gobiernos locales apoyan la eliminación de barreras arquitectónicas realizando, por una parte, las adecuaciones necesarias en las vías públicas y el transporte y, por otra, apoyando a las empresas en proyectos propios de eliminación de barreras.

El Manual de Evaluación editado y publicado por Libre Acceso, A.C.³¹ contiene las especificaciones concernientes a las diferentes características de infraestructura y señalamientos para las personas con capacidades diferentes.

Introducción. El programa mundial de acción concerniente a personas con discapacidad, publicado por la Organización de las Naciones Unidas en 1983, estimaba que en el mundo había, en ese año, 500 millones de personas con alguna o más discapacidades. Según esta fuente, en la mayoría de los países, por lo menos una de cada diez personas tiene una deficiencia física, intelectual o sensorial y, por lo menos, el 25% de toda la población se ve adversamente afectada por la presencia de discapacidades. El mismo programa indica que, según un estudio realizado por expertos, por lo menos el 70% de las personas con discapacidad vive en zonas en donde no se dispone de los servicios necesarios para ayudarles a superar sus limitaciones.

Por su parte, la Secretaría de Salud de México calcula que, en nuestro país, las personas con discapacidad representan entre el 10 y el 12 por ciento de la

³¹ Libre Acceso". (Página Web) <http://libreacceso.org>

población total. Esta dependencia considera que este porcentaje se divide, a su vez, de la siguiente manera:

- ® Discapacitados de la movilidad o del aparato locomotor 53%
- ® Discapacitados de la comunicación humana o sordos 18%
- ® Ciegos y débiles visuales 9%
- ® Discapacitados intelectuales 20%

Es importante hacer notar que las categorías anteriormente mencionadas incluyen exclusivamente a las personas con discapacidad, pero no incluyen a los ancianos, a quienes padecen de afecciones cardiovasculares, artríticas o reumatóides, a las mujeres embarazadas ni a personas con discapacidad temporal, entre otros.

En todo el mundo, las personas con discapacidad han empezado a unirse en organizaciones, en defensa de sus propios derechos, para ejercer influencia sobre los órganos normativos de los gobiernos y sobre todos los sectores de la sociedad. Los objetivos de estas organizaciones son muchos y muy variados. Algunas de ellas enfocan su atención al individuo con discapacidad, otras, como Libre Acceso, A. C., concentran su trabajo en el medio que rodea a las personas con discapacidad.

“Libre Acceso” es una asociación civil sin fines de lucro, fundada el 1° de diciembre de 1989, por un grupo de personas con discapacidad, convencidas de que el principio de la igualdad de derechos para todos los seres humanos significa que las necesidades de todo individuo son de la misma importancia, y que para lograr el acceso de las personas con discapacidad a todos los servicios y oportunidades que brinda la sociedad, es necesario identificar y eliminar todas las barreras que limitan su participación plena. Libre Acceso, A. C., considera que la eliminación y adecuación de las barreras físicas ayudará al propio discapacitado a resolver, en gran medida, su propia problemática; y que al dar oportunidad a que este sector de la sociedad pueda tener acceso a todos los lugares y servicios, como cualquier ciudadano, se abrirán sus oportunidades

de salud, educación, trabajo, cultura, deporte, etc. Permitiendo así, que haga uso de sus derechos como cualquier ser humano y pueda llevar una vida productiva y feliz.

En los estatutos de Libre Acceso, A. C. se establece que entre su objeto social se encuentran los siguientes propósitos:

® Promover la eliminación de las barreras físicas, culturales y sociales que impiden la plena integración de las personas con discapacidad a la vida activa.

® Impulsar el diseño y construcción adecuados de rampas, estacionamientos, accesos, sanitarios y elevadores, así como de cualquier otro elemento de construcción, en escuelas, universidades, restaurantes, bancos, iglesias, hospitales, cines, teatros, museos, estadios, salas de conciertos, tiendas, parques y jardines, centros comerciales, aeropuertos, terminales de trenes y autobuses, sitios de taxis, de camiones y de transporte colectivo, entre otros, con el propósito de lograr la plena accesibilidad a los mismos y su uso, por parte de las personas con discapacidad.

® Llevar a cabo todas las gestiones necesarias para que los cuerpos legislativos promulguen y modifiquen leyes y reglamentos relacionados con la construcción, reconstrucción, ampliación y funcionamiento de edificaciones, de manera que se facilite el acceso y uso por parte de las personas con discapacidad.

® Promover ante autoridades federales, estatales y municipales, así como organismos públicos y privados, la observancia de reglas y medidas tendientes al cumplimiento de los ordenamientos mencionados en el párrafo anterior.

® Promover la elaboración, impresión, edición y difusión, directamente o con cargo a terceros, de normas de construcción, de libros, revistas, folletos,

circulares, películas y en general, todo tipo de documentos ya sean visuales, auditivos o la combinación de ambos, que coadyuven a alcanzar el cumplimiento del objeto social.

- ® Fomentar en escuelas, universidades y otros centros educativos, la inclusión de materias relacionadas con las necesidades especiales de las personas con discapacidad.
- ® Insistir en que en las carreras tradicionalmente relacionadas con la construcción, como ingeniería y arquitectura, se implemente la impartición, desarrollo y actualización de diseño arquitectónico y constructivo en que se tomen en consideración los requerimientos y necesidades de personas con discapacidad, tanto en proyectos habitacionales, como centros de trabajo, culturales o de recreo, y cualquier tipo de lugares públicos y privados.
- ® Participar y promover que las autoridades competentes, ya sean federales o estatales, participen en las convenciones internacionales sobre urbanización, construcción y adecuación de lugares, edificios y ciudades, para ser usadas por las personas con discapacidad.

® Llevar a cabo la promoción y defensa de los derechos humanos de la población con discapacidad.

® Informar, asesorar y prestar servicios a personas físicas o morales, públicas o privadas, mexicanas o extranjeras relacionados directa o indirectamente con los problemas de las personas con discapacidad.

De entre todas las actividades de Libre Acceso, A. C., desde su fundación, las más importantes siempre han sido las relacionadas con la eliminación de las barreras arquitectónicas.

Por ello es que, Libre Acceso, A. C., en su afán por lograr la completa eliminación de esas barreras, que tanto limitan el acceso y el uso, por parte de

las personas con discapacidad, del entorno físico que les rodea ha creado éste manual. El objetivo del manual es establecer los parámetros con los cuales sea posible medir el grado de accesibilidad y uso de cualquier edificio; con la pretensión de que dicho grado de accesibilidad mejore progresivamente.

Libre Acceso, A.C., pone, gratuitamente, a disposición de la sociedad y el gobierno, su experiencia en la evaluación y dictamen de edificaciones; otorgándoles, además, la certificación y calificación que a las instalaciones corresponda, de acuerdo a su grado de accesibilidad y uso.

Para ello, alguno de los grupos de evaluación, compuesto por, cuando menos un representante de cada una de las discapacidades físicas básicas, hará un recorrido por las instalaciones, con el objeto de evaluarlas; habiendo hecho esto, entregará al interesado un dictamen del estado en el que se encuentren sus instalaciones, así como las recomendaciones de carácter físico que se requieren. Una vez realizadas estas adecuaciones, Libre Acceso, A.C. otorgará al interesado un certificado en el que se estipula el grado de accesibilidad de su instalación.

Cuando por alguna circunstancia, sea imposible realizar las adecuaciones físicas necesarias, Libre Acceso, A.C., hará las recomendaciones de carácter administrativo que ayuden a solventar las limitaciones que dichas barreras físicas imponen.

Libre Acceso, A.C. no descansará hasta que todas las instalaciones de carácter público de nuestro país sean físicamente accesibles para cualquier persona con discapacidad.

Este manual nos ayudará a todos a lograrlo más rápidamente.

Sección I. Organización y Procedimientos Generales.

La organización es la herramienta que hace posible a los individuos que colaboren para otorgar una certificación, realicen las actividades de una manera ordenada, manteniendo una estructura definida a través de funciones específicas. Cada función es vital para lograr los objetivos propuestos en una evaluación como lo es obtener el dictamen más certero y eficaz, para que con la información emanada de éste, los responsables de adaptar una edificación, lo logren exitosamente.

Para lo anterior se presentará la estructura organizacional incluyendo los perfiles y funciones de cada una de las personas que participan en una certificación:

ORGANIZACIÓN

PROMOTOR PERFIL

® Asociado de Libre Acceso, A.C.

® Persona interesada en obtener una certificación

FUNCIONES

® Contactar con autoridades y particulares

® Sensibilizar a las personas de los diferentes organismos de las necesidades de acceso uso y disfrute de las edificaciones por personas con discapacidad. ®

® Informar de la conveniencia de contar con un certificado.

® Hacer llegar la solicitud y la forma F-1 al Dictaminador.

® Asistir a las evaluaciones.

® Dar seguimiento a las evaluaciones.

EVALUADOR

PERFIL

® Persona con discapacidad

® Asociado de Libre Acceso, A.C. (con o sin discapacidad)

® Persona sin discapacidad, avalada por Libre Acceso, A.C.

FUNCIONES

® Asistir a evaluaciones

® Hacer el recorrido

® Enriquecer la evaluación con sus opiniones

DICTAMINADOR PERFIL

® Persona avalada como Dictaminador

® Asociado de Libre Acceso, A.C.

® Con un mínimo de un año de antigüedad

® Experiencia de por lo menos 15 evaluaciones

FUNCIONES

® Hacer contacto con el organismo a través del Promotor

® Reunir y convocar a los Evaluadores

® Confirmar la cita con el representante del organismo

® Compilar y resumir las opiniones de los Evaluadores

® Representar a Libre Acceso, A.C., ante el organismo a evaluarse

COORDINADOR PERFIL

® Asociado de Libre Acceso, A.C.

® Propuesto por los Dictaminadores y aceptado por la asamblea

® Experiencia previa como Dictaminador y Evaluador

FUNCIONES

® Coordinar el grupo de Evaluación

® Revisar el dictamen

® Otorgar el nivel de certificación entregando el certificado

® Llevar registro de las evaluaciones por Evaluador

® Su función durará un año, pudiendo ser reelecto al final de cada periodo

Para manejar las actividades que se llevan a cabo desde el contacto con la instancia que solicita obtener una certificación de Libre Acceso, A.C. hasta la certificación del mismo. Son las guías de acción que detallan la forma exacta en que la certificación debe cumplirse. Por lo tanto su esencia es una consecuencia cronológica de las acciones requeridas, las cuales se detallan a continuación:

PROCEDIMIENTO PRE-EVALUACIÓN

1. El Promotor contacta al organismo que desea obtener un certificado de Libre Acceso, A.C.
2. El Promotor proporciona la información al Dictaminador, incluyendo nombre del representante de la edificación, teléfono y domicilio.
3. El Dictaminador llena el F-1, que es la hoja de datos y antecedentes.
4. El Dictaminador acuerda una cita para realizar la primera visita de evaluación y se comunica con el Promotor.
5. El Dictaminador convoca al grupo de Evaluadores.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

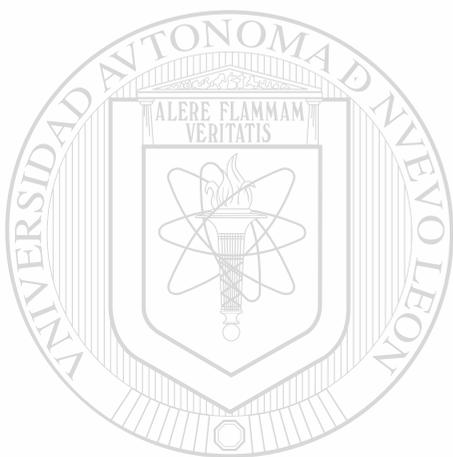
6. El Dictaminador, Evaluadores y Promotor realizan el recorrido para la evaluación.
7. El Dictaminador llena el F-2, cédulas de evaluación.

PROCEDIMIENTO DE DICTAMEN

8. El Dictaminador llena el F-3. Dictamen (original y copia), conservando una copia firmada por el responsable de la edificación.

PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN

9. Si el responsable desea ser certificado en esta visita de evaluación se pasa al siguiente paso si no, se repite a partir del paso No.3.
10. El Coordinador revisa el dictamen para determinar el nivel obtenido para su certificación.
11. El Coordinador, el Dictaminador y el Presidente de Libre Acceso, A.C. firman el certificado.
12. El Promotor entrega el certificado.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Sección II. Evaluación, Dictamen y Certificación

El objetivo del manual es el de evaluar para dictaminar el grado de accesibilidad y uso de edificaciones para personas con discapacidad y otorgar un certificado. Este consta de tres procedimientos:

Evaluación: acción física efectuada por un grupo de Evaluadores de Libre Acceso A.C. al realizar un recorrido y recopilar datos, con el objeto de identificar las barreras físicas que excluyen a personas con discapacidad e identificar las necesidades arquitectónicas no existentes en una edificación.

Dictamen: análisis de datos y entrega de los resultados del recorrido así como las propuestas de adecuación en la edificación al representante de la misma.

Certificación: acción efectuada por el Coordinador de Libre Acceso A.C. en la cual se otorga el grado de accesibilidad a una edificación.

Dependiendo del grado de accesibilidad de la edificación al momento del recorrido se pueden presentar las siguientes situaciones:

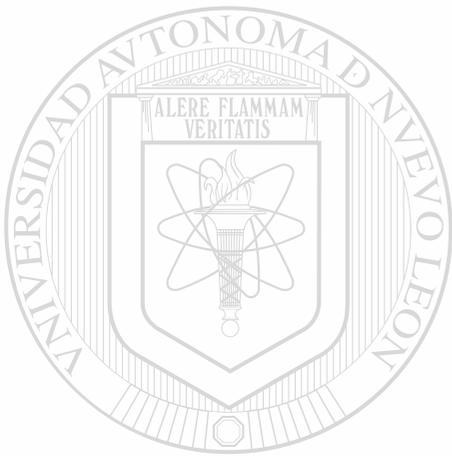
Elaborar un reporte con sugerencias de posibles adecuaciones cuando se sabe previamente que las instalaciones del edificio tienen poca o nada de accesibilidad.

Hacer el recorrido con el procedimiento de evaluación y dictamen para certificar. ®

En el caso donde el grado de accesibilidad sea bajo³² no se procederá a certificar ya sea por decisión de los Evaluadores o del organismo. Si no se certifica, es importante llevar un seguimiento para realizar otro recorrido y revisar las adecuaciones propuestas en el recorrido anterior para proceder a una certificación. No hay límite del número de evaluaciones a realizar; lo ideal es hacer un solo recorrido para la certificación de una edificación.

Se idearon cuatro grupos de formas para los diferentes procedimientos: para el de evaluación se elaboró la F-2 (índice y cédulas de evaluación) apoyado por la

F-1 (hoja de datos y antecedentes), para el de dictamen se elaboro la F-3 (dictamen) y para certificar la F-4 (certificado) ver sección III.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

³² Entiéndase "poca facilidad de acceso"

Procedimiento de Evaluación

CEDULAS F-1 DATOS Y ANTECEDENTES

Antes de la visita a la edificación para el recorrido, el Dictaminador, llenará la forma F-1.

Es importante definir que un edificio será considerado accesible siempre y cuando éste pueda ser usado por personas con diferentes tipos y grados de discapacidad lo más independientemente posible en aquellas áreas relevantes del edificio de acuerdo a su actividad. Por ejemplo, un edificio podrá recibir a personas con discapacidad motora, visual, auditiva y de lenguaje, mental o bien personas con problemas cardio-vasculares o con discapacidad no visible.

Llenado de hojas de datos y antecedentes (F-1):

Encabezado: nombre del organismo (ej. Hospital Darío Fernández, ISSSTE) y de la edificación (ej. auditorio), fecha del día del recorrido, número de hoja del total de F-1. Datos generales: Nombre del representante de la edificación durante el recorrido.

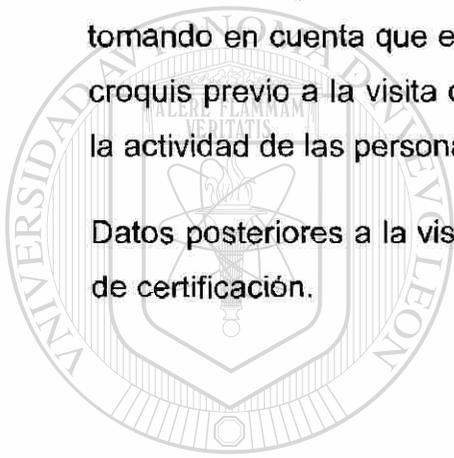
Datos para la evaluación: En el inciso 1 se anotara el día y hora de la visita para realizar el recorrido de la edificación. Los incisos 2 y 3 se llenaran si son aplicables según el caso. Para el inciso 6 es recomendable que el grupo de Evaluadores este integrado por personas con diferentes tipos de discapacidad y diferentes sexos.

Datos previos a la visita: Para determinar el área relevante a evaluar, se debe definir antes del recorrido la actividad que se va evaluar en relación con las personas con discapacidad. Estas dependen del género del edificio, que tan públicas sean sus diferentes áreas y servicios que prestara la edificación a personas con discapacidad.

Por ejemplo, en un cine, la actividad principal es que pueda llegar y hacer uso de la sala de proyecciones como espectador. La actividad secundaria es que pueda hacer uso de sanitarios y la tienda de golosinas (servicios), y la terciaria es que pueda hacer uso de las oficinas administrativas para darle la oportunidad como empleado. La prioridad es que la persona con discapacidad tenga accesibilidad a la actividad principal del edificio.

Es recomendable hacer un sondeo de las áreas relevantes a evaluar e identificarlas con el representante de la edificación con el objeto de establecer la ruta del recorrido y prever las cédulas necesarias. Esto se puede hacer obteniendo copias de los planos arquitectónicos o de zonificación (sí existen y tomando en cuenta que es probable que no estén actualizados), elaborando un croquis previo a la visita o basándose en las áreas específicas de acuerdo con la actividad de las personas con discapacidad en la edificación.

Datos posteriores a la visita: se llenarán éstos incisos durante el procedimiento de certificación.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CÉDULAS F-2 EVALUACIÓN

El recorrido durante la visita debe ser lógico, tomando en cuenta la manera como llegaría una persona con discapacidad al edificio, como entraría y como lo usaría. El recorrido debe comenzar desde la vía pública y/o estacionamiento para evaluar las rutas hacia la entrada del edificio, la entrada principal y la circulación dentro del edificio (incluyendo rutas a las áreas específicas del edificio y servicios como son los sanitarios). Si no existe un plano o croquis previo a la evaluación, durante el recorrido se puede ir dibujando un croquis para referirlo en las cédulas o referirse a él en las cédulas de evaluación. Asimismo, es aconsejable llevar una cinta métrica para hacer mediciones durante el recorrido.

El recorrido se realizará por el grupo de Evaluadores, Dictaminador, Promotor y representante de la edificación a certificar. Para recopilar datos durante el recorrido, se llenarán las formas F-2 que contienen cédulas para ser utilizadas como base por las personas que realizan una evaluación.

La organización de las cédulas de evaluación (F-2) está contemplada de acuerdo con lo siguiente:

® Cada componente arquitectónico es una cédula con una clave y están clasificadas alfabéticamente (ver índice de cédulas F-2/1 en la sección III). ®

® Cada cédula contiene una lista de conceptos (especificaciones) evitando medidas específicas ya que se debe mantener cierto grado de flexibilidad para poder ser aplicadas a diferentes edificaciones (ej. edificios nuevos y existentes).

Los conceptos que contienen medidas fueron obtenidas del Reglamento de Construcciones. Las claves de los conceptos en las cédulas son referidas en el resumen de los manuales editados por el IMSS (ver sección IV) como sugerencia de como se podría resolver cierta adecuación.

La serie de conceptos en cada cédula contiene “aspectos generales” que abarcan los tres tipos de discapacidad en cuanto a implicaciones arquitectónicas:

- a) movilidad física limitada: persona sobre silla de ruedas, muletas, andadera, bastón, etc.
 - b) discapacidad visual: persona con bastón o perro guía
 - c) discapacidad auditiva y de lenguaje
- Los “aspectos generales” incluyen: dimensiones (ej. ancho, largo, altura y pendiente), superficie del piso, pasamanos, libre tránsito, iluminación, señalización: visual y sonora, contrastes de colores y texturas, accesorios y controles.

El concepto resaltado en cada cédula es el más importante y generalmente es el primero en la lista.

Recorrido por zonas con cédulas:

Existen cinco zonas en una edificación de acuerdo con su recorrido:

- I. Ruta hacia la entrada principal del edificio y entrada principal
- II. Ruta de la entrada del edificio hacia el destino final

III. Destino final

IV. Servicios y rutas generales

V. Servicios emergentes

Por ejemplo en un cine: La zona I es la ruta desde la vía pública y/o estacionamiento a la entrada del edificio. La zona II es la circulación entre la entrada del edificio (ej. vestíbulo) a la sala de proyección. La zona III es la sala de proyección (área de audiencia y espectador). La zona IV son los servicios del cine (ej. sanitarios y tienda de golosinas). La zona V son los servicios

emergentes (ej. salidas de emergencias aptas para personas con discapacidad y alarmas visuales para personas con discapacidad auditiva).

® Se empezará a evaluar por la zona I que puede ser área cubierta o no.

® Si existe mas de un edificio se evaluarán las cinco zonas por cada edificio.

® Cada zona consta de diferentes componentes arquitectónicos (dependiendo del caso). Las cédulas correspondientes se llenarán de acuerdo con la secuencia del recorrido.

® Una cédula se puede repetir las veces que sea necesario o descartar dependiendo de los componentes arquitectónicos de cada edificio por zona. Por ejemplo, la cédula de puertas puede ser usada varias veces en una zona del edificio, mientras que la cédula de elevadores puede no ser aplicable.

® Se llenará una cédula cuando se considere que el componente arquitectónico existente es inadecuado o se quiera hacer algún comentario sobre éste. Esto significa que no se debe de llenar una cédula por cada componente que sea encontrado (si el componente se considera accesible no se registrará).

® Si no existe el componente arquitectónico y es indispensable, se llenará la cédula correspondiente. ®

® Las cédulas B sirven como complemento a las cédulas A, C, D y E correspondientes a las diferentes zonas. Por ejemplo para la zona I, las cédulas A son obligatorias y se complementaran con las cédulas B de circulación cuando sean necesarias.

Llenado de una cédula (F-2):

Encabezado: nombre del organismo, nombre de la edificación, fecha del día del recorrido, zona a la que se refiere (I al V) y nivel del piso si es aplicable, número de hoja (de acuerdo a la secuencia del recorrido) del total de la zona a la que se refiere (ej. 1/5, 2/ 5, ..., 5/5).

Conceptos: Si algún concepto no se menciona en la cédula, se escribe en el renglón de "otros", se evaluará y se tomará en cuenta para el dictamen. Si existe cualquier comentario de algún concepto de la lista de la cédula, se escribirá en los renglones de "observaciones".

Respuesta a conceptos: La respuesta a cada concepto se basa en las opiniones de los integrantes del grupo de Evaluadores y el criterio final será del Dictaminador que es el responsable del llenado de las cédulas. El grupo de Evaluadores debe tomar en cuenta los requerimientos de la mayoría de personas con discapacidad y no basarse en necesidades individuales. Existen tres posibilidades de respuesta a un concepto: SI, NO, N/A (no aplica). Se encierra en un círculo la opción aplicable. Lo ideal es que la respuesta a los conceptos sea SI.

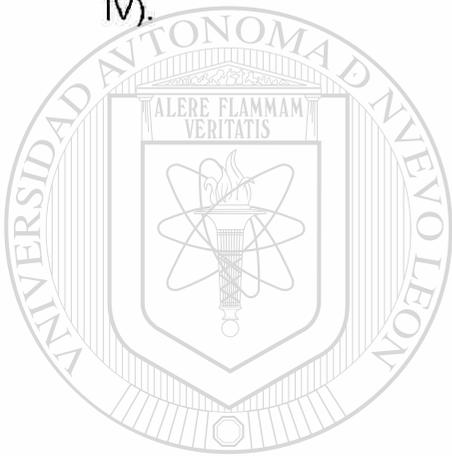
Al lado derecho de las opciones de respuesta hay un espacio para marcar si el concepto es indispensable o es una recomendación. Si es una recomendación, no se tomará en cuenta para la calificación.

El concepto resaltado es necesario que la respuesta sea SI. Si la respuesta es NO a ese concepto todo el elemento se considerará inaccesible.

Aunque la entrada a la edificación no sea accesible (por ejemplo, que tenga escalones) la evaluación procederá.

Si existe el componente arquitectónico para el usuario en general, se evaluará para las personas con discapacidad. Por ejemplo, si no existen sanitarios para el público en general, no se podrá exigir este componente arquitectónico para personas con discapacidad.

PROCEDIMIENTO DE DICTAMEN Después de haber efectuado la evaluación (el recorrido y el llenado de las cédulas necesarias por zonas), el Dictaminador llenará por duplicado (original y copia) el dictamen (F-3). Deberá entregar el original y se quedará con una copia firmada de recibido por el representante de la edificación. Estará bajo el criterio del Dictaminador entregar el dictamen antes de salir de la edificación o posteriormente (acordando una fecha, depende de la complejidad de la edificación) y entregar las cédulas de la evaluación al representante de la edificación utilizadas durante el recorrido. Se puede entregar al organismo como material de apoyo los manuales del IMSS con las especificaciones arquitectónicas o el resumen de los dos manuales (ver sección IV).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LLENADO DEL DICTAMEN (F-3):

Encabezado: Se llenarán las formas necesarias de F-3 por zona.

Tabla: Vaciar solamente los datos donde la respuesta sea NO de la lista de cada cédula (las indispensables y recomendaciones).

Anotar por columna el número de cédula, la clave del concepto y el concepto del que se trate.

Las observaciones son soluciones o comentarios que pueden ser físicas y/o administrativas.

El Dictaminador valorará cada concepto según el caso específico y manejará la respuesta como indispensable o como recomendación. Las respuestas indispensables son las que se tomarán en cuenta para la calificación en la certificación. Cabe recalcar que el criterio debe recaer de acuerdo con las prioridades en el siguiente orden: discapacidad motora, visual, auditiva y lenguaje.

En la columna de prioridades el Dictaminador podrá hacer sus propias anotaciones para poder llegar a una calificación por zonas. Se debe de tener en cuenta que los conceptos de las zonas I, II y III tendrán más valor que la zona IV, y la zona IV más valor que la zona V.

Pie de página: En caso de que se requiera otra evaluación se acordará la fecha de la próxima visita para el recorrido.

Se rectificará si las áreas evaluadas fueron de acuerdo con la actividad a evaluar desde un inicio.

Nombre y firma del Dictaminador y del representante de la edificación.

PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN

Se entregará un certificado (forma F-4).

Llenado del certificado (F-4):

El certificador llevará una bitácora con el número de folio del certificado y se anotará el número en la F-1 en "datos posteriores a la visita".

® Nombre del organismo. La calificación se determinará con número y logotipo de accesibilidad (silla de ruedas) de acuerdo a:

- a) Accesibilidad hasta el destino principal de la edificación por la que se otorgará una silla de ruedas (zona I, II y III).
- b) Uso de los servicios de la edificación por lo que se otorgará dos sillas de ruedas (zona IV).
- c) Servicios emergentes de la edificación por lo que se otorgará tres sillas de ruedas (zona V).

La calificación mínima es una silla, si no tiene una silla mínimo no se dará el certificado ya que tiene una calificación de cero.

En el certificado se especificará la actividad o actividades que puedan realizar las personas con discapacidad en el edificio al que se otorga la certificación.

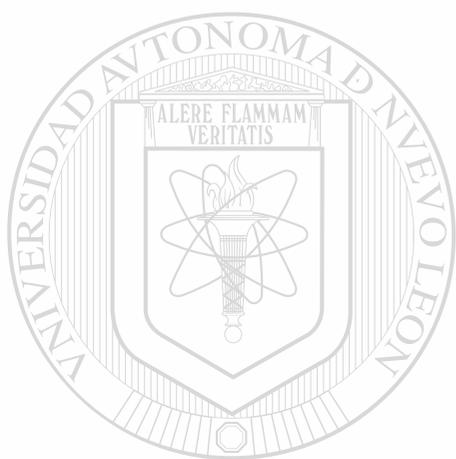
® Firma del Coordinador, Dictaminador y Presidente de Libre Acceso A.C.

® Fecha en que se otorgó la calificación.

COMENTARIOS

Estos procedimientos podrán ser modificados de acuerdo con los requerimientos futuros y su uso, particularmente los conceptos de los diferentes componentes arquitectónicos por cédula, el proceso de análisis de datos y el criterio para la obtención de la calificación. Se sugiere que después de diez

evaluaciones de diferentes géneros de edificios se revisen y se definan mas detalladamente los procedimientos y formas. Cabe recalcar que este manual es una primera propuesta para llevar a cabo una evaluación, dictamen y certificación de edificaciones.

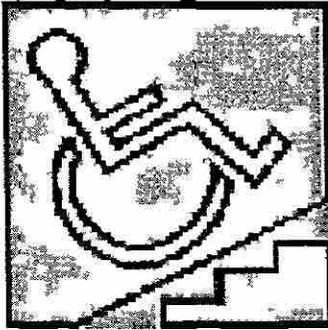


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



LIBRE ACCESO, A. C.

FECHA _____ - _____ 19____

ZONA _____

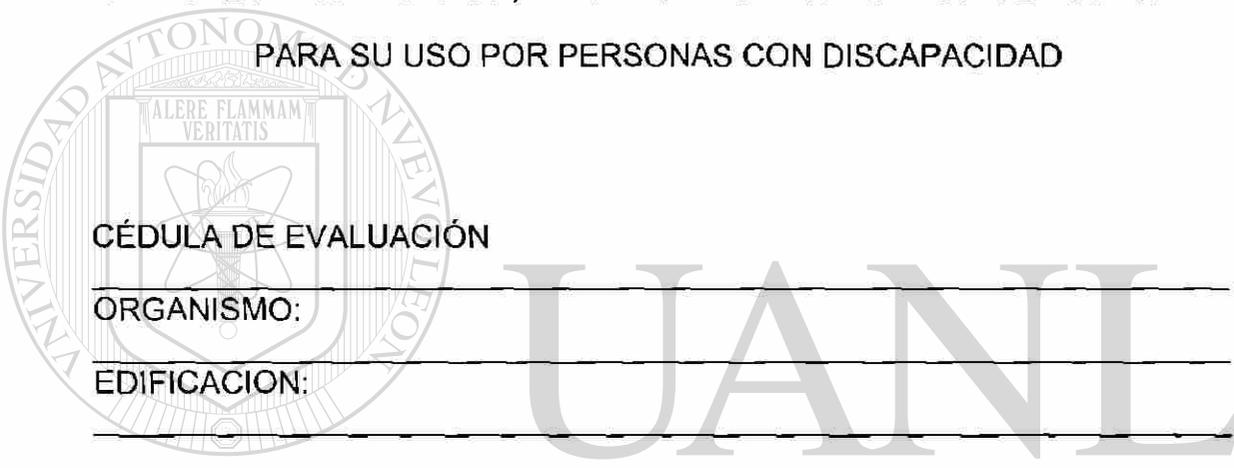
NIVEL _____
HOJA ____ DE ____

MANUAL DE EVALUACIÓN, DICTAMEN Y CERTIFICACION DE EDIFICIOS
PARA SU USO POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CÉDULA DE EVALUACIÓN

ORGANISMO: _____

EDIFICACION: _____



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

I DATOS GENERALES

1. Domicilio

Calle y

Número _____

Colonia _____

Delegación o Municipio _____

Código

Postal _____

Ciudad _____

Estado _____

2. Nombre del representante de la edificación

Puesto _____

3. Teléfono _____ 4. Fax _____ 5. Correo electrónico _____

II DATOS PARA LA EVALUACION

1.- Visita: Fecha _____ Hora _____

2.- Próxima visita: Fecha _____ Hora _____

3.- Visita previa: Fecha _____

4.- Nombre del Promotor _____

5.- Nombre del Dictaminador _____

6.- Nombres del grupo de Evaluadores _____



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

F-1/1

III DATOS PREVIOS A LA VISITA

1. Area relevante del edificio a evaluar _____ m2/
nivel _____

Número de niveles a evaluar _____

Número de edificios _____

Género del edificio _____

Actividades de las personas con discapacidad a evaluar

2. Estacionamiento

_____ dentro del terreno _____ cerca del terreno _____ no cuenta con estacionamiento

3. ¿Cuenta con una entrada al inmueble accesible para la evaluación? _ si _ no

4. ¿Existe una ruta establecida para evaluar las áreas relevantes? _ si _ no

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



5. ¿Cuenta con personas de apoyo para las personas con discapacidad durante la evaluación?

_____ ¿cuántos? _____ si _____ no

6. Otros comentarios sobre accesibilidad _____

7.- Cédulas necesarias para la evaluación

¿existen planos o croquis de la área a evaluar? _____ si _____ no

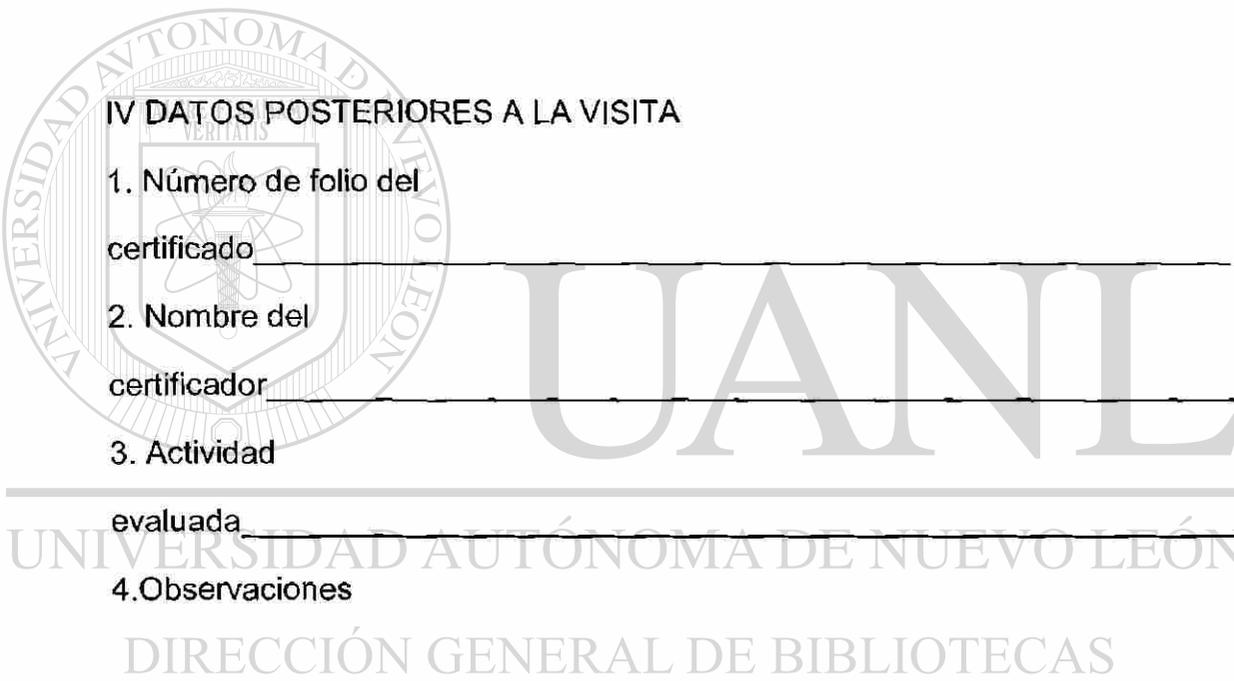
IV DATOS POSTERIORES A LA VISITA

1. Número de folio del certificado _____

2. Nombre del certificador _____

3. Actividad _____
_____ evaluada _____

4. Observaciones _____



LIBRE ACCESO, A. C.

FECHA _____ - _____ 19 _____

ZONA NIVEL

HOJA ___ DE ___

MANUAL DE EVALUACIÓN, DICTAMEN Y CERTIFICACION DE EDIFICIOS
PARA SU USO POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CÉDULA DE EVALUACIÓN

ORGANISMO: _____

EDIFICACION: _____

A-00 RUTA HACIA LA ENTRADA PRINCIPAL ACCESIBLE
DEL EDIFICIO

(zona I)

A-01 DESDE LA VIA PUBLICA

A-02 DESDE EL CAJON DE ESTACIONAMIENTO

B-00 CIRCULACION

(zona I, II, III, IV, V)

B-01 PASILLO

B-02 PUERTA

B-03 VESTIBULO DE PASO ENTRE DOS PUERTAS

B-04 RAMPA

B-05 ESCALON(ES)

B-06 ESCALERA

B-07 ELEVADOR (MONTACARGAS)

C-00 AREA ESPECIFICA DEL EDIFICIO

(zona III, IV)

C-01 AREA DE RECEPCION

C-02 AREA DE ESPERA

C-03 SALA DE AUDIENCIA Y ESPECTADOR (ej. cines, teatros, auditorios, estadios)

C-04 AULAS (ej. escuelas)

C-05 AREA DE VENTAS (ej. comercio, librerías)

C-06 AREA DE COBRO (ej. cajas, taquillas, bancos, correos)

C-07 AREA DE COMENSALES (ej. barra cafeterías y restaurantes)

C-08 HABITACION

C-09 REGADERAS

C-10 VESTIDORES

C-11 AREAS RECREATIVAS

C-12 SALA DE LECTURA (ej. bibliotecas)

C-13 AREA DE TRABAJO (ej. oficinas)

C-14 SALA DE EXHIBICION (ej. museos y galerías)

D-00 SERVICIOS GENERALES (zona IV)

D-01 SANITARIOS PUBLICOS PARA PERSONAS DISCAPACITADAS

D-02 SANITARIO INTEGRAL

D-03 SANITARIO UNISEX

D-04 TELEFONO PUBLICO

E-00 SERVICIOS EMERGENTES (zona V)

E-01 SERVICIOS EMERGENTES

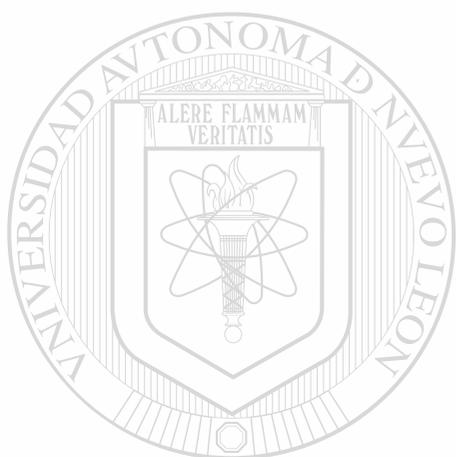
F-2/1A-01 RUTA HACIA LA ENTRADA PRINCIPAL ACCESIBLE DEL EDIFICIO DESDE LA

VÍA PÚBLICA

A-01/01 Ancho suficiente de la ruta. SI NO N/A

A-01/02 Bordes limitantes del ancho de la ruta identificables (ej. altura de bordes, color contrastante). SI NO N/A

A-01/03 Superficie del piso (uniforme, antiderrapante).	SI NO N/A
A-01/04 Ruta transitable (libre de obstáculos).	SI NO N/A
A-01/05 Ruta iluminada suficiente.	SI NO N/A
A-01/06 Señalización identificable hacia la entrada principal accesible.	SI NO N/A



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



LIBRE ACCESO, A. C.

FECHA ____ - ____ 19____

ZONA NIVEL

HOJA __ DE __

MANUAL DE EVALUACIÓN, DICTAMEN Y CERTIFICACION DE EDIFICIOS
PARA SU USO POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CÉDULA DE EVALUACIÓN

ORGANISMO:

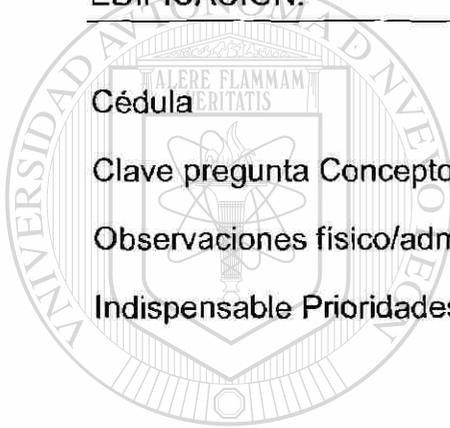
EDIFICACION:

Cédula

Clave pregunta Concepto

Observaciones físico/administrativas Sugerencia

Indispensable Prioridades



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Sección IV

RECOMENDACIONES PARA FACILITAR EL DESPLAZAMIENTO Y LAS ACTIVIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

(Resumen de los dos manuales del IMSS)

A-02 CAJONES DE ESTACIONAMIENTO PARA DISCAPACITADOS:

- ◆ Deben de destinarse zonas de estacionamiento reservado exclusivamente a los vehículos de personas con necesidades especiales. Estas zonas deben construirse en forma tal que permitan adosar una silla de ruedas a cualquiera de los lados del vehículo, con objeto de facilitar la salida o la entrada de estas personas.
- ◆ La superficie destinada a estacionamiento no debe ser inferior al 3 % de la total; en caso de hospitales no debe ser inferior al 5 %, y estar situada lo mas cerca posible de la entrada de la edificación.
- Por reglamento, deberá destinarse por lo menos un cajón por cada 25 o fracción a partir de 12, y sus medidas deben ser de 500 X 380 cm.

-
- Se pondrá señalización apropiada para indicar la zona reservada.

Es necesario que estos espacios de estacionamiento se ubiquen lo mas [®] cerca posible de la entrada principal, y de preferencia al mismo nivel que esta, para que el acceso no este obstaculizado con escalones. Es conveniente, en lo posible, que estén protegidos del sol y la lluvia.

- Deben existir pequeñas rampas que salven el desnivel de la acera o pasillo y el suelo del estacionamiento. Estas rampas deben contar con una pendiente máxima del 6 %, un ancho mínimo de 100 cm, bordes laterales con una altura de 5 cm y superficie antiderrapante, firme y uniforme.

B-02 PUERTAS:

Los umbrales deben de estar al ras. El ancho libre mínimo de las puertas debe ser de 100 cm. Las puertas de acceso principal, para que pasen 2 personas o una con un perro , deben tener un ancho mínimo de 120 cm y las puertas interiores deben tener un ancho mínimo libre de 100 cm.

El color de la manija debe contrastar con el área de alrededor.

Se deben estandarizar las manijas de las puertas para que indiquen las áreas

peligrosas, en tantas situaciones como sea posible.

El tipo de manija recomendable es el de palanca con una protuberancia al final u otro rasgo que evite que la mano se deslice cuando la palanca sea inclinada hacia abajo. Si la puerta es de vidrio se debe disponer de un elemento protector, y el vidrio debe ser inastiable.

Se debe colocar una calcomanía de color contrastante en los vidrios a la altura del pecho o cada 120 cm.

Un color contrastante en el piso también ayuda a dirigir los ojos hacia la puerta.

Para facilitar la identificación de la entrada a las personas con deficiencias visuales, la puerta o su marco debe tener colores que contrasten con los de la pared.

En el caso de que las puertas sean de bisagras, debe disponerse de un zoclo de metal o goma de unos 40 cm de alto, que cubra toda la anchura de la puerta como defensa.

- Donde sea imposible abrir completamente una puerta de bisagra o el área circunvecina tenga un ancho menor a 150 cm, se recomienda el uso de puertas corredizas.

- En el piso de debe indicar una superficie con cambio de textura de 120 cm antes y después de la puerta y de 30 cm a los lados de esta. La tira táctil debe estar ubicada en el centro de la puerta.

B-04 RAMPAS:

- Deben tener un ancho mínimo de 100 cm para recorridos rectos y tramos cortos. Si la rampa es de doble circulación, el ancho mínimo debe ser de 210 cm.

- Deben de tener una pendiente máxima de 6 % ; el piso debe ser firme, uniforme y antiderrapante, han de contar con bordes laterales de 5 cm de altura mínima y con descanso por lo menos a cada 300 cm, con una longitud mínima de 150 cm.

- Deben usarse barandales a ambos lados de la rampa. El barandal debe ser construido de tal forma que no haya ninguna obstrucción al pasaje de una mano a lo largo del riel, y las terminaciones deben curvarse 10 cm mínimo, o doblar hacia donde termina el barandal en el piso.

- Deben tener dos barandales a diferentes alturas; uno a 90 cm para personas no discapacitadas o para las que usan bastón, y otro a 75 cm para personas con silla de ruedas.

- La localización del borde o tope en relación del barandal no debe ser de mas de 10 cm ni de menos de 5 cm.

- Deben de contar con un cambio de textura en piso 120 cm antes del principio y final de la rampa; tener una franja de color contrastante al principio

y final de la rampa y franjas antiderrapantes a lo ancho, y la señalización del símbolo internacional del discapacitado al final y principio de la misma.

CIRCULACIONES

B-01 PASOS Y PASILLOS

Deben tener una ancho mínimo de 180 cm, contar con un barandal ubicado a 90 cm del piso, tiras táctiles de 20 cm de ancho en ambos lados del pasillo, piso antiderrapante y un sistema de alarma sonora u luminosa de emergencia con dos tipos de luces, roja y amarilla, la primera indica emergencias de primer grado, donde se tiene que evacuar la unidad, la segunda, casos de emergencia en los que se debe evitar utilizar elevadores o determinadas zonas de peligro.

LETRERO CONDUCTIVO EN BARANDAL

En las zonas de intersección en los pasillos, o en los vestíbulos en donde existen barandales, se debe ubicar una placa metálica con letras en alto relieve y su significado en Braille, que informe la dirección de la ubicación de los servicios cercanos.

OBSTÁCULOS FIJOS A LA PARED

Cuando en las circulaciones en pasillos o pasos existan obstáculos fijos a la pared, y estos sobresalgan mas de 10 cm, el obstáculo debe estar ubicada a una altura máxima de 69 cm y se instalara en el pavimento a paño del borde exterior de obstáculo un borde boleado de 5 cm para indicar al invidente la existencia de este. Cuando el obstáculo sobresalga menos de 10 cm, este debe contar con una altura mínima de 69 cm.

B-06 ESCALERAS INTERIORES

- El ancho debe ser de 180 cm como mínimo, deben contar con barandales a una altura de 75 y 90 cm en ambos lados de la escalera, estos barandales al principio y final deben contar con el número de piso en alto relieve y en Braille. Los barandales deben prolongarse 64 cm más después del primer y último escalón y rematar en forma boleada. Las escaleras también deben contar con un cambio de textura de 120 cm a partir del principio y final de la escalera.
- □El peralte debe ser de color contrastante con la huella, las huellas deben ser de 34 cm y esta contar con una franja antiderrapante también de color contrastante a 2.5 cm del borde.
- En las escaleras debe existir un sistema de señalización y sonido de emergencia con luces intermitentes en rojo y amarillo, a una altura mínima de 210 cm del piso.

OBSTÁCULOS ÁREA INFERIOR DE LA ESCALERA

Debajo de las escaleras se debe ubicar algún barandal o algún elemento de protección o aviso para evitar el cruce peatonal. Esta zona debe estar ubicada en la intersección del piso con la referencia donde la parte inferior de la escalera tiene una altura de 203 cm.

BARANDALES Y PASAMANOS

- Se recomienda el uso en escaleras, rampas y para apoyo en circulaciones.
- La mano debe de ser capaz de asir el barandal apropiadamente. Los bordes agudos deben ser redondeados, y deben de ser contruidos de tal forma que no haya ninguna obstrucción al pasaje de la mano a lo largo del riel.
- El ancho del pasamanos no debe exceder de 4 cm; debe haber uno a una altura de 90 cm y otro a una altura de 75 cm.
- □Su color debe ser contrastante con la pared.

- El barandal o pasamanos, en circulación se debe integrar como un solo elemento a la protección en muro contra golpes de camilla.
- En los barandales se deben marcar números en alto relieve y en Braille para señalar en que piso se va.
- Los barandales deben continuar en los extremos superior e inferior de las escaleras y rampas 62 cm, y sus terminaciones deben curvarse 10 cm mínimo o doblar hacia donde termina el barandal en el piso.

D-04 TELEFONOS

- Los teléfonos públicos deben estar bien ubicados en relación con el vestíbulo y los espacios públicos del edificio.
- Deben estar montados en las paredes o en casetas sin puertas, de manera que ni los soportes ni las casetas representen un obstáculo para las personas en silla de ruedas. De preferencia deben estar remetidos o colocados en las esquinas.
- Los teléfonos no deben ubicarse en las zonas más estrechas del corredor.

- La altura máxima de la parte alta del teléfono debe de ser de 140 cm. □□□ Debe tener un elemento de apoyo para las personas en muletas, así como un aditamento para colocar muletas o bastones. Se recomienda una repisa para este fin, y en esta misma se debe colocar un directorio en Braille con los teléfonos de emergencia.

- Es conveniente que un regulador de volumen este en el auricular para ser manipulado por quienes tengan deficiencias auditivas.
- Debe existir una señalización para discapacitados que indique su uso.

- En el piso debe existir una tira táctil o cambio de textura a 122 cm mínimo, que indique la existencia de algún obstáculo, en este caso el teléfono o repisa.

B-07 ELEVADORES

- El área interior mínima para sillas de ruedas debe ser de 135 X 140 cm.
 - Debe contar con barandales a 90 cm de altura en los tres lados, y estos deben tener una separación mínima de la pared de 5 cm.
 - Los elevadores deben contar con dispositivos de autonivelación que garanticen que la caja del ascensor se va a detener automáticamente en los descansos de los distintos niveles. Debe tener un tiempo de apertura mínimo de 15 segundos y exactitud en la parada con respecto al nivel del piso.
 - Los botones de llamada del tablero de control deben estar a una altura a eje en su parte superior máxima de 120 cm, y en su parte inferior mínima de 85 cm. Debe haber un tablero de cada lado de la puerta.
-
- Deberá unificarse y normalizarse la disposición de los botones, a fin de que los invidentes puedan usarlos debidamente, las flechas que indiquen la dirección hacia donde va el elevador deben ser de colores contrastantes, con una dimensión de 7 cm, ubicadas a una altura de 180 cm a eje del piso terminado. En caso de existir dos o mas elevadores, deben contar con un sistema de timbre para indicar cual es el elevador que a va a dar el servicio.
 - Los botones deben ser de fácil empuje o de tono sensitivo, y deben contar con señalización en alto relieve y su significado en sistema Braille.
 - El aditamento de señal de alarma debe estar a 100 cm del suelo, y deberá ser preferiblemente teléfono.

- Los botones de emergencia deben estar agrupados en la parte inferior del tablero, y su tamaño y forma deben ser diferentes de los botones normales.
- En el interior del elevador debe existir un señalamiento de emergencia con dos tipos de luz: una amarilla, que indique no utilizar el elevador, y otra roja para evacuar el edificio; junto a estos señalamientos debe haber un sistema de altavoz de emergencia. El señalamiento debe ir en letras y con sistema gráfico; esto puede ser integrado o por separado.
- Los caracteres arábigos deben ser blancos sobre un fondo oscuro que sea poco reflejante.
- Los marcos de las puertas, en todos los pisos, debe ser de color contrastante con el de la pared y deben estar marcados con números del piso resaltados de 5 cm y con símbolos en Braille, esta placa, en total debe tener una dimensión de 6 cm de ancho por 7 cm de largo y estar ubicada a una altura a eje de 140 cm del nivel del piso a ambos lados de la puerta, así como un cambio de pavimento o textura a 120 cm de la puerta del elevador, y a 30 cm de sus laterales.
- Se sugiere que también se instale un sistema parlante además de los números resaltados.
- □Debe existir una identificación sonora en el exterior para saber si sube o baja el elevador. Así como otra identificación sonora en el interior para indicar el piso en que se detiene el elevador. Un sonido indica que el elevador va para arriba, dos, que va para abajo.
- Todos los elevadores deben contar con dos ojos eléctricos a una altura de 20 cm que impida que se cierre la puerta en tanto una persona en silla de ruedas permanezca en el paso y a una altura de 75 cm.

D-02/03 LAVABOS

- □ Deberá existir por lo menos un lavabo libre de obstáculos en la arte baja, y con una altura de 75 cm. Para permitir el acercamiento a personas en sillas de ruedas.
- □ Las llaves deben ser de tipo aleta o palanca para accionarse con el codo, o con el antebrazo, y su ubicación debe ser, vista de frente: izquierda ara agua caliente y derecha para agua fría.
- □ Deben tener fijación y sostenes fuertes para resistir el peso de las personas, si tienen que apoyarse en ellos.
- Las condiciones de agua caliente deben estar protegidas, pues el parapléjico tiene poca sensibilidad en las piernas y pueden producirse quemaduras.
- La separación de las llaves de agua debe ser de 20 cm mínimo.
- Se debe instalar por lo menos un espejo con inclinación de 10o en la parte alta del lavabo y con una dimensión de 72 cm.

D-02/03 BAÑOS Y SANITARIOS □

-
- Los pisos deben ser antiderrapantes. En el caso de desagües de rejillas, sus ranuras no deben tener mas de 1 cm de ancho.
 - En los accesos de los sanitarios se debe poner a 120 cm de la puerta un cambio de textura en el piso.
 - Las señales que se pongan en las puertas de los baños para hombres deben distinguirse muy bien de los baños para las mujeres, con el objeto de que las personas con visión deficiente las puedan identificar fácilmente, y colocar la señalización en sistema braille en el muro junto a la puerta del lado de la manija.

- En los mingitorios, excusados y regaderas deben existir barras de apoyo y accesorios para colocar muletas y bastones.
- Los espacios reservados para personas con discapacidad deben estar ubicados en donde existan muros, no cancelas, para poder fijar las barras de apoyo.
- Se debe colocar asientos gruesos para W.C. que nos sirva para igualar la altura a la de una silla de ruedas, esta altura es de 52 cm del nivel del piso.
- La tira táctil que viene de la circulación del pasillo, interrumpida por el cambio de textura, se debe prolongar entrando en el centro de la puerta. Junto a esta, en el interior y también del lado de la manija se sugiere colocar una placa con un mapa informativo de circulación para ubicación de los servicios. Continuando la tira táctil, esta debe continuar el recorrido de preferencia primero a los lavabos, en donde la terminación sea en forma ovalada; para indicar vuelta debe existir una especie de retícula que indique que existe un cruce. Continuando con la tira táctil se debe llevar a un elemento de cada servicio.

APAGADORES, CONTACTOS E INTERRUPTORES

- Se requiere que tengan una señalización de tipo luminosa. Los contactos eléctricos deben ser polarizados, con vivo, neutro y tierra física.
- Los controles en general no deben estar colocados a menos de 50 cm de una esquina, pues de otra forma se dificultaría su alcance a una persona en silla de ruedas.

C-03 AUDITORIO

- Deberá destinarse un espacio por cada 100 asistentes o fracción, a partir de 60 en áreas menores de 500 lugares, en áreas mayores se debe considerar uno por cada 200, para uso exclusivo de personas discapacitadas. Este

espacio tendrá 120 cm de fondo y 80 cm de frente y quedara libre de butacas y fuera del área de circulaciones.

(Artículo 103 inciso del Reglamento de Construcciones del D.F.)

- Se sugiere la colocación de barandales a ambos lados, a una altura de 75 cm. Se indicara una sismología en el suelo, pintada con pintura color amarillo de esmalte reflejante.
- Se recomienda que el área destinada a discapacitados en silla de ruedas se encuentre de preferencia a nivel del acceso; en caso contrario se debe de contemplar una rampa con inclinación máxima de 6% con las características mencionadas en el anexo referente a rampas. Debe de estar cerca de los accesos y de las salidas de emergencia.
- Se debe de destinar también una zona en la parte de enfrente, en la primera hilera de butacas, para personas con debilidad visual, y, para personas en muletas, se destinara 2 lugares por cada 25 asistentes o fracción.
- Por diseño, la mejor ubicación para las sillas de ruedas es en la parte posterior de los pasillos y/o en la primera hilera, antes de los asientos.

-
- Los pisos deben ser firmes, parejos y antiderrapantes. En esta área se deben de evitar las alfombras.

SEÑALIZACIÓN

- Tomando en cuenta que muchas personas tienen una visión periférica reducida, la información gráfica deberá estar colocada dentro del ángulo de visión. □□Las señales, los símbolos, los mapas o algún señalamiento deben estar presentados de diferentes formas:

a) En alto relieve.

b) Verbal con distintas modalidades:

c) Escrito en Braille.

d) Sonoro

e) Codificado en disco, tarjeta, ficha o adhesivo.

□ Los caracteres realzados y las señales audibles se utilizan para suministrar información básica a los deficientes visuales. Los números deben ser de tipo romano o arábigo, pues muchas personas con deficiencia visual no saben leer el Braille. Deben estar realzados del fondo por lo menos 0.04 cm. Es necesario que la altura respecto al suelo y la localización sean consistentes.

□ Las letras de molde táctiles que son cóncavas, se leen con mayor facilidad que las convexas. □□□ Las letras realzadas deben tener bordes agudos, un ancho de 3 cm y una altura de 2.5 cm.

□ Las letras o figuras blancas en un fondo obscuro o negro son mas legibles.

□ Un tipo de letra legible y común es la de tipo helvética.

□ Se debe utilizar un formato, color, estilo y localización uniforme para cada tipo de letrero, y las frases deben ser cortas y familiares.

□ Las señales audibles se utilizan para anunciar medios de desplazamiento o para hacer saber al usuario que es necesario llevar a cabo una acción. ®

□ Un sistema de señales debe abarcar información directa del sol, (resplandor), la luz débil o las sombras no sean causa de que se reduzca la visibilidad.

□ Las casetas de información que se instalen en los sitios regulares cerca de la puerta de los edificios públicos representan una forma útil de auxiliar a las personas con deficiencias visuales. Estos módulos deberían contar con mapas de líneas realzadas del sitio y asistencia personal en orientación e información sobre las señales del edificio.

- La información táctil que identifique cada lugar debe estar localizada fuera de este, y su localización debe ser siempre constante.
- En los lugares en que la señales o mapas estén protegidos por un vidrio, este no debe ser reflejante.

SEÑALIZACIÓN-DIRECTORIO GENERAL

- El directorio general que se encuentra en los accesos principales de las unidades debe contar con letras gráficas en alto relieve y de color contrastante en el fondo.
- Se debe ubicar una placa metálica con sistema Braille en fotografado del lado derecho del modulo a una altura con su centro a eje de 130 cm.

E-01 SALIDAS DE EMERGENCIA

- Las vías accesibles hacia las salidas de emergencia deben estar muy bien indicadas por medio de sistemas de advertencia táctiles, audibles y luminosas.
- Las puertas que conduzcan a áreas de riesgo deben estar cerradas con llave, y abrir hacia afuera.

- Las señales que emitan las puertas de emergencia en momentos de apuro deben estandarizarse. □

- En las puertas de salida de emergencia se debe ubicar en el muro, a paño de la parte superior de la puerta, del lado contrario del abatimiento de esta, una lampara para salida de emergencia de una cara, con sistema de luces intermitentes, así como otra lampara de salida de emergencia, pero de dos caras, ubicada en forma perpendicular al muro, arriba del paño superior de la puerta, del lado de la manija, y junto a esta lampara un sistema sonoro de emergencia.

- Cuando se le emplee como una señal de identificación, el color debe tener un contraste notorio con el fondo; lo mejor es que los caracteres claros este colocados sobre un fondo oscuro.
- El color de las señales también debe contrastar con el del andados.
- Para que contrasten, los colores deben tener valores diferentes.
- ILUMINACIÓN □
- Los niveles de calidad de iluminación deben ser mas grandes que los usuales para facilidad de las personas con deficiencias visuales, evitando los reflejos y resplandores por medio del empleo de superficies mate.
- Se debe utilizar la iluminación para acentuar las escaleras, los barandales, los puntos de reunión, los muebles de baño, los corredores, etc. No hay que usar luces intermitentes para iluminar estas áreas, solamente se utilizan estas en focos que indiquen alguna emergencia.

FACILIDADES PARA PERSONAS CON AUDICION DEFECTUOSA

Se debe prestar la debida consideración a la “higiene acústica” en la construcción de edificios. Esto es algo que es altamente deseable aun para personas con audición normal.

Para aquellos con problemas de audición, y que por lo tanto están mas propensos a tener dificultades acústicas de comunicación, es esencial tomar las medidas acústico-estructurales apropiadas. Entre otros, los puntos siguientes tienen gran importancia en este contexto:

- Exclusión del ruido molesto del fondo tal como:
 - Ruidos del trafico proveniente del exterior.
 - Sonidos emitidos por instalaciones técnicas, tanto dentro del edificio como en el exterior.

- Sonidos de actividades en habitaciones vecinas.
- Proporcionando el tipo y la cantidad correcta de material absorbente de ruido, y de esa manera, cortar al mínimo el tiempo de reverberación.
- Buena iluminación para ayudar a la lectura de los labios.
- Evitar superficies estrictamente paralelas y esquinas completamente cuadradas, en general estos arreglos deberán usarse en las superficies verticales.
- Las habitaciones comunales deberán estar provistas de ganchos de inducción contruidos como parte de la estructura, a los cuales se les pueda conectar micrófonos, así como también filmes con sonido y equipo de televisión.
- Se deben establecer islas de información labiofacial. (Con videos, por ejemplo).
- También se recomienda que en las salidas de emergencia la señalización sea luminosa, táctil y audible, es decir, las letras o señalización deben estar en alto relieve y en el sistema Braille, debe haber una alarma sonora y letreros iluminados (con planta de emergencia). □

- Que exista una luz cuando suene un timbre, el teléfono, alguna alarma, etc. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

(Resumen del Reglamento de Construcciones del Distrito Federal)

A-01 ART. 18: El Departamento establecerá las restricciones para la ejecución de rampas en guarniciones y banquetas para la entrada de vehículos, así como las características, normas y tipos para las rampas de servicio a personas impedidas y ordenará el uso de rampas móviles cuando corresponda.

A-02 ART. 80-IX: Los estacionamientos públicos y privados, deberán destinar por lo menos un cajón de cada veinticinco o fracción a partir de doce, para uso exclusivo de personas impedidas, ubicado lo más cerca posible de la entrada a la edificación. En estos casos, las medidas del cajón serán de 5.00 por 3.80 m.

D-01 ART. 83-10: En los sanitarios de uso público se deberá destinar, por lo menos, un espacio para excusado de cada diez o fracción, a partir de cinco, para uso exclusivo de personas impedidas. En estos casos, las medidas del espacio para excusado serán de 1.70 por 1.70 m. y deberán colocarse pasamanos y otros dispositivos que establezcan las Normas Técnicas Complementarias correspondientes.

ART. 83-11: Los sanitarios deberán ubicarse de manera que no sea necesario para cualquier usuario subir o bajar más de un nivel o recorrer más de 50 m. para acceder a ellos.

ART. 83-12: Los sanitarios deberán tener pisos impermeables y antiderrapantes y los muros de las regaderas deberán tener materiales impermeables hasta una altura de 1.50 m.

B-02 ART. 98: Las puertas de acceso, intercomunicación y salida deberán tener una altura de 2.10 m cuando menos; y una anchura que cumpla con la medida de 0.60 m. por cada 100 usuarios o fracción, pero sin reducir los valores mínimos que se establezcan en las Normas Técnicas Complementarias, para cada tipo de edificación.

B-01 ART. 99: Las circulaciones horizontales, como corredores, pasillos y túneles deberán cumplir con una altura mínima de 2.10 m. y con una anchura adicional no menor de 0.60 m. por cada 100 usuarios o fracción, ni menor de los valores mínimos que establezcan las Normas Técnicas Complementarias para cada tipo de edificación.

B-06 ART. 100: Las edificaciones tendrán siempre escaleras o rampas peatonales que comuniquen todos sus niveles, aún cuando existan elevadores, escaleras eléctricas o montacargas, con un ancho mínimo de 0.75 m. y las condiciones de diseño que establezcan las Normas Técnicas Complementarias para cada tipo de edificación.

- Las escaleras contarán con un máximo de quince peraltes entre descansos.
- El ancho de los descansos deberá ser, cuando menos, igual a la anchura reglamentaria de la escalera.
- La huella de los escalones tendrá un ancho mínimo de 25 cm. , para lo cual, la huella se medirá entre las proyecciones verticales de dos narices contiguas.

- El peralte de los escalones tendrá un máximo de 18 cm. y un mínimo de 10 cm. Excepto en escaleras de servicio de uso limitado, en cuyo caso el peralte podrá ser hasta de 20cm.

- □Las medidas de los escalones deberán cumplir con la siguiente relación : “dos peraltes mas una huella sumarán cuando menos 61 cm. pero no más de 65 cm.

- En cada tramo de escaleras, la huella y peraltes conservarán siempre las mismas dimensiones reglamentarias.

- Todas las escaleras deberán contar con barandales en por lo menos uno de sus lados, a una altura de 0.90 m. medidos a partir de la nariz del escalón y diseñados de manera que impidan el paso de niños a través de ellos.

- Las escaleras ubicadas en cubos cerrados en edificaciones de cinco niveles o más tendrán puertas hacia los vestíbulos en cada nivel, con las dimensiones y demás requisitos que se establecen en el artículo 98 de este ordenamiento.
- Las escaleras de caracol se permitirán solamente para comunicar locales de servicio y deberán tener un diámetro mínimo de 1.20 m.
- Las escaleras compensadas deberán tener una huella mínima de 25 cm. medida a 40 cm. del barandal del lado interior y un ancho máximo de 1.50 m. Estarán prohibidas en edificaciones de más de cinco niveles.

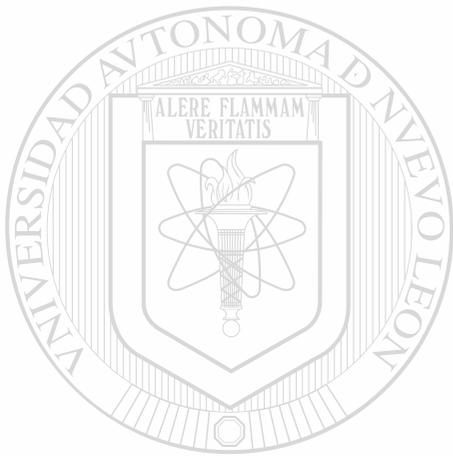
B-04 ART. 101 : Las rampas peatonales que se proyecten en cualquier edificación deberán tener una pendiente máxima de 10%, con pavimentos antiderrapantes, barandales en uno de sus lados por lo menos y con las anchuras mínimas que se establecen para las escaleras en el artículo anterior.

E-01 ART. 102 : Salida de emergencia es el sistema de puertas, circulaciones horizontales, escaleras y rampas que conducen a la vía pública o áreas exteriores comunicadas directamente con ésta, adicional a los accesos de uso normal, que se requerirá cuando la edificación sea de riesgo mayor según la clasificación del artículo 117 del presente y de acuerdo con las siguientes disposiciones :

- 1.- Las salidas de emergencia serán en igual número y dimensiones que las puertas, circulaciones horizontales y escaleras a que se refieren los artículos 98 y 100.
- 2.- No se requerirán escaleras de emergencia en las edificaciones de hasta 25 m. de altura, cuyas escaleras de uso normal estén ubicadas en locales en planta baja abiertos al exterior en por lo menos uno de sus lados, aún cuando sobrepasen los rangos de ocupantes y superficie establecidos para edificaciones de riesgo menor en el artículo 117 del presente.

3.- Las salidas de emergencia deberán permitir el desalojo de cada nivel de la edificación, sin atravesar locales de servicio como cocinas y bodegas.

4.- Las puertas de salidas de emergencia deberán contar con mecanismos que permitan abrirlas desde dentro mediante una operación simple de empuje.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO VI. EXPERIENCIAS EMPRESARIALES.

Diversas empresas de distintas ramas de producción se han dado a la tarea de implementar procesos de integración laboral. Uno de los precursor en el área, y del cual se tiene registro desde hace 20 años, es el proyecto desarrollado conjuntamente entre Berol y DIF-Nacional. Posteriormente y con un crecimiento pausado de la cultura de igualdad, otras empresas, en su compromiso ante la sociedad, han brindando las mismas oportunidades laborales a todos los integrantes de la comunidad.

Caso 1. Berol, S.A. de C.V.

Berol ha mostrado gran entusiasmo en sus procesos de integración; inclusive, afirma que su productividad se ha incrementado no sólo por el excelente desempeño mostrado por las personas con discapacidad que laboran en la empresa, sino porque el resto del personal se ha contagiado de la motivación y entrega que proyectan las personas con discapacidad.

El que esta empresa permita que las personas con discapacidad gocen de su derecho al trabajo, le proporciona una posición de prestigio ante la sociedad, pues reafirma su vínculo entre los consumidores y la marca, su sentido humanista y su presencia en las necesidades sociales.³³

Berol, con la integración de personas con discapacidad y las adecuaciones tanto arquitectónicas como de señalización que ha desarrollado a partir de la integración, logró agilizar los procesos productivos. Un ejemplo de esto es la

³³ Entrevista: Leonor Sáenz Arroyo. Gerente de Recursos Humanos. Berol.

construcción de rampas para facilitar el acceso a personas con discapacidad, que a su vez facilitaron el traslado de materiales.³⁴

Caso 2. Grupo CIFRA.

Por su parte el Grupo CIFRA, que cuenta con tiendas de autoservicio y departamentales, integra a personas con discapacidad como parte de sus políticas de empresa. Esta norma promovió una imagen positiva de la empresa, toda vez que retribuyó a la comunidad al satisfacer diversas necesidades de la misma.

Caso 3. Grupo Gamesa.

Empresa que actualmente integra a personas con discapacidad de manera exitosa. Su personal se encuentra más motivado y ha acrecentado su cultura de servicio, la cual se refleja en las propuestas de solución que ofrecen ante las necesidades de la comunidad.

Caso 4. McDonald's Sistemas de México, S.A. de C.V. ®

Junto con la Fundación Ronald McDonald, ha lanzado una iniciativa que promueve la integración de personas con discapacidad en sus restaurantes. Esta actitud no sólo contribuye al goce del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sino que también propicia su armoniosa integración, pues les permite convivir con personas de su edad y mejorar su calidad de vida.

³⁴ Ibid.

Asimismo, crea conciencia entre los empleados y consumidores sobre la igualdad de derechos y la dignidad de las personas.³⁵

Caso 5. Cadena de restaurantes Operadora Lyni's, S.A. de C.V.

Consideró muy exitoso su programa de integración; sin embargo, debido a la falta de seguimiento tanto de ellos como de la institución que los había apoyado en un principio, se perdió la continuidad en el proyecto. Piensan retomar el proceso de integración, ya que los beneficios identificados fueron mayores que los posibles riesgos.³⁶

Caso 6. Sanborn's Hnos, S.A.

A partir de 1996, comenzó su proceso de integración laboral. La experiencia ha sido muy enriquecedora pues no sólo ha incrementado su productividad, sino que también ha reducido su rotación de personal, ya que las personas con discapacidad permanecen mayor tiempo en los puestos.³⁷

Caso 7. ECKO, S.A.

Por su lado, comenta que la gente con discapacidad es gente muy trabajadora e interesada por integrarse a la vida productiva del país. El proceso de integración laboral permitió que las personas identificaran que la discapacidad no es un obstáculo para desarrollarse plenamente. Además, se hizo evidente que la integración laboral apoya el mejoramiento de la comunicación, así como

³⁵ Cuestionario sobre la experiencia de integración laboral. Javier Barroso y Guadalupe Ortega: Recursos Humanos. Mc Donald's Servicios de México, S.A. de C.V.

³⁶ Entrevista: Marcos García, Gerente de Recursos Humanos. Lyni's.

³⁷ Entrevista: Alva Ramos, Georgina. Recursos Humanos. Sanborn's Hnos.

el desarrollo de las potencialidades de las personas, pues les permite relacionarse en términos de igualdad.³⁸

Caso 8. Loyd's London, S.A. de C.V.

Industria textil, que desde 1998 integra a personas con discapacidad, asegura que no hay riesgos en la integración laboral mientras se les otorgue un puesto adecuado. Asimismo, en su experiencia han encontrado que las personas con discapacidad son muy leales a la empresa y muestran una baja rotación, por lo que han definido en sus políticas que, por lo menos, 5% de su personal sean personas con discapacidad.³⁹

Caso 9. Galvak,

La empresa presentó un proyecto orientado a la comunidad, con el cual busca sumarse a un cambio en la cultura basado en el reconocimiento a las capacidades y valores de la gente con capacidades diferentes.

Con esto, se fortalece la aceptación de una fuerza laboral que considera de gran valor y refuerza su compromiso con la sociedad al constituirse en una fuente importante de empleo para estas personas.

En el proceso de implementación la empresa considera importante el apoyo del Centro de Rehabilitación del DIF para llevar a cabo reuniones con el Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría del Trabajo y el Sindicato.

Asimismo, se incluye una etapa de sensibilización a supervisores y jefes de área. Para ello, antes de reclutar personal con capacidades diferentes, se

³⁸ Cuestionario sobre la experiencia de integración laboral. Armando R. Solano L. Asistente de Recursos Humanos. Ecco, S.A.

³⁹ Cuestionario sobre la experiencia de integración laboral. Silvia Casanova L. Directora de Mercadotecnia., Loyd's London, S.A. de C.V.

realizará una campaña de concientización, la cual es llevada a cabo por una persona con capacidades diferentes.

Ser congruentes con los valores que sustenta la empresa, otorgándole a todas las personas: dignidad, ya que toda persona merece respeto y atención al darle el mismo o mejor trato que se desea para sí mismo; apoyar a este sector que laboralmente se encuentra en desventaja puesto que, a diferencia de otros países, no cuentan con apoyo en materia legal que obligue a su contratación, Con esto se reafirma la imagen institucional ante la comunidad, clientes actuales y potenciales así como con alianzas estratégicas.

En Galvak, se tiene personal con capacidades diferentes, casi desde su nacimiento como empresa, incluso algunas de ellas ya se han retirado por su voluntad o necesidades de la compañía sin ningún conflicto de carácter laboral o trato especial por ser personal con capacidades diferentes.

Las experiencias obtenidas por esta empresa y demás empresas contratando personal con capacidad diferente pero autónomas en sus traslados, debido a la infraestructura actual y procesos productivos de la empresa.

Otras empresas que han contratado a personas con capacidades diferentes, son: Villanueva y Asociados, S.A.⁴⁰; Coca-Cola y Cemex.

Las empresas, de esta manera, están preparadas para un futuro: a) cuando las autoridades establezcan reformas a la actual Ley Federal del Trabajo, que obliguen a su contratación; b) aprovechamiento de los beneficios fiscales que están contemplando las autoridades para las empresas que contraten personal con estas características y, c) motivación a nivel interno hacia el personal que al ver laborar a estas personas en su empresa, resalta el sentido humano de la misma.

⁴⁰ Nota: En 1995 recibe el reconocimiento del Presidente de México como la primera empresa en emplear personal con capacidades diferentes.

Para las empresas, el proceso de integración no implicó problemas legales o laborales; por el contrario su índice de productividad ha mostrado incremento y el desempeño de los trabajadores registró mejoría; en forma adicional, su imagen ante la sociedad ha cambiado, adquiriendo mayor prestigio al corresponsabilizarse con ésta y logrando con ello que los consumidores adquieran una empatía de mayor grado.

Concentración de resultados. Beneficios que han obtenido las empresas que han contratado personas con capacidades diferentes en sus diferentes áreas de operación.

Áreas de Trabajo	Beneficios
Producción	<ul style="list-style-type: none"> • Motivan positivamente al personal que los rodea. • Baja el índice de ausentismo. • Gustan de trabajar horas extras. • Son los primeros en apoyar proyectos nuevos aun sin saber el grado de dificultad.
Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Motivan positivamente al personal que les rodea.
Caja Intendencia Vigilancia Recepción Probadores	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación social por los clientes. • El clima laboral con el resto de los empleados mejora ya que se sienten motivados. • Menos ausentismo y rotación.
Recepción Departamentos	
Centros de Información y Servicio a Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo ausentismo. • Alta productividad. • Mejora continua. • Buscan añadir valor agregado. • Excelente atención y servicio al cliente. • Alto grado de responsabilidad. • Interés por aprender. • Disponibilidad y entrega.

CAPITULO VII. PROPUESTA DE LEY PARA MEXICANOS CON Y POR LA DISCAPACIDAD.

En materia jurídica, la reforma constitucional publicada el 14 de agosto de 2001 se incluye por primera vez en nuestra Carta Magna en el artículo primero, párrafo tercero, que queda prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.⁴¹

Introducción a la Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad.⁴²

La Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), a partir de noviembre de 1997, se dio a la tarea de luchar por los derechos de los mexicanos discapacitados, por lo que emprendió una profunda investigación sobre sus condiciones de vida. Un año más tarde se alcanzó un acuerdo de colaboración entre instituciones públicas y privadas, con el objetivo de impulsar el desarrollo de un Congreso Nacional que realizara una consulta a este sector vulnerable.

Para ampliar la investigación, se llevaron a cabo 32 congresos estatales celebrados durante 1998, de este modo, fue posible acercarse con los mexicanos discapacitados y entender factiblemente su situación al escuchar sus demandas. El último encuentro decisivo para conocer, analizar y proponer

⁴¹ Cervantes, Erika. "Una Ley para incluir". (página Web).
<http://www.cimacnoticias.com/noticias/01dic/s01121804.html>

⁴² Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad. (Página Web).
<http://www.cddhcu.gob.mx/cronicas57/contenido7/proley7.htm>

programas de apoyo, fue el Congreso Nacional llevado a cabo en Villahermosa, Tabasco, donde se incorporaron las consultas nacionales y se determinó impulsar una propuesta de Ley Federal que debería contemplar la dignificación de los discapacitados, ofrecer herramientas para la prevención de las discapacidades, generar una cultura de conciencia en la sociedad, e integrarlos a la vida social y productiva del país.

La Cámara de Diputados, por su parte, también determinó contribuir para que los mexicanos con discapacidad no permanezcan más al margen de la vida social, por lo que la Comisión de Apoyo a Discapacitados promovió ante el Pleno, en lo que va de esta LVII Legislatura, diversas iniciativas de reformas a la Ley del Seguro Social y la Ley General de Educación, entre otras, buscando acercar a las personas con discapacidad y, aunque ya se ha obtenido la aprobación de dos puntos de acuerdo: el primero sobre la contratación del 1 por ciento del total de los trabajadores de la Cámara, que sean personas con discapacidad, y el segundo, exhorta al Poder Ejecutivo a reabrir la escuela para sordos. Todavía faltaba un paso determinante para concretar esta lucha por equiparar los derechos de todos los mexicanos (oriundos y residentes), y con base en las demandas escuchadas en cada consulta se logró conformar el Proyecto de Iniciativa de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad.

Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad⁴³

"Adoptar o modificar la legislación para garantizar el acceso a los derechos de los mexicanos con discapacidad y garantizar la supresión de todos los obstáculos que limiten o excluyan su plena participación en la sociedad"

(Cumbre Mundial de los Derechos Humanos, Viena 1993.)

⁴³ Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad".
<http://cddhcu.gob.mx/cronicas57/contenido/proley.htm>

En México, las personas con discapacidad representan un 2.3 por ciento (10 millones) del total de la población, y residen en el 10 por ciento de los hogares. Este sector ve afectado su estado de salud debido a problemas de nacimiento, origen hereditario, secuela de una enfermedad, vejez, accidente, adicciones, y generalmente se presentan en los sistemas auditivo, neuromotor, lenguaje, mental y de la vista. Aunque se brinda atención médica, rehabilitación física, educación especial, orientación psicológica y terapia especial, sólo un 65 por ciento de estas personas reciben tratamiento, mientras que el 35 por ciento restante no tiene la oportunidad de atenderse debido a la falta de recursos, seguro social y por tener una discapacidad para la cual todavía no existe terapia o porque no desean tratarse.

Sobre el uso de aparatos especiales que les ayuden a realizar sus actividades, son aproximadamente 2 millones 600 mil discapacitados los que necesitan de éstos, 4 millones 300 mil que no los requieren y 3 millones quienes los necesitan pero no los usan.

Por otra parte, están los grupos de discapacitados que no cuentan con un trabajo y viven a expensas de sus familiares, amigos, rentas, negocios, limosnas o pensiones (en el caso de personas de edad avanzada o jubilados por accidente).

Cabe destacar que esta población se encuentra dispersa en su mayoría en estados de la República con bajo índice demográfico como Zacatecas, Durango, Nayarit, Yucatán, Colima y Sonora.

Aunque no existe un marco jurídico federal que proteja y brinde garantías necesarias para que los discapacitados se incorporen a la vida social y productiva del país, cada día son más las organizaciones que empiezan a movilizarse y demandan igualdad de derechos para todo aquel que no puede desplazarse con facilidad.

Por tal motivo, la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), a partir de noviembre de 1997, se dio a la tarea de luchar por los derechos de los mexicanos discapacitados, por lo que emprendió una profunda investigación sobre sus condiciones de vida. Un año más tarde y después de diferentes reuniones de trabajo con diversas organizaciones, se alcanzó un acuerdo de colaboración entre instituciones públicas y privadas, con el objetivo de impulsar el desarrollo de un Congreso Nacional que realizara una consulta a este sector vulnerable.

Para ampliar la investigación, se llevaron a cabo 32 congresos estatales celebrados durante 1998, de este modo, fue posible acercarse con los mexicanos discapacitados y entender factiblemente su situación al escuchar sus demandas. El último encuentro decisivo para conocer, analizar y proponer programas de apoyo, fue el Congreso Nacional llevado a cabo en Villahermosa, Tabasco, donde se incorporaron las consultas nacionales y se determinó impulsar una propuesta de Ley Federal que debería contemplar la dignificación de los discapacitados, ofrecer herramientas para la prevención de las discapacidades, generar una cultura de conciencia en la sociedad, e integrarlos a la vida social y productiva del país.

La Cámara de Diputados, por su parte, también determinó contribuir para que los mexicanos con discapacidad no permanezcan más al margen de la vida social, por lo que la Comisión de Apoyo a Discapacitados promovió ante el Pleno, en lo que va de esta LVII Legislatura, diversas iniciativas de reformas a la Ley del Seguro Social y la Ley General de Educación, entre otras, buscando acercar a las personas con discapacidad y, aunque ya se ha obtenido la aprobación de dos puntos de acuerdo: el primero sobre la contratación del 1 por ciento del total de los trabajadores de la Cámara, que sean personas con discapacidad, y el segundo, exhorta al Poder Ejecutivo a reabrir la escuela para sordos. Todavía faltaba un paso determinante para concretar esta lucha por equiparar los derechos de todos los mexicanos (oriundos y residentes), y con base en las demandas escuchadas en cada consulta se logró conformar el

Proyecto de Iniciativa de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad, misma que fue entregada por la Senadora Elba Esther Gordillo Morales al Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, Dip. Arturo Núñez Jiménez.

En el acto, llevado a cabo el 30 de abril pasado, la Senadora y Secretaria General del CEN de la CNOP pidió al Dip. Núñez que la Iniciativa no sea enviada a la congeladora y se le dé curso en el próximo Periodo Ordinario de Sesiones, a fin de que se reconozcan en México los derechos de los discapacitados.

Por su parte, el Coordinador del PRI en la Cámara Baja explicó que la Ley no basta por sí sola para transformar la realidad, pero es una condición necesaria para intentarlo, lo que en el caso de los grupos vulnerables, el Estado tiene que asumir un compromiso claro con quienes padecen algún tipo de discapacidad, por lo que admitió que se deben ofrecer herramientas para la prevención de discapacidades, y en general una cultura de conciencia en la sociedad.

Asimismo, reconoció la labor que ha desempeñado la Senadora, quien ha demostrado una "sensibilidad política y emoción social", impulsando este trabajo que como causa superior está por encima de intereses partidistas.

También estuvo presente el presidente del Consejo Nacional de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad, Víctor Hugo Flores Higuera, quien hizo hincapié en las propuestas emanadas de las consultas y que demandan la ampliación del marco jurídico para que proteja y brinde garantías a los discapacitados; se dé una apertura de las asociaciones proponentes para resolver las dudas de los diputados durante el proceso legislativo, y buscar homogeneizar dicha Ley en todos los estados de la República.

Estos reclamos permitieron formular la propuesta de Ley sustentada en la obligación que tienen los órganos de gobierno de vigilar que se respeten los

derechos fundamentales del hombre y se reconozca cabalmente la dignidad y valor de la persona.

Aunque en Nuestra Carta Magna se estipula el pleno respeto a los derechos fundamentales del hombre, la propuesta de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad, pretende elevar a rango constitucional los derechos de éstos, con la intención de llevar ante el Pleno del Congreso de la Unión la situación por la que atraviesan estas personas y legislar en pro de mejorar su calidad de vida, a manera de establecer normas jurídicas federales, estatales y municipales.

Es importante comprender la urgencia de poner en marcha una política social y humanitaria que reconozca en mayor medida las aptitudes más que sus discapacidades con la única intención de obtener su integración y recuperar su dignidad social. Con esta propuesta se anatematiza las agresiones físicas, emocionales, sexuales, etc., a las que se ven expuestos los discapacitados.

Por ello, el Proyecto de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad, tiene como finalidad reconocer como persona con discapacidad "a todo ser humano cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas o limitadas como consecuencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales" (artículo 2 fracción I). Así, las personas que por naturaleza o accidente se vieran imposibilitados a realizar determinadas actividades, no pierden su calidad de humanos, por lo tanto, tienen derecho y deben gozar de igualdad de oportunidades para poder integrarse a un proceso de rehabilitación por medio del cual pueden recuperar ciertas capacidades, adecuar el espacio para que puedan desplazarse sin mayor dificultad, tanto en lugares públicos como privados.

De igual forma, tienen la posibilidad de laborar en actividades en donde, con el apoyo técnico idóneo, puedan desarrollar sus aptitudes. Además, un factor fundamental que les proporciona mayor seguridad es el que tengan acceso a

derechos fundamentales del hombre y se reconozca cabalmente la dignidad y valor de la persona.

Aunque en Nuestra Carta Magna se estipula el pleno respeto a los derechos fundamentales del hombre, la propuesta de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad, pretende elevar a rango constitucional los derechos de éstos, con la intención de llevar ante el Pleno del Congreso de la Unión la situación por la que atraviesan estas personas y legislar en pro de mejorar su calidad de vida, a manera de establecer normas jurídicas federales, estatales y municipales.

Es importante comprender la urgencia de poner en marcha una política social y humanitaria que reconozca en mayor medida las aptitudes más que sus discapacidades con la única intención de obtener su integración y recuperar su dignidad social. Con esta propuesta se anatematiza las agresiones físicas, emocionales, sexuales, etc., a las que se ven expuestos los discapacitados.

Por ello, el Proyecto de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad, tiene como finalidad reconocer como persona con discapacidad "a todo ser humano cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas o limitadas como consecuencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales" (artículo 2 fracción I). Así, las personas que por naturaleza o accidente se vieran imposibilitados a realizar determinadas actividades, no pierden su calidad de humanos, por lo tanto, tienen derecho y deben gozar de igualdad de oportunidades para poder integrarse a un proceso de rehabilitación por medio del cual pueden recuperar ciertas capacidades, adecuar el espacio para que puedan desplazarse sin mayor dificultad, tanto en lugares públicos como privados.

De igual forma, tienen la posibilidad de laborar en actividades en donde, con el apoyo técnico idóneo, puedan desarrollar sus aptitudes. Además, un factor fundamental que les proporciona mayor seguridad es el que tengan acceso a

una educación especial, que sería conveniente aplicarla a la edad "de entre cero y siete años" (artículo 2, fracción XII), estimulando así, sus posibilidades físicas, sensoriales, intelectuales, así como afectivas para que comiencen a habituarse en su entorno. Por lo que se tendrá que hacer las modificaciones necesarias a la Ley Federal del Trabajo, y a la Ley del Seguridad Social.

A efecto de alcanzar sus objetivos, el artículo 4 de la propuesta de Ley, proyecta regular "con relación a la discapacidad, las materias de servicios de salud y atención médica, educación, urbanismo, edificación, transporte, comunicación por los diferentes medios existentes, así como los demás asistenciales y de beneficencia". De tal forma, algunas de las acciones a realizar serán la conformación del Sistema Nacional de Registro de Personas con Discapacidad, la creación del Sistema Nacional de Normas Oficiales para el Diagnóstico de las Discapacidades, el Sistema Nacional de Orientación Vocacional y Capacitación para los Mexicanos con Discapacidad, conformar el Catálogo de Discapacidades y Aptitudes, elaborar el Sistema Nacional de Registro de Niños Mexicanos con Discapacidad, y emitir el informe sobre los aspectos de la personalidad y las dimensiones del presunto discapacitado y de su entorno sociofamiliar.

Sobre la Coordinación Federal de y para Personas con Discapacidad, se prevé que en "un plazo máximo de un año, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno efectuará la reorganización administrativa en orden a la atención integral de los mexicanos con discapacidad, que racionalice simplifique y unifique los órganos de la Administración actualmente existentes (secretarías y organismos públicos y privados, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Salubridad, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, Junta de Asistencia Privada, Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca) y coordine sus competencias" (artículo 15).

Continuando con la organización administrativa "deberá contemplar, especialmente, la planificación de la política general de atención a mexicanos con discapacidad; la descentralización de los servicios mediante la sectorización de los mismos; la participación democrática de los beneficiarios, la financiación pública de las actuaciones encaminadas a la atención integral de los mexicanos con discapacidad; elaboración, programación, ejecución, control y evaluación de los resultados de una planificación regional, y la integración de dicha planeación con el contexto de los servicios generales sanitarios, educativos, laborales y sociales, y en el Programa Nacional de Desarrollo" (artículo 15, fracción I).

También quedarán registradas las organizaciones no gubernamentales (ONG's) en un Directorio Nacional de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) y asegurarse de que están debidamente constituidas de y para mexicanos con discapacidad. Además, realizar convenios de colaboración mutua entre las diversas ONG's y las gubernamentales, que tengan como objetivo brindar la atención y mantenimiento de las instancias educativas y los centros de capacitación para personas con discapacidad. Un punto que destaca por lo que a las ONG's se refiere, es el de otorgar mayores facilidades fiscales y se brinde mayor atención a las organizaciones rurales e indígenas de mexicanos con discapacidad, razón por la cual, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) deberá presentar un plan de normatividad y de simplificación de trámites para el registro de los organismos de asistencia social no gubernamentales.

Otro punto a considerar una vez aprobada la Ley, se refiere al impacto en la economía del país, por lo que se han determinado lineamientos mínimos a cubrir en los tres primeros años y que son los relacionados a la asistencia sanitaria y prestación farmacéutica; servicios sociales, específicamente los Centros Ocupacionales para Mexicanos con Discapacidades Profundas; subsidio de ingresos mínimos, mediante aumentos porcentuales, que se realizarán de forma progresiva y continuada, y que se determinarán

reglamentariamente, empezando con un mínimo que sea superior a las actuales percepciones por este concepto, subsidio por ayuda de tercera persona; subsidio de movilidad y compensación de transporte; normativa sobre educación especial, normativa sobre áreas especiales de empleo; normativa sobre los equipos multiprofesionales, y normativa sobre los programas permanentes de especialización y actualización.

Sin embargo, uno de los principales compromisos es el garantizar las acciones que permitirán el desarrollo personal y su integración en la sociedad, dejando atrás las discriminaciones que marginan injustamente a esta endeble población de zonas rurales. Por lo que se reiteran los servicios sociales de orientación familiar, información, actividades culturales y deportivas, entre otras.

De esta manera, resaltan las normas educativas que se deberán aplicar. Atribuye a la Secretaría de Educación Pública (SEP) avalar la oportuna atención en la educación de los menores, que, como se mencionó en párrafos anteriores, incluye la educación privada y pública. En esta materia, la SEP debe garantizar el acceso oportuno a la educación a todos los menores mexicanos con discapacidad, independientemente de sus limitaciones, desde la estimulación temprana hasta la educación superior.

Entre las acciones que atenderá la SEP para hacer valer los derechos de los discapacitados, es la creación del Centro de Inteligencia Aplicada a Mexicanos con Discapacidad (CIAMD), el cual cumplirá la función de llevar un registro de todos los infantes que ingresen al Sistema de Educación Nacional. Se prevé que esta unidad cuente con representaciones en todos los estados de la República, incluyendo el Distrito Federal.

La investigación científica en apoyo a los discapacitados será otra de las metas contempladas que deberá desarrollar el CIAMD. En los trabajos este órgano contará con el apoyo del Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF), y cumplirá con el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de los Mexicanos con Discapacidad. Asimismo, se coordinará con

los centros estatales de educación superior para constituir el Programa Nacional de Asistencia Técnica a los Mexicanos con Discapacidad. De este último, se contemplan cinco objetivos a emprender: la Red Nacional de Asesoramiento e Información, Ayudas Técnicas dentro de su campo de actuación, Evaluaciones Técnicas de Productos y Servicios; Unidad de Asesoramiento Laboral; y Unidad de Urbanismo y Accesibilidad.

Es importante contar con un registro de todos los infantes discapacitados que ingresen al Sistema Educativo Nacional, para que en el Centro de Inteligencia Aplicada a Mexicanos con Discapacidad (instalado por la SEP artículo 21) se tenga conocimiento de ellos.

Este Centro tendrá representaciones en todas las entidades federativas, y promoverá la investigación científica. Se coordinará con el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia, para el cumplimiento del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de los Mexicanos con Discapacidad (artículo 22), se coordinará con los centros estatales de educación superior, para constituir el Programa Nacional de Servicio Social, e instituir el Programa Nacional de Asistencia Técnica (artículo 23). Este último perseguirá los objetivos de instaurar la Red Nacional de Asesoramiento e Información, ofrecer la ayuda técnica dentro de su campo de actuación, diseñar evaluaciones técnicas de productos y servicios, estructurar la Unidad de Asesoramiento Laboral y la Unidad de Urbanismo y Accesibilidad.

Sobre la educación especial (artículo 49, fracción I), "deberá ser un proceso integral, flexible y dinámico, buscando la superación de las deficiencias y de las consecuencias o secuelas derivadas de aquellas, la adquisición de conocimientos y hábitos que le doten de la mayor autonomía posible, la promoción de todas las capacidades del mexicano con discapacidad para el desarrollo armónico de su personalidad, y la incorporación a la vida social y a un sistema de trabajo que permita a los mexicanos con discapacidad servirse y realizarse por sí mismos." Solamente cuando la profundidad de la discapacidad

lo haga imprescindible, la educación se llevará a cabo en centros específicos (artículo 50).

En materia de salud, "los servicios de salud deberán ofrecerse en igualdad de condiciones, a toda persona que los requiera. De no ser así, serán considerados como actos discriminatorios, en razón de la discapacidad, el negarse a prestarlos, proporcionarlos de inferior calidad o no prestarlos en el centro de salud que les corresponda" (artículo 30), queda bajo supervisión de la Secretaría de Salud, que los centros asistenciales cumplan con los requisitos para brindar los servicios adecuados.

De la rehabilitación médica, psicológica, educativa, socioeconómica y laboral, se entenderá por rehabilitación el proceso dirigido a que los mexicanos con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado (artículo 41). El proceso de rehabilitación comprenderá rehabilitación medicofuncional, tratamiento y orientación psicológica, educación general y especial, y recuperación profesional.

Por lo tanto, es necesario generar el programa nacional de medicina del deporte y rehabilitación para las escuelas públicas y privadas de educación especial (artículo 89).

Del empleo y la capacitación, el artículo 60 estipula que se generará la normatividad por parte de los equipos multiprofesionales y de la Secretaría de Salud, el Catálogo Nacional de Discapacidades y Aptitudes que clasifique los trabajos que pueden desempeñar según el grado de discapacidad que padezca, edad, sexo, nivel de escolaridad y aptitudes (artículo 69). Las empresas públicas y privadas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores mexicanos con discapacidad no inferior al 2 por ciento de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores mexicanos con

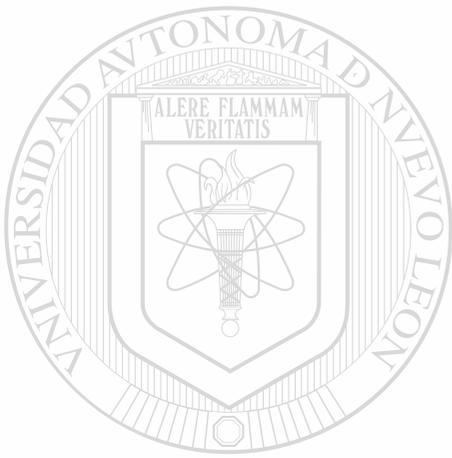
discapacidad de la bolsa de trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En las materias de cultura, recreación y deporte, los espacios físicos donde se realicen actividades culturales, deportivas o recreativas deberán ser accesibles a todas las personas. Las instituciones públicas y privadas que promuevan y realicen actividades de estos tipos, deberán proporcionar los medios técnicos necesarios para que todas las personas puedan disfrutarlas (artículo 85). Para cumplir con los objetivos, se deben adecuar todos los espacios públicos y prever las disposiciones urbanísticas, para lo que el artículo 90 establece como aspectos urbanos y de las edificaciones regulados por la Ley a los siguientes; las vías de circulación o desplazamiento; espacios de uso público; instalaciones de concurrencia al público, edificios y oficinas, estacionamientos de vehículos, centros educativos y bienes urbanos de uso público.

Las disposiciones que permitirán el desplazamiento de un lugar a otro, y que son en relación al medio de transporte. El artículo 99 pide que para garantizar la movilidad y seguridad en el transporte público, se deben adoptar medidas técnicas conducentes para adaptarlo a las necesidades de los mexicanos con discapacidad; asimismo, se acondicionarán los sistemas de señalización y orientación del espacio físico.

Sobre la promoción de defensa jurídica de los derechos, por lo que respecta a vigilancia, el artículo 107 señala que corresponde a la Secretaría de Salud y a las dependencias respectivas del área de los estados y del Distrito Federal, la vigilancia respecto al cumplimiento y observancia de esta Ley y el promover que se impongan las sanciones que procedan por la comisión de las infracciones previstas por esta Ley. Al respecto, el artículo 111 señala que las multas impuestas por las administraciones estatales y el DF, constituyen un crédito fiscal a favor del Estado o del DF en su caso, y se harán efectivas por conducto de la Dirección General de Finanzas y Tesorería del Estado correspondiente al DF.

Sobre los recursos, "contra las resoluciones en las que se impongan las sanciones contenidas en esta Ley procederán los recursos de inconformidad, que se interpondrán dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la resolución previstos en los Códigos Fiscales de los Estados, Ayuntamientos y la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, con la salvedad que serán conocidos y resueltos por las Secretarías de Desarrollo Social correspondientes a la instancia Estatal, Municipal o del Distrito Federal" (artículo 113).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A . CONCLUSIONES.

La legislación actual no contiene ninguna disposición que obligue a las empresas a contratar personal con capacidades diferentes que no hayan sido derivadas de un riesgo de trabajo ocurrido durante la relación laboral de la empresa contratante.

La integración laboral no representa ningún obstáculo . Los procedimientos de contratación, las prestaciones y la relación empleado—patrón se rigen por las mismas normas y procedimientos utilizados para el resto de los empleados.

Los esfuerzos más recientes por parte del D I F de Nuevo León, están dirigidos a recaudar información en las diferentes empresas de la entidad con el objeto de constatar las ventajas que representa para la empresa la contratación de personas con capacidades diferentes. La información obtenida será expuesta en el Congreso Nacional de Accesibilidad. No se incluyen los resultados del mismo en el presente estudio ya que en este momento no se tienen los mismos. Ver Anexo 1.

Los obstáculos más grandes a los que enfrentan las personas con discapacidad son aquellos que la misma sociedad ha creado a través de los años, ya sea por prioridad a la estética visual o por tener un mayor aprovechamiento de espacio. Sin embargo, la razón principal es la falta de información y cultura sobre la integración de personas con discapacidad. Se han construido edificios, banquetas, estacionamientos, lugares de recreación, de estudio, trabajo y

socialización que excluyen al personal que no pueden hacer uso de ello debido a una discapacidad.

Las barreras arquitectónicas restringen acceso a los espacios necesarios para desempeño de actividades de la vida cotidiana. Al derribar estos obstáculos creados por el hombre, se logra una accesibilidad de edificios y transporte en términos de igualdad, justicia y equidad, garantizando que toda persona pueda participar en los espacios de uso público y colaborando a un mayor desarrollo en su independencia.

En el caso de México, el trabajo realizado en este sentido es aún muy escaso; sin embargo, se pueden identificar esfuerzos exitosos que han apoyado a las empresas e instituciones para llevar a cabo un estudio de sus instalaciones, así como de las adecuaciones de las mismas. Lograr espacios de acceso para todas las personas por igual, significa diseñar un entorno en el cual se consideren las necesidades de personas con y sin discapacidad física, intelectual o sensorial.

Si existe una relación directa entre tener la información necesaria para la contratación de personas con capacidades diferentes en las empresas, así como los incentivos por parte del gobierno y el número de personas contratadas por las mismas de acuerdo al resultado de las entrevistas realizadas a las empresas de acuerdo al formato preestablecido para este fin. Ver anexo 2.

Es importante aclarar que todas las personas, con o sin discapacidad, cuentan con limitaciones; sin embargo, son sus capacidades las que se deben considerar en la contratación para un puesto específico.

La falta de capacitación es un obstáculo al cual se enfrentan las personas con discapacidad, aunque en los procesos de integración las organizaciones que evalúan las habilidades y aptitudes de las personas, asumen el compromiso de

recomendar sólo a las personas que estén calificadas para competir en los procesos de selección para el puesto específico.

Algunas empresas consideran que las personas con discapacidad pueden tener mayor dificultad en adaptarse a los sistemas laborales, a los horarios de trabajo y a la relación obrero – patronal . Toda persona con o sin discapacidad que se integra a un nuevo empleo debe tener un período de adaptación a las regulaciones de dicha empresa y, al cabo de ese tiempo, podrá o no adaptarse sin que esto tenga que ver con la discapacidad.

Se piensa que las personas con discapacidad están más propensas a sufrir accidentes, por lo que se tiene que mejorar la vigilancia. Este riesgo sólo fue mencionado en las entrevistas y en ningún caso se dio un ejemplo concreto.

B . PROPUESTAS.

Es necesario sumarnos al esfuerzo realizado hasta el momento por el Gobierno de motivar al sector empresarial mediante estímulos fiscales que correspondan y la difusión de toda la información necesaria para una correcta y productiva relación laboral .

Cuando se brinden las oportunidades necesarias para este sector de la población serán apreciadas las ventajas competitivas para el sector empresarial de contar con este tipo de personas en lo referente a la productividad, responsabilidad, calidad y seguridad. Esto creará la cultura necesaria en la sociedad para incorporarlos laboralmente sin necesidad de estímulos fiscales o obligaciones legislativas.

Hasta no lograrlo debemos apoyar las propuestas legislativas como la mencionada en este estudio, para no discriminar en la práctica y no solo en la teoría a este sector de la población mexicana y contribuir obligatoriamente a

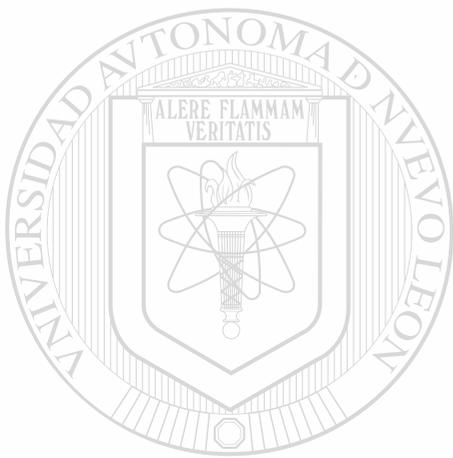
proporcionar empleo a un porcentaje de las plantillas laborales de acuerdo al tamaño de la empresa , ya sea considerada como pequeña, mediana o grande.

Hacer programas de difusión por parte del Gobierno donde se explique a la sociedad que cada empresa, cada organización, cada edificio tiene diferentes demandas y distintas necesidades de adecuación. Es posible llevar acabo una modificación de bajo costo, o bien, desarrollar proyectos de gran inversión para lograr la accesibilidad de las personas con discapacidad a los diversos espacios de uso en la vida diaria.

Hacer programas de difusión mediante el Gobierno a la comunidad empresarial donde se difundan las experiencias de integración laboral de las diversas empresas que ya cuentan con personal con capacidades diferentes corroborando que los procesos de contratación así como de selección de personal con discapacidad son iguales aquellos implementados en la contratación del personal sin discapacidad. Es decir, que una vez que se cuenta con el candidato al puesto, éste está sujeto a los mismos criterios de selección que el resto del personal, sus prestaciones laborales son las mismas, y no existen obstáculos legales que impidan u obstaculicen la integración. Como en toda inversión (social), existen beneficios y riesgos. En el caso de la integración, se puede afirmar que los beneficios sobrepasan los riesgos y que estos últimos, además de ser pocos, son más bien resultado de la falta de cultura o conocimiento de la integración, y no del desempeño de las personas.

Por último, evitar mediante la orientación adecuada de las instituciones gubernamentales, que las empresas lleven a cabo programas de "Contratación

por lástima”. La inexistencia de una cultura de integración y el poco entendimiento sobre las discapacidades y las capacidades de las personas, puede llevar a que las empresas desarrollen proyectos de integración laboral por mera lástima sin realmente asimilar que esto en realidad puede terminar en un fracaso y mala fama de los resultados laborales que estas personas pueden lograr.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LITERATURA CONSULTADA

Bibliografía Básica

Bermúdez-Cisneros, M.1997. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Trillas. México.

Borrel-Navarro, M. 1996. **Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo**. 5ª ed. Ed. Sista. México

Cabanellas, Guillermo. 1960. **Introducción al Derecho Laboral**. Bibliográfica Omeba. Argentina.

Climent, Juan B. 1998. **Ley Federal del Trabajo**. Edición. Ed. Esfinge. México.

Climent, Juan B. 1998. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Esfinge. México.

Dávalos, José. 1988. **Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo**. Ed. Porrúa. México

De Buen-Lozano, N. 1988. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Porrúa. México.

De Buen-Lozano, N. 1994. **Derecho del Trabajo**. 10ed. Actualizada. Ed. Porrúa, México.

De la Cueva, Mario. 1989. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 5 ed. Ed. Porrúa. México

Diéguez, Gonzalo. 1991. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. 3 ed. Civitas. Madrid.

Lobato. **Ley Federal del Trabajo**. 1997. Ed. Berbera, México.

Martínez-Morales, Rafael I. 1999. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Comentada**. 2ed. Oxford University Press. México

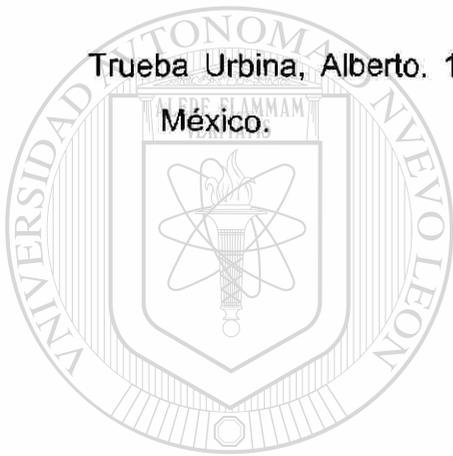
Messner, Johannes. 1967. **Ética Social, Política y Económica a la Luz del Derecho Natural**. Ed. Rialp. Madrid.

Muñoz Ramón, Roberto. 1976. **Derecho del Trabajo. México**, Ed. Porrúa,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1999. Ed. Sista, México.

Santos-Azuela, H. 1994. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Porrúa. México.

Trueba Urbina, Alberto. 1980. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa. México.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Leyes y Decretos Consultados

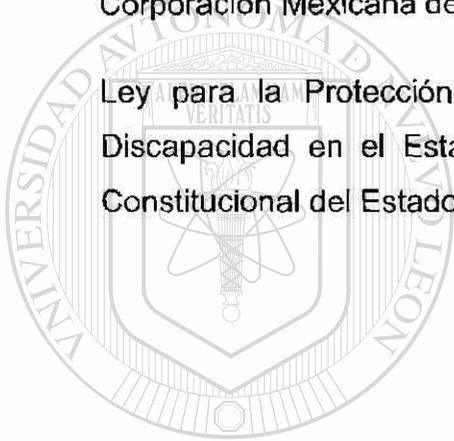
Nueva Ley del Seguro Social. 1996. Diario Oficial de la Federación, México.

Ley de Integración Social de Discapacitados para el Estado de Nuevo León. 1992. Diario Oficial del Estado de Nuevo León. México.

Las Personas Con Discapacidad. DIF-Nacional/CONVIVE, México 1996

Ley Para Personas con Discapacidad del Distrito Federal, Talleres de Corporación Mexicana de Impresión S.A. de C. V. México, 1996.

Ley para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de México. 1997 Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de México,



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Lecturas Especializadas en el Tema de Estudio

Arroyo, J. **Hay que dar Un Vuelco a la Formación Laboral de los Ciegos.** ONCE.

Cemex. 2000. **Proyecto de Integración Laboral para Personas con Discapacidad.** México.

Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. 1998. **Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Informe Anual De Actividades.** México.

Corker, Miriam y Sally French. 1999. **Disability and Discourse.** USA.

Decretos Vigentes. 1995. H. Cámara de Diputados, Comisión de Asuntos Legislativos para Personas con Discapacidad. México "

Instituto Mexicano del Seguro Social. 2000. **Normas para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad.** Sin Barreras. México.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. 1995. **Boletín Del Registro de Menores con Discapacidad.** México. ®

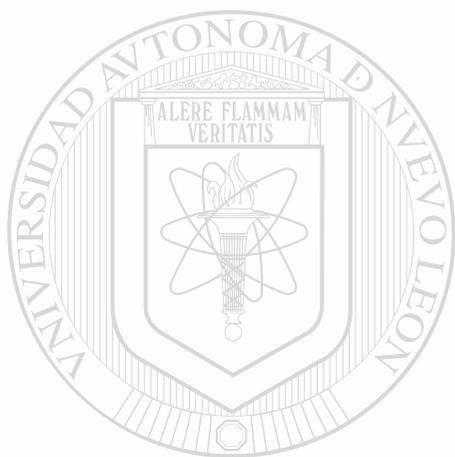
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal. 1997. **Por una Ciudad sin Barreras Físicas ni Culturales, Manual de Evaluación, Dictamen y Certificación de Edificios Para su Uso por Personas con Discapacidad,** Información Técnica De Apoyo Sobre Eliminación De Barreras Arquitectónicas. México.

Visier, Laurent. 1998. **Relaciones Laborales en los Sistemas de Trabajo Protegido para Personas Minusválidas.** Revista Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Convenios Internacionales Consultados

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1999. **Convenio 159**. Gobierno del Distrito Federal. México.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). 1999. **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**. Gobierno del Distrito Federal. México.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



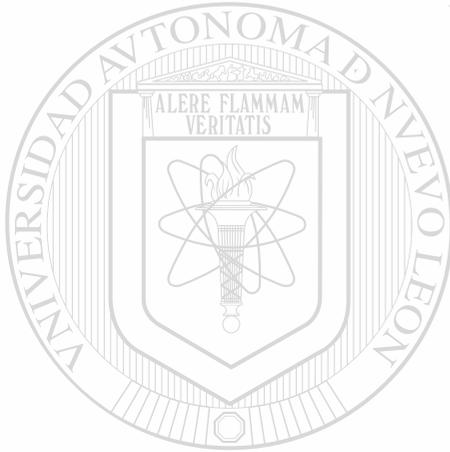
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Manuales de estilo consultados para el desarrollo de este estudio

Garza-Mercado, A. 1995. **Normas de Estilo Bibliográfico para Ensayos Semestrales y Tesis**. Colegio de México. México.

Hernández-Sampieri, R., C. Fernández y P. Baptista. 2000. **Metodología de la Investigación**. Ed. Mc Graw. México.

Schmelkes, Corina. 1998. **Manual para la Presentación de Anteproyectos e informes de Investigación**. 2ª ed. Ed. Oxford University Press. México.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Entrevistas

Acuña-Treviño, Arturo. Coordinador de Servicios Médicos y Medicina del Trabajo. Gamesa. 09 de octubre de 2002. México.

Aguilar-Olvera, Bartolo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Delegación Nuevo León. 18 de noviembre de 2002.

García-Kabande, Sergio. Recursos Humanos. C E M E X. 09 de Septiembre de 2002.

Ochoa-Somohano, Adalberto. Gerente Recursos Humanos. Galvak, S. A. de C. V. Presidente de Ejecutivos de Relaciones Industriales, A. C . (Representa 150 empresas de Nuevo León). 09 de enero de 2003. México.

Silva-García, Juan. Gerente Recursos Humanos. U C A R Carbón Mexicana, S. A. de C.V. Presidente de LA Asociación de Líderes en Desarrollo Humano. (Representa a 25 empresas de Nuevo León). 09 de Agosto de 2002. México.

Saide-Vázquez, Minela. CAINTRA, Nuevo León. 17 de octubre de 2002. México.

Zambrano-Martinez, Patricia. Coordinadora del Programa de Integración para Personas con Discapacidad. D. I. F. de N. L. 29 de Enero de 2003. México. ®

Cuestionario sobre la experiencia de integración laboral.

Barroso, Javier y G. Ortega. Recursos Humanos McDonald's Servicios de México, S.A. de C.V. 21 de septiembre de 2000. México.

Casanova-Lance, Silvia. Directora de Mercadotecnia: Loyd's London, S.A. de C.V. 2 de octubre de 2000.

Solano-López, Armando R. Asistente de Recursos Humanos. ECKO, S.A. 5 de octubre de 2000.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Internet

Cervantes, Erika. "Una Ley para incluir". (Página Web). 18 de diciembre de 2001.

<http://www.cimacnoticias.com/noticias/01dic/s011211804.html>

"Coahuila, primer lugar nacional en la integración de personas con capacidades diferentes". Sala de Prensa. (Página Web). 7 de noviembre de 2002.

<http://www.coahuila.gob.mx./noticias/archivos/00000215.html>

C159. "Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983"

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

"Código de Asistencia Social del Estado de Jalisco". (Página Web).

<http://http://jalisco.gob.mx>

"Decreto Aragonés para la supresión de barreras arquitectónicas". Decreto 89/1991 de abril 16 de 1991 de la Diputación General de Aragón; Departamento de Ordenación Territorial, Obras Públicas y Transportes. (Página Web).

http://http://www.imagina.org/leyes.bar_ar.htm

De Lorenzo-García, R. "Teletrabajo y Discapacidad". (Página Web).

http://www.discapnet.es/graficos/empleo/Teletrabajo/teletrabajo_y_discapacidad.asp

"El programa de Ford para personas con capacidades diferentes". (Página Web)

http://www.ford.com.ar./flotas_discapitados.asp

"Federación de Asociaciones Prodeficientes Mentales, Región Murcia".

<http://www.fadem.org>

García, Marco A. "Integración Laboral de las personas con Discapacidad".
http://www.congresocol.gob.mx/revista/integracion_lab.htm

"Libre Acceso". (Página Web) <http://libreacceso.org>

Macyszyn, Saul. "La discapacidad, el trabajo y la sociedad". (Página Web).
<http://www.delpaciente.com./htm/microemprendimientos>

"Medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios". <http://www.imagina.org>

Mendía, Martha. "Integración Laboral". (Documento Web).
<http://www.fundacióndiscar.org.art>

"Noticias de Teletrabajo". Canal Trabajo. 26 de noviembre de 2002.
<http://www.canaltrabajo.com/teletrabajo/>

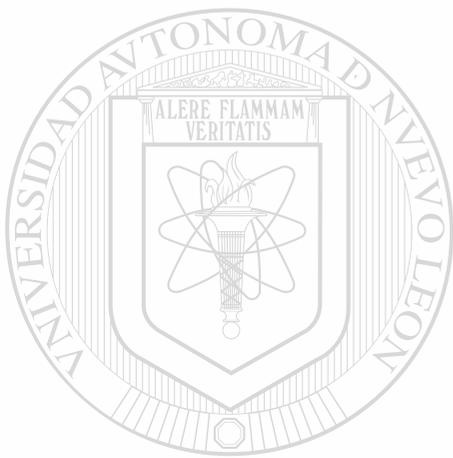
"Reglamento de la protección e integración al desarrollo de las personas con capacidades diferentes." (Página Web). 13 de diciembre de 2001.
http://www.edomexico.gob.mx/legistel/cnt/Rgl/Est_130302d.htm

"Talleres Protegidos de Producción". (Documento Web). 25 de mayo, 3645.
<http://www.cybertech.com.ar./frigerio/scv/talleresintegrados.htm>

Prida, Antonio M. "La responsabilidad social empresarial". (Página Web).
<http://www.apac.org.mx/responsabilidadsocial.html>

"Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad".
<http://www.cddhcu.gob.mx/cronicas57/contenido7/proley7.htm>

"Versión estenográfica de la presentación de Chambanet por el Lic. Carlos Abascal Carranza, Secretario del Trabajo y Previsión Social". Dirección General de Comunicación Social. México. (Página Web). 6 de marzo de 2002.
http://www.stps.gob.mx./06_com_social/boletines/marzo_02/033-06.htm



ANEXOS
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ANEXO 1.

ESTUDIO DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO

HOJA DE RECOLECCION DE INFORMACION DE PRODUCTIVIDAD

Esta parte del cuestionario lo llenará Recursos Humanos (Datos generales, I y II)

Nombre de la empresa: _____	
Responsable del Programa: _____	
Numero de empleados total: _____	Numero de personas con discapacidad: _____
Tiempo de implementado el programa _____ Tipo de discapacidades: _____	
Sexo del total de empleados con discapacidad: H _____ M _____	
Edades: 16-20 _____	21-25 _____
36-40 _____	41-45 _____
46-50 _____	50 y más _____

I. PUNTUALIDAD

A) Retardos

Tipo	Frecuencia por mes	TIEMPO	
		Persona con disc.	Empleado reg
Tolerancia			
Permiso			
Sancion			

A) Anticipación

Frecuencia por mes	Tiempo	Persona con disc.	Empleado regular

A) Premio de puntualidad

Total mensual	Total de empleados con discapacidad	Total de empleados no discapacitados

A) Ausentismo

Tipo	Anual	Días perdidos persona c/ disc.	Días perdidos empleados regulares
Injustificado(falta/suspensión)			
Justificado (permiso/vacacion incapacidad)			

II ROTACION

Indicador de rotación personas c/disc.	Indicador empleado regular

Causa de su abandono (de cada uno)

Cuál es su opinión de los empleados con discapacidad? ¿ Algo mas? (Profundizar en la respuesta)

¿Cuál es su opinión del programa para personas con discapacidad del DIF? ¿ Algo mas? Profundizar respuesta

¿Cuáles serian sus recomendaciones a los directivos del DIF para mejorar el programa para personas con discapacidad? Registrar de mayor a menor importancia

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Jerarquía de los beneficios de contratar personas con als, in tipo de discapacidad. (De mayor a menor importancia).

- 1.- _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____
- 5.- _____
- 6.- _____

Jerarquice el tipo de persona con discapacidad que contrataría con mayor frecuencia (De mayor a menor importancia).

1 _____	2.- _____
3.- _____	4.- _____
5 - _____	6.- _____

Los siguientes temas deberán de llenarse por cada uno de los empleados con discapacidad que se encuentren empleados en la empresa, se facilitara el llenado si se apoya en el supervisor.

III PRODUCTIVIDAD

A) Cantidad

Piezas por hora	Empleado c/ disc.	Empleado regular
Bajo		
Medio		
Superior		

Cantidad

Piezas por hora	Empleado c/ disc.	Empleado regular
Individual		
En línea		

B) Calidad

Desperdicio por línea	Empleado discapacitado	Empleado regular

C) Promociones

Total empleados discapacitados		Total de empleados regulares	
Mensuales	Anuales	Mensuales	Anuales

Empleados con discapacidad

	Mensuales	Anuales	Estándar
Ascensos			
Suplencias:			

Empleados regulares

	Mensuales	Anuales	Estándar
Ascensos			
Suplencias:			

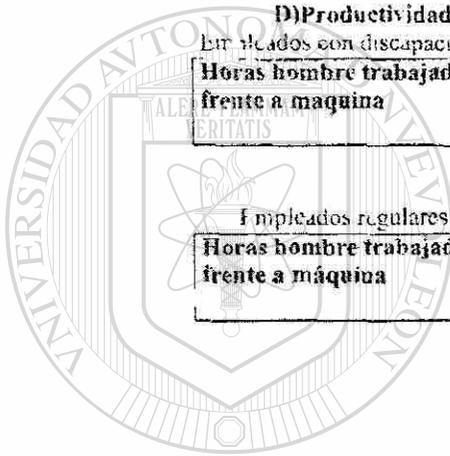
D) Productividad

Empleados con discapacidad

Horas hombre trabajadas frente a máquina	Productividad real	Productividad ideal

Empleados regulares

Horas hombre trabajadas frente a máquina	Productividad real	Productividad ideal



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

IV. CONFLICTOS

A) Amonestaciones (Indicador global)

Severidad (Mensual)	Empleado con discapacidad	Empleado regular
Escrito		
Suspensión		
Tipo (Mensual)	Empleado con discapacidad	Empleado regular
Falta a la autoridad		
Riña con compañero		
Riña con supervisor		
Otra		

B)-Accidentes de Trabajo (Indicador global)

Tipo(Mensual)	Empleado con discapacidad	Empleado regular
Leve		
Incapacitante (interna o del IMSS)		
Incapacidad parcial permanente		

V. CALIDAD DE LA ACTITUD

A) Mejora continua (Indicador individual)

Tipo	Empleado con discapacidad	Empleado regular
Capacitación		
Entrenamiento		
Horas extras		
Cursos (dentro y fuera de la empresa)		
Participación en proyectos		

De acuerdo al programa de capacitacion de la empresa ¿como capacitan al empleado con discapacidad?

De igual forma _____

Menor capacitación _____

Mayor capacitacion _____

Con respecto a la disponibilidad y entrega de los empleados con discapacidad, ¿como considera usted la actitud de estos en su apertura para dar información a sus supervisores y compañeros de trabajo? Profundizar.

Con respecto al cuidado del equipo y material de la empresa ¿cuál es la actitud que presertan los empleados con discapacidad? Profundizar

Buscan dar valor agregado a su trabajo con respecto al empleado regular

Si No

En que forma
(profundizar)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En base a la siguiente escala de 10 puntos, ¿cómo compararia el nivel de productividad, en un mismo puesto, de un empleado con discapacidad vs. un empleado sin discapacidad?

Registrar "D" (con discapacidad) y "N" (no discapacitado) Registrar dentro del cuadro seleccionado

BAJO NIVEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ALTO NIVEL
------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------

Muchas Gracias por su colaboración.

ANEXO 2.

Capacidades Diferentes

ENTREVISTA

1 - ¿ La(s) empresa(s) que usted representa cuenta en su plantilla laboral, con persona con capacidad diferente ?

Si su respuesta es sí, pasar a la pregunta 2.
Si su respuesta es no, pasar a la pregunta 7.

2.- ¿Que lo motivo a contratar personal con capacidad diferente ?

3.- ¿Qué tipo de capacidad diferente contratan en su empresa?

4.- ¿Que beneficios laborales ha obtenido al contratar personal con capacidad diferente?

5.- ¿Que cree que hace falta para motivar al resto de las empresas para la contratación con capacidad diferente?

6 - ¿Ha recibido algún incentivo gubernamental en referencia a este concepto?

7 - ¿Qué proceso de integración utilizó para la contratación de personal con capacidad diferente?

8 - ¿Por que no lo ha hecho?

9 ¿Que tipo de estímulos te gustaría que existieran para la contratación de personal con capacidad diferente?

10 -¿Ha tenido algún conflicto laboral con este tipo de personal?

Nombre(s) de la empresa(s) que representa:



Para manejar las actividades que se llevan a cabo desde el contacto con la instancia que solicita obtener una certificación de Libre Acceso, A.C. hasta la certificación del mismo. Son las guías de acción que detallan la forma exacta en que la certificación debe cumplirse. Por lo tanto su esencia es una consecuencia cronológica de las acciones requeridas, las cuales se detallan a continuación:

PROCEDIMIENTO PRE-EVALUACIÓN

1. El Promotor contacta al organismo que desea obtener un certificado de Libre Acceso, A.C.
2. El Promotor proporciona la información al Dictaminador, incluyendo nombre del representante de la edificación, teléfono y domicilio.
3. El Dictaminador llena el F-1, que es la hoja de datos y antecedentes.
4. El Dictaminador acuerda una cita para realizar la primera visita de evaluación y se comunica con el Promotor.
5. El Dictaminador convoca al grupo de Evaluadores.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

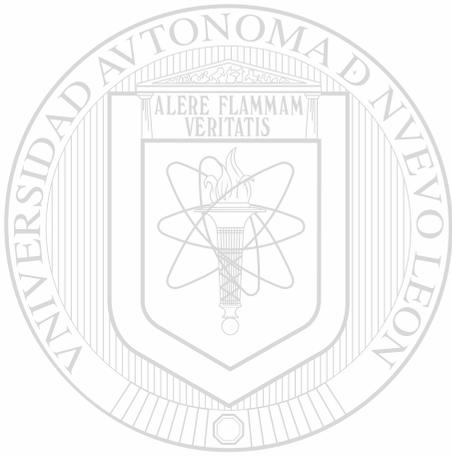
6. El Dictaminador, Evaluadores y Promotor realizan el recorrido para la evaluación.
7. El Dictaminador llena el F-2, cédulas de evaluación.

PROCEDIMIENTO DE DICTAMEN

8. El Dictaminador llena el F-3. Dictamen (original y copia), conservando una copia firmada por el responsable de la edificación.

PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN

9. Si el responsable desea ser certificado en esta visita de evaluación se pasa al siguiente paso si no, se repite a partir del paso No.3.
10. El Coordinador revisa el dictamen para determinar el nivel obtenido para su certificación.
11. El Coordinador, el Dictaminador y el Presidente de Libre Acceso, A.C. firman el certificado.
12. El Promotor entrega el certificado.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Sección II. Evaluación, Dictamen y Certificación

El objetivo del manual es el de evaluar para dictaminar el grado de accesibilidad y uso de edificaciones para personas con discapacidad y otorgar un certificado. Este consta de tres procedimientos:

Evaluación: acción física efectuada por un grupo de Evaluadores de Libre Acceso A.C. al realizar un recorrido y recopilar datos, con el objeto de identificar las barreras físicas que excluyen a personas con discapacidad e identificar las necesidades arquitectónicas no existentes en una edificación.

Dictamen: análisis de datos y entrega de los resultados del recorrido así como las propuestas de adecuación en la edificación al representante de la misma.

Certificación: acción efectuada por el Coordinador de Libre Acceso A.C. en la cual se otorga el grado de accesibilidad a una edificación.

Dependiendo del grado de accesibilidad de la edificación al momento del recorrido se pueden presentar las siguientes situaciones:

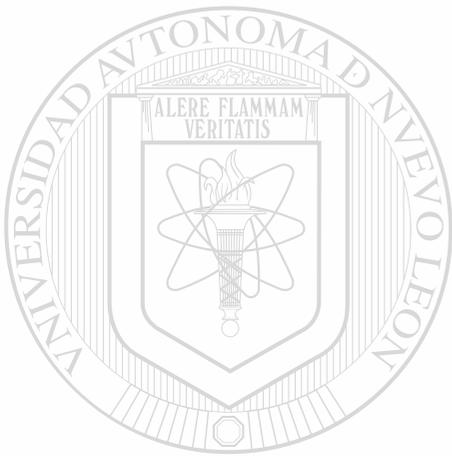
Elaborar un reporte con sugerencias de posibles adecuaciones cuando se sabe previamente que las instalaciones del edificio tienen poca o nada de accesibilidad.

Hacer el recorrido con el procedimiento de evaluación y dictamen para certificar. ®

En el caso donde el grado de accesibilidad sea bajo³² no se procederá a certificar ya sea por decisión de los Evaluadores o del organismo. Si no se certifica, es importante llevar un seguimiento para realizar otro recorrido y revisar las adecuaciones propuestas en el recorrido anterior para proceder a una certificación. No hay límite del número de evaluaciones a realizar; lo ideal es hacer un solo recorrido para la certificación de una edificación.

Se idearon cuatro grupos de formas para los diferentes procedimientos: para el de evaluación se elaboró la F-2 (índice y cédulas de evaluación) apoyado por la

F-1 (hoja de datos y antecedentes), para el de dictamen se elaboro la F-3 (dictamen) y para certificar la F-4 (certificado) ver sección III.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

³² Entiéndase "poca facilidad de acceso"

Procedimiento de Evaluación

CEDULAS F-1 DATOS Y ANTECEDENTES

Antes de la visita a la edificación para el recorrido, el Dictaminador, llenará la forma F-1.

Es importante definir que un edificio será considerado accesible siempre y cuando éste pueda ser usado por personas con diferentes tipos y grados de discapacidad lo más independientemente posible en aquellas áreas relevantes del edificio de acuerdo a su actividad. Por ejemplo, un edificio podrá recibir a personas con discapacidad motora, visual, auditiva y de lenguaje, mental o bien personas con problemas cardio-vasculares o con discapacidad no visible.

Llenado de hojas de datos y antecedentes (F-1):

Encabezado: nombre del organismo (ej. Hospital Darío Fernández, ISSSTE) y de la edificación (ej. auditorio), fecha del día del recorrido, número de hoja del total de F-1. Datos generales: Nombre del representante de la edificación durante el recorrido.

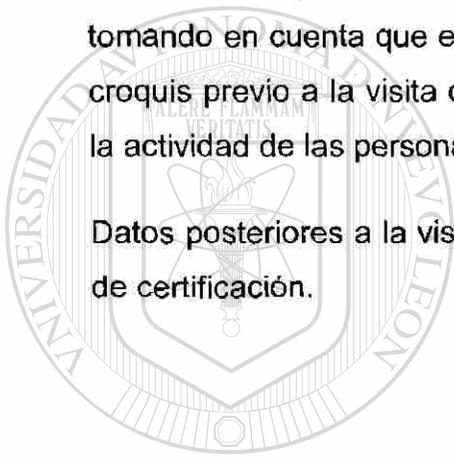
Datos para la evaluación: En el inciso 1 se anotara el día y hora de la visita para realizar el recorrido de la edificación. Los incisos 2 y 3 se llenaran si son aplicables según el caso. Para el inciso 6 es recomendable que el grupo de Evaluadores este integrado por personas con diferentes tipos de discapacidad y diferentes sexos.

Datos previos a la visita: Para determinar el área relevante a evaluar, se debe definir antes del recorrido la actividad que se va evaluar en relación con las personas con discapacidad. Estas dependen del género del edificio, que tan públicas sean sus diferentes áreas y servicios que prestara la edificación a personas con discapacidad.

Por ejemplo, en un cine, la actividad principal es que pueda llegar y hacer uso de la sala de proyecciones como espectador. La actividad secundaria es que pueda hacer uso de sanitarios y la tienda de golosinas (servicios), y la terciaria es que pueda hacer uso de las oficinas administrativas para darle la oportunidad como empleado. La prioridad es que la persona con discapacidad tenga accesibilidad a la actividad principal del edificio.

Es recomendable hacer un sondeo de las áreas relevantes a evaluar e identificarlas con el representante de la edificación con el objeto de establecer la ruta del recorrido y prever las cédulas necesarias. Esto se puede hacer obteniendo copias de los planos arquitectónicos o de zonificación (sí existen y tomando en cuenta que es probable que no estén actualizados), elaborando un croquis previo a la visita o basándose en las áreas específicas de acuerdo con la actividad de las personas con discapacidad en la edificación.

Datos posteriores a la visita: se llenarán éstos incisos durante el procedimiento de certificación.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CÉDULAS F-2 EVALUACIÓN

El recorrido durante la visita debe ser lógico, tomando en cuenta la manera como llegaría una persona con discapacidad al edificio, como entraría y como lo usaría. El recorrido debe comenzar desde la vía pública y/o estacionamiento para evaluar las rutas hacia la entrada del edificio, la entrada principal y la circulación dentro del edificio (incluyendo rutas a las áreas específicas del edificio y servicios como son los sanitarios). Si no existe un plano o croquis previo a la evaluación, durante el recorrido se puede ir dibujando un croquis para referirlo en las cédulas o referirse a él en las cédulas de evaluación. Asimismo, es aconsejable llevar una cinta métrica para hacer mediciones durante el recorrido.

El recorrido se realizará por el grupo de Evaluadores, Dictaminador, Promotor y representante de la edificación a certificar. Para recopilar datos durante el recorrido, se llenarán las formas F-2 que contienen cédulas para ser utilizadas como base por las personas que realizan una evaluación.

La organización de las cédulas de evaluación (F-2) está contemplada de acuerdo con lo siguiente:

® Cada componente arquitectónico es una cédula con una clave y están clasificadas alfabéticamente (ver índice de cédulas F-2/1 en la sección III).

® Cada cédula contiene una lista de conceptos (especificaciones) evitando medidas específicas ya que se debe mantener cierto grado de flexibilidad para poder ser aplicadas a diferentes edificaciones (ej. edificios nuevos y existentes).

Los conceptos que contienen medidas fueron obtenidas del Reglamento de Construcciones. Las claves de los conceptos en las cédulas son referidas en el resumen de los manuales editados por el IMSS (ver sección IV) como sugerencia de como se podría resolver cierta adecuación.

La serie de conceptos en cada cédula contiene “aspectos generales” que abarcan los tres tipos de discapacidad en cuanto a implicaciones arquitectónicas:

- a) movilidad física limitada: persona sobre silla de ruedas, muletas, andadera, bastón, etc.
 - b) discapacidad visual: persona con bastón o perro guía
 - c) discapacidad auditiva y de lenguaje
- Los “aspectos generales” incluyen: dimensiones (ej. ancho, largo, altura y pendiente), superficie del piso, pasamanos, libre tránsito, iluminación, señalización: visual y sonora, contrastes de colores y texturas, accesorios y controles.

El concepto resaltado en cada cédula es el más importante y generalmente es el primero en la lista.

Recorrido por zonas con cédulas:

Existen cinco zonas en una edificación de acuerdo con su recorrido:

- I. Ruta hacia la entrada principal del edificio y entrada principal
- II. Ruta de la entrada del edificio hacia el destino final

III. Destino final

IV. Servicios y rutas generales

V. Servicios emergentes

Por ejemplo en un cine: La zona I es la ruta desde la vía pública y/o estacionamiento a la entrada del edificio. La zona II es la circulación entre la entrada del edificio (ej. vestíbulo) a la sala de proyección. La zona III es la sala de proyección (área de audiencia y espectador). La zona IV son los servicios del cine (ej. sanitarios y tienda de golosinas). La zona V son los servicios

emergentes (ej. salidas de emergencias aptas para personas con discapacidad y alarmas visuales para personas con discapacidad auditiva).

- ® Se empezará a evaluar por la zona I que puede ser área cubierta o no.
- ® Si existe mas de un edificio se evaluarán las cinco zonas por cada edificio.
- ® Cada zona consta de diferentes componentes arquitectónicos (dependiendo del caso). Las cédulas correspondientes se llenarán de acuerdo con la secuencia del recorrido.
- ® Una cédula se puede repetir las veces que sea necesario o descartar dependiendo de los componentes arquitectónicos de cada edificio por zona. Por ejemplo, la cédula de puertas puede ser usada varias veces en una zona del edificio, mientras que la cédula de elevadores puede no ser aplicable.
- ® Se llenará una cédula cuando se considere que el componente arquitectónico existente es inadecuado o se quiera hacer algún comentario sobre éste. Esto significa que no se debe de llenar una cédula por cada componente que sea encontrado (si el componente se considera accesible no se registrará).

® Si no existe el componente arquitectónico y es indispensable, se llenará la cédula correspondiente. ®

® Las cédulas B sirven como complemento a las cédulas A, C, D y E correspondientes a las diferentes zonas. Por ejemplo para la zona I, las cédulas A son obligatorias y se complementaran con las cédulas B de circulación cuando sean necesarias.

Llenado de una cédula (F-2):

Encabezado: nombre del organismo, nombre de la edificación, fecha del día del recorrido, zona a la que se refiere (I al V) y nivel del piso si es aplicable, número de hoja (de acuerdo a la secuencia del recorrido) del total de la zona a la que se refiere (ej. 1/5, 2/ 5, ..., 5/5).

Conceptos: Si algún concepto no se menciona en la cédula, se escribe en el renglón de "otros", se evaluará y se tomará en cuenta para el dictamen. Si existe cualquier comentario de algún concepto de la lista de la cédula, se escribirá en los renglones de "observaciones".

Respuesta a conceptos: La respuesta a cada concepto se basa en las opiniones de los integrantes del grupo de Evaluadores y el criterio final será del Dictaminador que es el responsable del llenado de las cédulas. El grupo de Evaluadores debe tomar en cuenta los requerimientos de la mayoría de personas con discapacidad y no basarse en necesidades individuales. Existen tres posibilidades de respuesta a un concepto: SI, NO, N/A (no aplica). Se encierra en un círculo la opción aplicable. Lo ideal es que la respuesta a los conceptos sea SI.

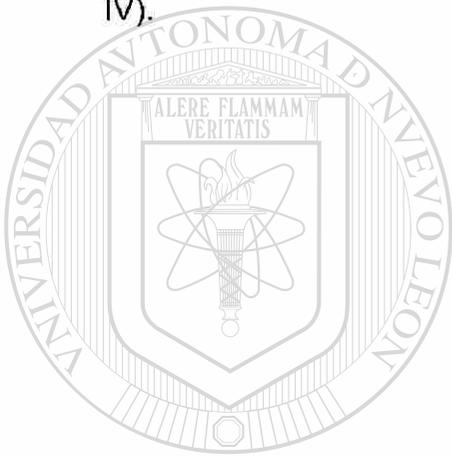
Al lado derecho de las opciones de respuesta hay un espacio para marcar si el concepto es indispensable o es una recomendación. Si es una recomendación, no se tomará en cuenta para la calificación.

El concepto resaltado es necesario que la respuesta sea SI. Si la respuesta es NO a ese concepto todo el elemento se considerará inaccesible.

Aunque la entrada a la edificación no sea accesible (por ejemplo, que tenga escalones) la evaluación procederá.

Si existe el componente arquitectónico para el usuario en general, se evaluará para las personas con discapacidad. Por ejemplo, si no existen sanitarios para el público en general, no se podrá exigir este componente arquitectónico para personas con discapacidad.

PROCEDIMIENTO DE DICTAMEN Después de haber efectuado la evaluación (el recorrido y el llenado de las cédulas necesarias por zonas), el Dictaminador llenará por duplicado (original y copia) el dictamen (F-3). Deberá entregar el original y se quedará con una copia firmada de recibido por el representante de la edificación. Estará bajo el criterio del Dictaminador entregar el dictamen antes de salir de la edificación o posteriormente (acordando una fecha, depende de la complejidad de la edificación) y entregar las cédulas de la evaluación al representante de la edificación utilizadas durante el recorrido. Se puede entregar al organismo como material de apoyo los manuales del IMSS con las especificaciones arquitectónicas o el resumen de los dos manuales (ver sección IV).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LLENADO DEL DICTAMEN (F-3):

Encabezado: Se llenarán las formas necesarias de F-3 por zona.

Tabla: Vaciar solamente los datos donde la respuesta sea NO de la lista de cada cédula (las indispensables y recomendaciones).

Anotar por columna el número de cédula, la clave del concepto y el concepto del que se trate.

Las observaciones son soluciones o comentarios que pueden ser físicas y/o administrativas.

El Dictaminador valorará cada concepto según el caso específico y manejará la respuesta como indispensable o como recomendación. Las respuestas indispensables son las que se tomarán en cuenta para la calificación en la certificación. Cabe recalcar que el criterio debe recaer de acuerdo con las prioridades en el siguiente orden: discapacidad motora, visual, auditiva y lenguaje.

En la columna de prioridades el Dictaminador podrá hacer sus propias anotaciones para poder llegar a una calificación por zonas. Se debe de tener en cuenta que los conceptos de las zonas I, II y III tendrán más valor que la zona IV, y la zona IV más valor que la zona V.

Pie de página: En caso de que se requiera otra evaluación se acordará la fecha de la próxima visita para el recorrido.

Se rectificará si las áreas evaluadas fueron de acuerdo con la actividad a evaluar desde un inicio.

Nombre y firma del Dictaminador y del representante de la edificación.

PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN

Se entregará un certificado (forma F-4).

Llenado del certificado (F-4):

El certificador llevará una bitácora con el número de folio del certificado y se anotará el número en la F-1 en "datos posteriores a la visita".

® Nombre del organismo. La calificación se determinará con número y logotipo de accesibilidad (silla de ruedas) de acuerdo a:

- a) Accesibilidad hasta el destino principal de la edificación por la que se otorgará una silla de ruedas (zona I, II y III).
- b) Uso de los servicios de la edificación por lo que se otorgará dos sillas de ruedas (zona IV).
- c) Servicios emergentes de la edificación por lo que se otorgará tres sillas de ruedas (zona V).

La calificación mínima es una silla, si no tiene una silla mínimo no se dará el certificado ya que tiene una calificación de cero.

En el certificado se especificará la actividad o actividades que puedan realizar las personas con discapacidad en el edificio al que se otorga la certificación.

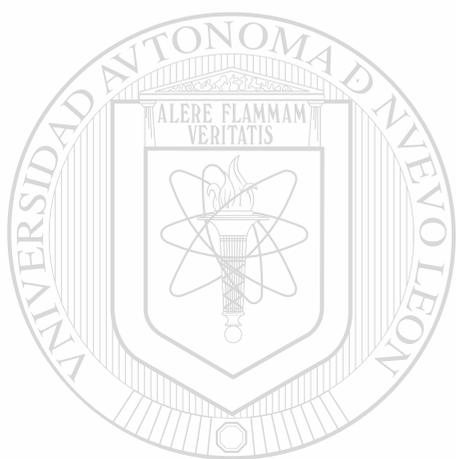
® Firma del Coordinador, Dictaminador y Presidente de Libre Acceso A.C.

® Fecha en que se otorgó la calificación.

COMENTARIOS

Estos procedimientos podrán ser modificados de acuerdo con los requerimientos futuros y su uso, particularmente los conceptos de los diferentes componentes arquitectónicos por cédula, el proceso de análisis de datos y el criterio para la obtención de la calificación. Se sugiere que después de diez

evaluaciones de diferentes géneros de edificios se revisen y se definan mas detalladamente los procedimientos y formas. Cabe recalcar que este manual es una primera propuesta para llevar a cabo una evaluación, dictamen y certificación de edificaciones.

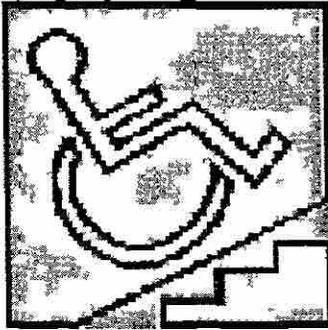


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



LIBRE ACCESO, A. C.

FECHA _____ - _____ 19____

ZONA _____

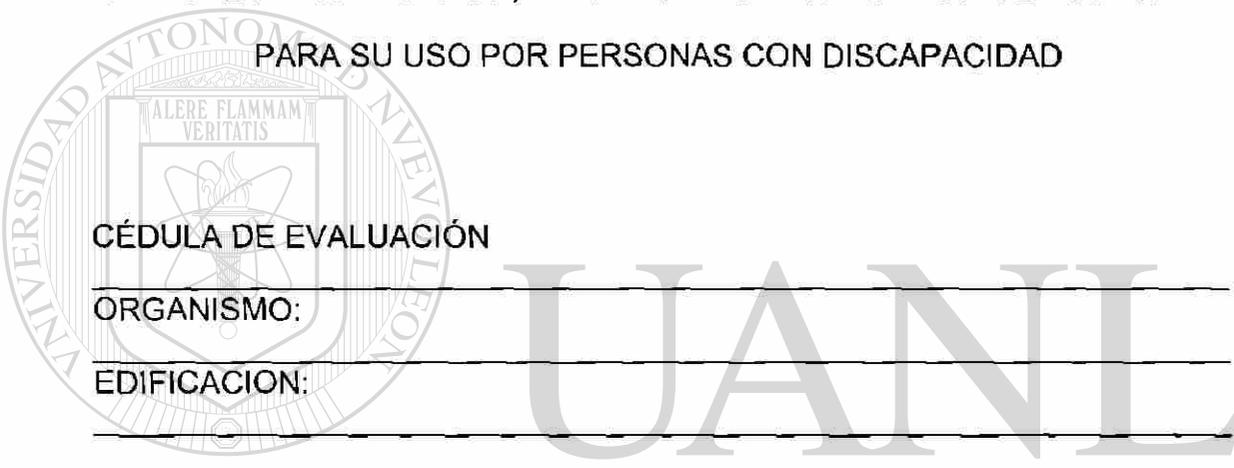
NIVEL _____
HOJA ____ DE ____

MANUAL DE EVALUACIÓN, DICTAMEN Y CERTIFICACION DE EDIFICIOS
PARA SU USO POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CÉDULA DE EVALUACIÓN

ORGANISMO: _____

EDIFICACION: _____



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

I DATOS GENERALES

1. Domicilio

Calle y

Número _____

Colonia _____

Delegación o Municipio _____

Código

Postal _____

Ciudad _____

Estado _____

2. Nombre del representante de la edificación

Puesto _____

3. Teléfono _____ 4. Fax _____ 5. Correo electrónico _____

II DATOS PARA LA EVALUACION

1.- Visita: Fecha _____ Hora _____

2.- Próxima visita: Fecha _____ Hora _____

3.- Visita previa: Fecha _____

4.- Nombre del Promotor _____

5.- Nombre del Dictaminador _____

6.- Nombres del grupo de Evaluadores _____



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

F-1/1

III DATOS PREVIOS A LA VISITA

1. Area relevante del edificio a evaluar _____ m2/
nivel _____

Número de niveles a evaluar _____

Número de edificios _____

Género del edificio _____

Actividades de las personas con discapacidad a evaluar

2. Estacionamiento

_____ dentro del terreno _____ cerca del terreno _____ no cuenta con estacionamiento

3. ¿Cuenta con una entrada al inmueble accesible para la evaluación? _ si _ no

4. ¿Existe una ruta establecida para evaluar las áreas relevantes? _ si _ no

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



5. ¿Cuenta con personas de apoyo para las personas con discapacidad durante la evaluación?

_____ ¿cuántos? _____ si _____ no

6. Otros comentarios sobre accesibilidad _____

7.- Cédulas necesarias para la evaluación

¿existen planos o croquis de la área a evaluar? _____ si _____ no

IV DATOS POSTERIORES A LA VISITA

1. Número de folio del certificado _____

2. Nombre del certificador _____

3. Actividad _____
_____ evaluada _____

4. Observaciones _____

LIBRE ACCESO, A. C.

FECHA _____ - _____ 19 _____

ZONA NIVEL

HOJA ___ DE ___

MANUAL DE EVALUACIÓN, DICTAMEN Y CERTIFICACION DE EDIFICIOS
PARA SU USO POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CÉDULA DE EVALUACIÓN

ORGANISMO: _____

EDIFICACION: _____

A-00 RUTA HACIA LA ENTRADA PRINCIPAL ACCESIBLE
DEL EDIFICIO

(zona I)

A-01 DESDE LA VIA PUBLICA

A-02 DESDE EL CAJON DE ESTACIONAMIENTO

B-00 CIRCULACION

(zona I, II, III, IV, V)

B-01 PASILLO

B-02 PUERTA

B-03 VESTIBULO DE PASO ENTRE DOS PUERTAS

B-04 RAMPA

B-05 ESCALON(ES)

B-06 ESCALERA

B-07 ELEVADOR (MONTACARGAS)

C-00 AREA ESPECIFICA DEL EDIFICIO

(zona III, IV)

C-01 AREA DE RECEPCION

C-02 AREA DE ESPERA

C-03 SALA DE AUDIENCIA Y ESPECTADOR (ej. cines, teatros, auditorios, estadios)

C-04 AULAS (ej. escuelas)

C-05 AREA DE VENTAS (ej. comercio, librerías)

C-06 AREA DE COBRO (ej. cajas, taquillas, bancos, correos)

C-07 AREA DE COMENSALES (ej. barra cafeterías y restaurantes)

C-08 HABITACION

C-09 REGADERAS

C-10 VESTIDORES

C-11 AREAS RECREATIVAS

C-12 SALA DE LECTURA (ej. bibliotecas)

C-13 AREA DE TRABAJO (ej. oficinas)

C-14 SALA DE EXHIBICION (ej. museos y galerías)

D-00 SERVICIOS GENERALES (zona IV)

D-01 SANITARIOS PUBLICOS PARA PERSONAS DISCAPACITADAS

D-02 SANITARIO INTEGRAL

D-03 SANITARIO UNISEX

D-04 TELEFONO PUBLICO

E-00 SERVICIOS EMERGENTES (zona V)

E-01 SERVICIOS EMERGENTES

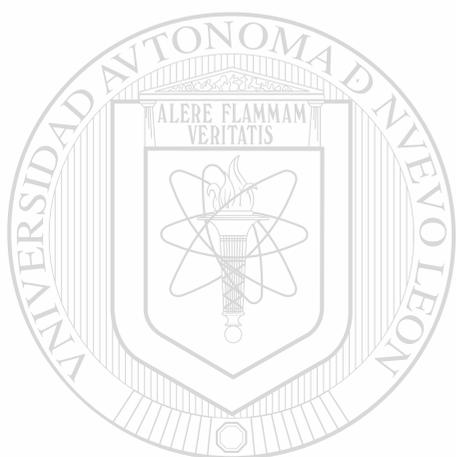
F-2/1A-01 RUTA HACIA LA ENTRADA PRINCIPAL ACCESIBLE DEL EDIFICIO
DÉSDÉ LA

VÍA PÚBLICA

A-01/01 Ancho suficiente de la ruta. SI NO N/A

A-01/02 Bordes limitantes del ancho de la ruta identificables (ej. altura de
bordes, color contrastante). SI NO N/A

A-01/03 Superficie del piso (uniforme, antiderrapante).	SI NO N/A
A-01/04 Ruta transitable (libre de obstáculos).	SI NO N/A
A-01/05 Ruta iluminada suficiente.	SI NO N/A
A-01/06 Señalización identificable hacia la entrada principal accesible.	SI NO N/A



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



LIBRE ACCESO, A. C.

FECHA ____ - ____ 19 ____

ZONA NIVEL

HOJA __ DE __

MANUAL DE EVALUACIÓN, DICTAMEN Y CERTIFICACION DE EDIFICIOS
PARA SU USO POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CÉDULA DE EVALUACIÓN

ORGANISMO:

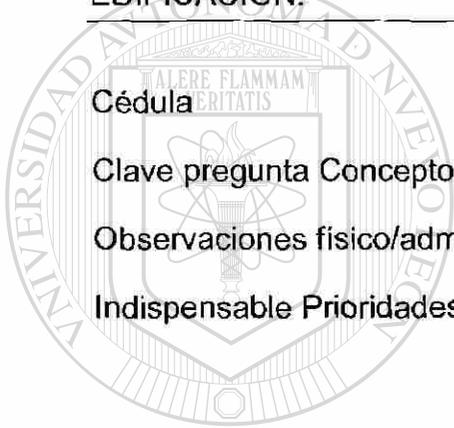
EDIFICACION:

Cédula

Clave pregunta Concepto

Observaciones físico/administrativas Sugerencia

Indispensable Prioridades



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Sección IV

RECOMENDACIONES PARA FACILITAR EL DESPLAZAMIENTO Y LAS ACTIVIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

(Resumen de los dos manuales del IMSS)

A-02 CAJONES DE ESTACIONAMIENTO PARA DISCAPACITADOS:

◆ Deben de destinarse zonas de estacionamiento reservado exclusivamente a los vehículos de personas con necesidades especiales. Estas zonas deben construirse en forma tal que permitan adosar una silla de ruedas a cualquiera de los lados del vehículo, con objeto de facilitar la salida o la entrada de estas personas.

◆ La superficie destinada a estacionamiento no debe ser inferior al 3 % de la total; en caso de hospitales no debe ser inferior al 5 %, y estar situada lo mas cerca posible de la entrada de la edificación.

Por reglamento, deberá destinarse por lo menos un cajón por cada 25 o fracción a partir de 12, y sus medidas deben ser de 500 X 380 cm.

Se pondrá señalización apropiada para indicar la zona reservada.

Es necesario que estos espacios de estacionamiento se ubiquen lo mas [®] cerca posible de la entrada principal, y de preferencia al mismo nivel que esta, para que el acceso no este obstaculizado con escalones. Es conveniente, en lo posible, que estén protegidos del sol y la lluvia.

Deben existir pequeñas rampas que salven el desnivel de la acera o pasillo y el suelo del estacionamiento. Estas rampas deben contar con una pendiente máxima del 6 %, un ancho mínimo de 100 cm, bordes laterales con una altura de 5 cm y superficie antiderrapante, firme y uniforme.

B-02 PUERTAS:

Los umbrales deben de estar al ras. El ancho libre mínimo de las puertas debe ser de 100 cm. Las puertas de acceso principal, para que pasen 2 personas o una con un perro , deben tener un ancho mínimo de 120 cm y las puertas interiores deben tener un ancho mínimo libre de 100 cm.

El color de la manija debe contrastar con el área de alrededor.

Se deben estandarizar las manijas de las puertas para que indiquen las áreas

peligrosas, en tantas situaciones como sea posible.

El tipo de manija recomendable es el de palanca con una protuberancia al final u otro rasgo que evite que la mano se deslice cuando la palanca sea inclinada hacia abajo. Si la puerta es de vidrio se debe disponer de un elemento protector, y el vidrio debe ser inastiable.

Se debe colocar una calcomanía de color contrastante en los vidrios a la altura del pecho o cada 120 cm.

Un color contrastante en el piso también ayuda a dirigir los ojos hacia la puerta.

Para facilitar la identificación de la entrada a las personas con deficiencias visuales, la puerta o su marco debe tener colores que contrasten con los de la pared.

En el caso de que las puertas sean de bisagras, debe disponerse de un zoclo de metal o goma de unos 40 cm de alto, que cubra toda la anchura de la puerta como defensa.

- Donde sea imposible abrir completamente una puerta de bisagra o el área circunvecina tenga un ancho menor a 150 cm, se recomienda el uso de puertas corredizas.
- En el piso de debe indicar una superficie con cambio de textura de 120 cm antes y después de la puerta y de 30 cm a los lados de esta. La tira táctil debe estar ubicada en el centro de la puerta.

B-04 RAMPAS:

- Deben tener un ancho mínimo de 100 cm para recorridos rectos y tramos cortos. Si la rampa es de doble circulación, el ancho mínimo debe ser de 210 cm.
- Deben de tener una pendiente máxima de 6 % ; el piso debe ser firme, uniforme y antiderrapante, han de contar con bordes laterales de 5 cm de altura mínima y con descanso por lo menos a cada 300 cm, con una longitud mínima de 150 cm.
- Deben usarse barandales a ambos lados de la rampa. El barandal debe ser construido de tal forma que no haya ninguna obstrucción al pasaje de una mano a lo largo del riel, y las terminaciones deben curvarse 10 cm mínimo, o doblar hacia donde termina el barandal en el piso.
- Deben tener dos barandales a diferentes alturas; uno a 90 cm para personas no discapacitadas o para las que usan bastón, y otro a 75 cm para personas con silla de ruedas.
- La localización del borde o tope en relación del barandal no debe ser de mas de 10 cm ni de menos de 5 cm.
- Deben de contar con un cambio de textura en piso 120 cm antes del principio y final de la rampa; tener una franja de color contrastante al principio

y final de la rampa y franjas antiderrapantes a lo ancho, y la señalización del símbolo internacional del discapacitado al final y principio de la misma.

CIRCULACIONES

B-01 PASOS Y PASILLOS

Deben tener una ancho mínimo de 180 cm, contar con un barandal ubicado a 90 cm del piso, tiras táctiles de 20 cm de ancho en ambos lados del pasillo, piso antiderrapante y un sistema de alarma sonora u luminosa de emergencia con dos tipos de luces, roja y amarilla, la primera indica emergencias de primer grado, donde se tiene que evacuar la unidad, la segunda, casos de emergencia en los que se debe evitar utilizar elevadores o determinadas zonas de peligro.

LETRERO CONDUCTIVO EN BARANDAL

En las zonas de intersección en los pasillos, o en los vestíbulos en donde existen barandales, se debe ubicar una placa metálica con letras en alto relieve y su significado en Braille, que informe la dirección de la ubicación de los servicios cercanos.

OBSTÁCULOS FIJOS A LA PARED

Quando en las circulaciones en pasillos o pasos existan obstáculos fijos a la pared, y estos sobresalgan mas de 10 cm, el obstáculo debe estar ubicada a una altura máxima de 69 cm y se instalara en el pavimento a paño del borde exterior de obstáculo un borde boleado de 5 cm para indicar al invidente la existencia de este. Cuando el obstáculo sobresalga menos de 10 cm, este debe contar con una altura mínima de 69 cm.

B-06 ESCALERAS INTERIORES

- El ancho debe ser de 180 cm como mínimo, deben contar con barandales a una altura de 75 y 90 cm en ambos lados de la escalera, estos barandales al principio y final deben contar con el número de piso en alto relieve y en Braille. Los barandales deben prolongarse 64 cm más después del primer y último escalón y rematar en forma boleada. Las escaleras también deben contar con un cambio de textura de 120 cm a partir del principio y final de la escalera.
- □El peralte debe ser de color contrastante con la huella, las huellas deben ser de 34 cm y esta contar con una franja antiderrapante también de color contrastante a 2.5 cm del borde.
- En las escaleras debe existir un sistema de señalización y sonido de emergencia con luces intermitentes en rojo y amarillo, a una altura mínima de 210 cm del piso.

OBSTÁCULOS ÁREA INFERIOR DE LA ESCALERA

Debajo de las escaleras se debe ubicar algún barandal o algún elemento de protección o aviso para evitar el cruce peatonal. Esta zona debe estar ubicada en la intersección del piso con la referencia donde la parte inferior de la escalera tiene una altura de 203 cm.

BARANDALES Y PASAMANOS

- Se recomienda el uso en escaleras, rampas y para apoyo en circulaciones.
- La mano debe de ser capaz de asir el barandal apropiadamente. Los bordes agudos deben ser redondeados, y deben de ser contruidos de tal forma que no haya ninguna obstrucción al pasaje de la mano a lo largo del riel.
- El ancho del pasamanos no debe exceder de 4 cm; debe haber uno a una altura de 90 cm y otro a una altura de 75 cm.
- □Su color debe ser contrastante con la pared.

- El barandal o pasamanos, en circulación se debe integrar como un solo elemento a la protección en muro contra golpes de camilla.
- En los barandales se deben marcar números en alto relieve y en Braille para señalar en que piso se va.
- Los barandales deben continuar en los extremos superior e inferior de las escaleras y rampas 62 cm, y sus terminaciones deben curvarse 10 cm mínimo o doblar hacia donde termina el barandal en el piso.

D-04 TELEFONOS

- Los teléfonos públicos deben estar bien ubicados en relación con el vestíbulo y los espacios públicos del edificio.
- Deben estar montados en las paredes o en casetas sin puertas, de manera que ni los soportes ni las casetas representen un obstáculo para las personas en silla de ruedas. De preferencia deben estar remetidos o colocados en las esquinas.
- Los teléfonos no deben ubicarse en las zonas más estrechas del corredor.

- La altura máxima de la parte alta del teléfono debe de ser de 140 cm. □□□ Debe tener un elemento de apoyo para las personas en muletas, así como un aditamento para colocar muletas o bastones. Se recomienda una repisa para este fin, y en esta misma se debe colocar un directorio en Braille con los teléfonos de emergencia.

- Es conveniente que un regulador de volumen este en el auricular para ser manipulado por quienes tengan deficiencias auditivas.
- Debe existir una señalización para discapacitados que indique su uso.

- En el piso debe existir una tira táctil o cambio de textura a 122 cm mínimo, que indique la existencia de algún obstáculo, en este caso el teléfono o repisa.

B-07 ELEVADORES

- El área interior mínima para sillas de ruedas debe ser de 135 X 140 cm.
 - Debe contar con barandales a 90 cm de altura en los tres lados, y estos deben tener una separación mínima de la pared de 5 cm.
 - Los elevadores deben contar con dispositivos de autonivelación que garanticen que la caja del ascensor se va a detener automáticamente en los descansos de los distintos niveles. Debe tener un tiempo de apertura mínimo de 15 segundos y exactitud en la parada con respecto al nivel del piso.
 - Los botones de llamada del tablero de control deben estar a una altura a eje en su parte superior máxima de 120 cm, y en su parte inferior mínima de 85 cm. Debe haber un tablero de cada lado de la puerta.
-
- Deberá unificarse y normalizarse la disposición de los botones, a fin de que los invidentes puedan usarlos debidamente, las flechas que indiquen la dirección hacia donde va el elevador deben ser de colores contrastantes, con una dimensión de 7 cm, ubicadas a una altura de 180 cm a eje del piso terminado. En caso de existir dos o mas elevadores, deben contar con un sistema de timbre para indicar cual es el elevador que a va a dar el servicio.
 - Los botones deben ser de fácil empuje o de tono sensitivo, y deben contar con señalización en alto relieve y su significado en sistema Braille.
 - El aditamento de señal de alarma debe estar a 100 cm del suelo, y deberá ser preferiblemente teléfono.

- Los botones de emergencia deben estar agrupados en la parte inferior del tablero, y su tamaño y forma deben ser diferentes de los botones normales.
- En el interior del elevador debe existir un señalamiento de emergencia con dos tipos de luz: una amarilla, que indique no utilizar el elevador, y otra roja para evacuar el edificio; junto a estos señalamientos debe haber un sistema de altavoz de emergencia. El señalamiento debe ir en letras y con sistema gráfico; esto puede ser integrado o por separado.
- Los caracteres arábigos deben ser blancos sobre un fondo oscuro que sea poco reflejante.
- Los marcos de las puertas, en todos los pisos, debe ser de color contrastante con el de la pared y deben estar marcados con números del piso resaltados de 5 cm y con símbolos en Braille, esta placa, en total debe tener una dimensión de 6 cm de ancho por 7 cm de largo y estar ubicada a una altura a eje de 140 cm del nivel del piso a ambos lados de la puerta, así como un cambio de pavimento o textura a 120 cm de la puerta del elevador, y a 30 cm de sus laterales.
- Se sugiere que también se instale un sistema parlante además de los números resaltados.
- □Debe existir una identificación sonora en el exterior para saber si sube o baja el elevador. Así como otra identificación sonora en el interior para indicar el piso en que se detiene el elevador. Un sonido indica que el elevador va para arriba, dos, que va para abajo.
- Todos los elevadores deben contar con dos ojos eléctricos a una altura de 20 cm que impida que se cierre la puerta en tanto una persona en silla de ruedas permanezca en el paso y a una altura de 75 cm.

D-02/03 LAVABOS

- □ Deberá existir por lo menos un lavabo libre de obstáculos en la arte baja, y con una altura de 75 cm. Para permitir el acercamiento a personas en sillas de ruedas.
- □ Las llaves deben ser de tipo aleta o palanca para accionarse con el codo, o con el antebrazo, y su ubicación debe ser, vista de frente: izquierda ara agua caliente y derecha para agua fría.
- □ Deben tener fijación y sostenes fuertes para resistir el peso de las personas, si tienen que apoyarse en ellos.
- Las condiciones de agua caliente deben estar protegidas, pues el parapléjico tiene poca sensibilidad en las piernas y pueden producirse quemaduras.
- La separación de las llaves de agua debe ser de 20 cm mínimo.
- Se debe instalar por lo menos un espejo con inclinación de 10o en la parte alta del lavabo y con una dimensión de 72 cm.

D-02/03 BAÑOS Y SANITARIOS □

-
- Los pisos deben ser antiderrapantes. En el caso de desagües de rejillas, sus ranuras no deben tener mas de 1 cm de ancho.
 - En los accesos de los sanitarios se debe poner a 120 cm de la puerta un cambio de textura en el piso.
 - Las señales que se pongan en las puertas de los baños para hombres deben distinguirse muy bien de los baños para las mujeres, con el objeto de que las personas con visión deficiente las puedan identificar fácilmente, y colocar la señalización en sistema braille en el muro junto a la puerta del lado de la manija.

- En los mingitorios, excusados y regaderas deben existir barras de apoyo y accesorios para colocar muletas y bastones.
- Los espacios reservados para personas con discapacidad deben estar ubicados en donde existan muros, no cancelas, para poder fijar las barras de apoyo.
- Se debe colocar asientos gruesos para W.C. que nos sirva para igualar la altura a la de una silla de ruedas, esta altura es de 52 cm del nivel del piso.
- La tira táctil que viene de la circulación del pasillo, interrumpida por el cambio de textura, se debe prolongar entrando en el centro de la puerta. Junto a esta, en el interior y también del lado de la manija se sugiere colocar una placa con un mapa informativo de circulación para ubicación de los servicios. Continuando la tira táctil, esta debe continuar el recorrido de preferencia primero a los lavabos, en donde la terminación sea en forma ovalada; para indicar vuelta debe existir una especie de retícula que indique que existe un cruce. Continuando con la tira táctil se debe llevar a un elemento de cada servicio.

APAGADORES, CONTACTOS E INTERRUPTORES

- Se requiere que tengan una señalización de tipo luminosa. Los contactos eléctricos deben ser polarizados, con vivo, neutro y tierra física.
- Los controles en general no deben estar colocados a menos de 50 cm de una esquina, pues de otra forma se dificultaría su alcance a una persona en silla de ruedas.

C-03 AUDITORIO

- Deberá destinarse un espacio por cada 100 asistentes o fracción, a partir de 60 en áreas menores de 500 lugares, en áreas mayores se debe considerar uno por cada 200, para uso exclusivo de personas discapacitadas. Este

espacio tendrá 120 cm de fondo y 80 cm de frente y quedara libre de butacas y fuera del área de circulaciones.

(Artículo 103 inciso del Reglamento de Construcciones del D.F.)

- Se sugiere la colocación de barandales a ambos lados, a una altura de 75 cm. Se indicara una sismología en el suelo, pintada con pintura color amarillo de esmalte reflejante.
- Se recomienda que el área destinada a discapacitados en silla de ruedas se encuentre de preferencia a nivel del acceso; en caso contrario se debe de contemplar una rampa con inclinación máxima de 6% con las características mencionadas en el anexo referente a rampas. Debe de estar cerca de los accesos y de las salidas de emergencia.
- Se debe de destinar también una zona en la parte de enfrente, en la primera hilera de butacas, para personas con debilidad visual, y, para personas en muletas, se destinara 2 lugares por cada 25 asistentes o fracción.
- Por diseño, la mejor ubicación para las sillas de ruedas es en la parte posterior de los pasillos y/o en la primera hilera, antes de los asientos.

-
- Los pisos deben ser firmes, parejos y antiderrapantes. En esta área se deben de evitar las alfombras.

SEÑALIZACIÓN

- Tomando en cuenta que muchas personas tienen una visión periférica reducida, la información gráfica deberá estar colocada dentro del ángulo de visión. □□Las señales, los símbolos, los mapas o algún señalamiento deben estar presentados de diferentes formas:

a) En alto relieve.

b) Verbal con distintas modalidades:

c) Escrito en Braille.

d) Sonoro

e) Codificado en disco, tarjeta, ficha o adhesivo.

□ Los caracteres realzados y las señales audibles se utilizan para suministrar información básica a los deficientes visuales. Los números deben ser de tipo romano o arábigo, pues muchas personas con deficiencia visual no saben leer el Braille. Deben estar realzados del fondo por lo menos 0.04 cm. Es necesario que la altura respecto al suelo y la localización sean consistentes.

□ Las letras de molde táctiles que son cóncavas, se leen con mayor facilidad que las convexas. □□□ Las letras realzadas deben tener bordes agudos, un ancho de 3 cm y una altura de 2.5 cm.

□ Las letras o figuras blancas en un fondo obscuro o negro son mas legibles.

□ Un tipo de letra legible y común es la de tipo helvética.

□ Se debe utilizar un formato, color, estilo y localización uniforme para cada tipo de letrero, y las frases deben ser cortas y familiares.

□ Las señales audibles se utilizan para anunciar medios de desplazamiento o para hacer saber al usuario que es necesario llevar a cabo una acción. ®

□ Un sistema de señales debe abarcar información directa del sol, (resplandor), la luz débil o las sombras no sean causa de que se reduzca la visibilidad.

□ Las casetas de información que se instalen en los sitios regulares cerca de la puerta de los edificios públicos representan una forma útil de auxiliar a las personas con deficiencias visuales. Estos módulos deberían contar con mapas de líneas realzadas del sitio y asistencia personal en orientación e información sobre las señales del edificio.

- La información táctil que identifique cada lugar debe estar localizada fuera de este, y su localización debe ser siempre constante.
- En los lugares en que la señales o mapas estén protegidos por un vidrio, este no debe ser reflejante.

SEÑALIZACIÓN-DIRECTORIO GENERAL

- El directorio general que se encuentra en los accesos principales de las unidades debe contar con letras gráficas en alto relieve y de color contrastante en el fondo.
- Se debe ubicar una placa metálica con sistema Braille en fotografado del lado derecho del modulo a una altura con su centro a eje de 130 cm.

E-01 SALIDAS DE EMERGENCIA

- Las vías accesibles hacia las salidas de emergencia deben estar muy bien indicadas por medio de sistemas de advertencia táctiles, audibles y luminosas.
- Las puertas que conduzcan a áreas de riesgo deben estar cerradas con llave, y abrir hacia afuera.

- Las señales que emitan las puertas de emergencia en momentos de apuro deben estandarizarse. □

- En las puertas de salida de emergencia se debe ubicar en el muro, a paño de la parte superior de la puerta, del lado contrario del abatimiento de esta, una lampara para salida de emergencia de una cara, con sistema de luces intermitentes, así como otra lampara de salida de emergencia, pero de dos caras, ubicada en forma perpendicular al muro, arriba del paño superior de la puerta, del lado de la manija, y junto a esta lampara un sistema sonoro de emergencia.

- Cuando se le emplee como una señal de identificación, el color debe tener un contraste notorio con el fondo; lo mejor es que los caracteres claros este colocados sobre un fondo oscuro.
- El color de las señales también debe contrastar con el del andados.
- Para que contrasten, los colores deben tener valores diferentes.
- ILUMINACIÓN □
- Los niveles de calidad de iluminación deben ser mas grandes que los usuales para facilidad de las personas con deficiencias visuales, evitando los reflejos y resplandores por medio del empleo de superficies mate.
- Se debe utilizar la iluminación para acentuar las escaleras, los barandales, los puntos de reunión, los muebles de baño, los corredores, etc. No hay que usar luces intermitentes para iluminar estas áreas, solamente se utilizan estas en focos que indiquen alguna emergencia.

FACILIDADES PARA PERSONAS CON AUDICION DEFECTUOSA

Se debe prestar la debida consideración a la “higiene acústica” en la construcción de edificios. Esto es algo que es altamente deseable aun para personas con audición normal.

Para aquellos con problemas de audición, y que por lo tanto están mas propensos a tener dificultades acústicas de comunicación, es esencial tomar las medidas acústico-estructurales apropiadas. Entre otros, los puntos siguientes tienen gran importancia en este contexto:

- Exclusión del ruido molesto del fondo tal como:
 - Ruidos del trafico proveniente del exterior.
 - Sonidos emitidos por instalaciones técnicas, tanto dentro del edificio como en el exterior.

- Sonidos de actividades en habitaciones vecinas.
- Proporcionando el tipo y la cantidad correcta de material absorbente de ruido, y de esa manera, cortar al mínimo el tiempo de reverberación.
- Buena iluminación para ayudar a la lectura de los labios.
- Evitar superficies estrictamente paralelas y esquinas completamente cuadradas, en general estos arreglos deberán usarse en las superficies verticales.
- Las habitaciones comunales deberán estar provistas de ganchos de inducción contruidos como parte de la estructura, a los cuales se les pueda conectar micrófonos, así como también filmes con sonido y equipo de televisión.
- Se deben establecer islas de información labiofacial. (Con videos, por ejemplo).
- También se recomienda que en las salidas de emergencia la señalización sea luminosa, táctil y audible, es decir, las letras o señalización deben estar en alto relieve y en el sistema Braille, debe haber una alarma sonora y letreros iluminados (con planta de emergencia). □

- Que exista una luz cuando suene un timbre, el teléfono, alguna alarma, etc. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

(Resumen del Reglamento de Construcciones del Distrito Federal)

A-01 ART. 18: El Departamento establecerá las restricciones para la ejecución de rampas en guarniciones y banquetas para la entrada de vehículos, así como las características, normas y tipos para las rampas de servicio a personas impedidas y ordenará el uso de rampas móviles cuando corresponda.

A-02 ART. 80-IX: Los estacionamientos públicos y privados, deberán destinar por lo menos un cajón de cada veinticinco o fracción a partir de doce, para uso exclusivo de personas impedidas, ubicado lo más cerca posible de la entrada a la edificación. En estos casos, las medidas del cajón serán de 5.00 por 3.80 m.

D-01 ART. 83-10: En los sanitarios de uso público se deberá destinar, por lo menos, un espacio para excusado de cada diez o fracción, a partir de cinco, para uso exclusivo de personas impedidas. En estos casos, las medidas del espacio para excusado serán de 1.70 por 1.70 m. y deberán colocarse pasamanos y otros dispositivos que establezcan las Normas Técnicas Complementarias correspondientes.

ART. 83-11: Los sanitarios deberán ubicarse de manera que no sea necesario para cualquier usuario subir o bajar más de un nivel o recorrer más de 50 m. para acceder a ellos.

ART. 83-12: Los sanitarios deberán tener pisos impermeables y antiderrapantes y los muros de las regaderas deberán tener materiales impermeables hasta una altura de 1.50 m.

B-02 ART. 98: Las puertas de acceso, intercomunicación y salida deberán tener una altura de 2.10 m cuando menos; y una anchura que cumpla con la medida de 0.60 m. por cada 100 usuarios o fracción, pero sin reducir los valores mínimos que se establezcan en las Normas Técnicas Complementarias, para cada tipo de edificación.

B-01 ART. 99: Las circulaciones horizontales, como corredores, pasillos y túneles deberán cumplir con una altura mínima de 2.10 m. y con una anchura adicional no menor de 0.60 m. por cada 100 usuarios o fracción, ni menor de los valores mínimos que establezcan las Normas Técnicas Complementarias para cada tipo de edificación.

B-06 ART. 100: Las edificaciones tendrán siempre escaleras o rampas peatonales que comuniquen todos sus niveles, aún cuando existan elevadores, escaleras eléctricas o montacargas, con un ancho mínimo de 0.75 m. y las condiciones de diseño que establezcan las Normas Técnicas Complementarias para cada tipo de edificación.

- Las escaleras contarán con un máximo de quince peraltes entre descansos.
- El ancho de los descansos deberá ser, cuando menos, igual a la anchura reglamentaria de la escalera.
- La huella de los escalones tendrá un ancho mínimo de 25 cm. , para lo cual, la huella se medirá entre las proyecciones verticales de dos narices contiguas.

- El peralte de los escalones tendrá un máximo de 18 cm. y un mínimo de 10 cm. Excepto en escaleras de servicio de uso limitado, en cuyo caso el peralte podrá ser hasta de 20cm.

- □Las medidas de los escalones deberán cumplir con la siguiente relación : “dos peraltes mas una huella sumarán cuando menos 61 cm. pero no más de 65 cm.

- En cada tramo de escaleras, la huella y peraltes conservarán siempre las mismas dimensiones reglamentarias.

- Todas las escaleras deberán contar con barandales en por lo menos uno de sus lados, a una altura de 0.90 m. medidos a partir de la nariz del escalón y diseñados de manera que impidan el paso de niños a través de ellos.

- Las escaleras ubicadas en cubos cerrados en edificaciones de cinco niveles o más tendrán puertas hacia los vestíbulos en cada nivel, con las dimensiones y demás requisitos que se establecen en el artículo 98 de este ordenamiento.
- Las escaleras de caracol se permitirán solamente para comunicar locales de servicio y deberán tener un diámetro mínimo de 1.20 m.
- Las escaleras compensadas deberán tener una huella mínima de 25 cm. medida a 40 cm. del barandal del lado interior y un ancho máximo de 1.50 m. Estarán prohibidas en edificaciones de más de cinco niveles.

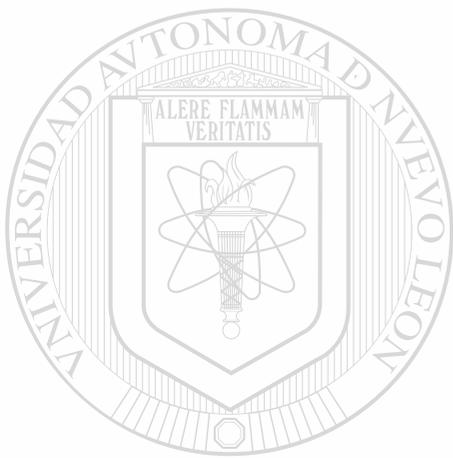
B-04 ART. 101 : Las rampas peatonales que se proyecten en cualquier edificación deberán tener una pendiente máxima de 10%, con pavimentos antiderrapantes, barandales en uno de sus lados por lo menos y con las anchuras mínimas que se establecen para las escaleras en el artículo anterior.

E-01 ART. 102 : Salida de emergencia es el sistema de puertas, circulaciones horizontales, escaleras y rampas que conducen a la vía pública o áreas exteriores comunicadas directamente con ésta, adicional a los accesos de uso normal, que se requerirá cuando la edificación sea de riesgo mayor según la clasificación del artículo 117 del presente y de acuerdo con las siguientes disposiciones :

- 1.- Las salidas de emergencia serán en igual número y dimensiones que las puertas, circulaciones horizontales y escaleras a que se refieren los artículos 98 y 100.
- 2.- No se requerirán escaleras de emergencia en las edificaciones de hasta 25 m. de altura, cuyas escaleras de uso normal estén ubicadas en locales en planta baja abiertos al exterior en por lo menos uno de sus lados, aún cuando sobrepasen los rangos de ocupantes y superficie establecidos para edificaciones de riesgo menor en el artículo 117 del presente.

3.- Las salidas de emergencia deberán permitir el desalojo de cada nivel de la edificación, sin atravesar locales de servicio como cocinas y bodegas.

4.- Las puertas de salidas de emergencia deberán contar con mecanismos que permitan abrirlas desde dentro mediante una operación simple de empuje.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO VI. EXPERIENCIAS EMPRESARIALES.

Diversas empresas de distintas ramas de producción se han dado a la tarea de implementar procesos de integración laboral. Uno de los precursor en el área, y del cual se tiene registro desde hace 20 años, es el proyecto desarrollado conjuntamente entre Berol y DIF-Nacional. Posteriormente y con un crecimiento pausado de la cultura de igualdad, otras empresas, en su compromiso ante la sociedad, han brindando las mismas oportunidades laborales a todos los integrantes de la comunidad.

Caso 1. Berol, S.A. de C.V.

Berol ha mostrado gran entusiasmo en sus procesos de integración; inclusive, afirma que su productividad se ha incrementado no sólo por el excelente desempeño mostrado por las personas con discapacidad que laboran en la empresa, sino porque el resto del personal se ha contagiado de la motivación y entrega que proyectan las personas con discapacidad.

El que esta empresa permita que las personas con discapacidad gocen de su derecho al trabajo, le proporciona una posición de prestigio ante la sociedad, pues reafirma su vínculo entre los consumidores y la marca, su sentido humanista y su presencia en las necesidades sociales.³³

Berol, con la integración de personas con discapacidad y las adecuaciones tanto arquitectónicas como de señalización que ha desarrollado a partir de la integración, logró agilizar los procesos productivos. Un ejemplo de esto es la

³³ Entrevista: Leonor Sáenz Arroyo. Gerente de Recursos Humanos. Berol.

construcción de rampas para facilitar el acceso a personas con discapacidad, que a su vez facilitaron el traslado de materiales.³⁴

Caso 2. Grupo CIFRA.

Por su parte el Grupo CIFRA, que cuenta con tiendas de autoservicio y departamentales, integra a personas con discapacidad como parte de sus políticas de empresa. Esta norma promovió una imagen positiva de la empresa, toda vez que retribuyó a la comunidad al satisfacer diversas necesidades de la misma.

Caso 3. Grupo Gamesa.

Empresa que actualmente integra a personas con discapacidad de manera exitosa. Su personal se encuentra más motivado y ha acrecentado su cultura de servicio, la cual se refleja en las propuestas de solución que ofrecen ante las necesidades de la comunidad.

Caso 4. McDonald's Sistemas de México, S.A. de C.V. ®

Junto con la Fundación Ronald McDonald, ha lanzado una iniciativa que promueve la integración de personas con discapacidad en sus restaurantes. Esta actitud no sólo contribuye al goce del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sino que también propicia su armoniosa integración, pues les permite convivir con personas de su edad y mejorar su calidad de vida.

³⁴ Ibid.

Asimismo, crea conciencia entre los empleados y consumidores sobre la igualdad de derechos y la dignidad de las personas.³⁵

Caso 5. Cadena de restaurantes Operadora Lyni's, S.A. de C.V.

Consideró muy exitoso su programa de integración; sin embargo, debido a la falta de seguimiento tanto de ellos como de la institución que los había apoyado en un principio, se perdió la continuidad en el proyecto. Piensan retomar el proceso de integración, ya que los beneficios identificados fueron mayores que los posibles riesgos.³⁶

Caso 6. Sanborn's Hnos, S.A.

A partir de 1996, comenzó su proceso de integración laboral. La experiencia ha sido muy enriquecedora pues no sólo ha incrementado su productividad, sino que también ha reducido su rotación de personal, ya que las personas con discapacidad permanecen mayor tiempo en los puestos.³⁷

Caso 7. ECKO, S.A.

Por su lado, comenta que la gente con discapacidad es gente muy trabajadora e interesada por integrarse a la vida productiva del país. El proceso de integración laboral permitió que las personas identificaran que la discapacidad no es un obstáculo para desarrollarse plenamente. Además, se hizo evidente que la integración laboral apoya el mejoramiento de la comunicación, así como

³⁵ Cuestionario sobre la experiencia de integración laboral. Javier Barroso y Guadalupe Ortega: Recursos Humanos. Mc Donald's Servicios de México, S.A. de C.V.

³⁶ Entrevista: Marcos García, Gerente de Recursos Humanos. Lyni's.

³⁷ Entrevista: Alva Ramos, Georgina. Recursos Humanos. Sanborn's Hnos.

el desarrollo de las potencialidades de las personas, pues les permite relacionarse en términos de igualdad.³⁸

Caso 8. Loyd's London, S.A. de C.V.

Industria textil, que desde 1998 integra a personas con discapacidad, asegura que no hay riesgos en la integración laboral mientras se les otorgue un puesto adecuado. Asimismo, en su experiencia han encontrado que las personas con discapacidad son muy leales a la empresa y muestran una baja rotación, por lo que han definido en sus políticas que, por lo menos, 5% de su personal sean personas con discapacidad.³⁹

Caso 9. Galvak,

La empresa presentó un proyecto orientado a la comunidad, con el cual busca sumarse a un cambio en la cultura basado en el reconocimiento a las capacidades y valores de la gente con capacidades diferentes.

Con esto, se fortalece la aceptación de una fuerza laboral que considera de gran valor y refuerza su compromiso con la sociedad al constituirse en una fuente importante de empleo para estas personas.

DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

En el proceso de implementación la empresa considera importante el apoyo del Centro de Rehabilitación del DIF para llevar a cabo reuniones con el Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría del Trabajo y el Sindicato.

Asimismo, se incluye una etapa de sensibilización a supervisores y jefes de área. Para ello, antes de reclutar personal con capacidades diferentes, se

³⁸ Cuestionario sobre la experiencia de integración laboral. Armando R. Solano L. Asistente de Recursos Humanos. Ecco, S.A.

³⁹ Cuestionario sobre la experiencia de integración laboral. Silvia Casanova L. Directora de Mercadotecnia., Loyd's London, S.A. de C.V.

realizará una campaña de concientización, la cual es llevada a cabo por una persona con capacidades diferentes.

Ser congruentes con los valores que sustenta la empresa, otorgándole a todas las personas: dignidad, ya que toda persona merece respeto y atención al darle el mismo o mejor trato que se desea para sí mismo; apoyar a este sector que laboralmente se encuentra en desventaja puesto que, a diferencia de otros países, no cuentan con apoyo en materia legal que obligue a su contratación, Con esto se reafirma la imagen institucional ante la comunidad, clientes actuales y potenciales así como con alianzas estratégicas.

En Galvak, se tiene personal con capacidades diferentes, casi desde su nacimiento como empresa, incluso algunas de ellas ya se han retirado por su voluntad o necesidades de la compañía sin ningún conflicto de carácter laboral o trato especial por ser personal con capacidades diferentes.

Las experiencias obtenidas por esta empresa y demás empresas contratando personal con capacidad diferente pero autónomas en sus traslados, debido a la infraestructura actual y procesos productivos de la empresa.

Otras empresas que han contratado a personas con capacidades diferentes, son: Villanueva y Asociados, S.A.⁴⁰; Coca-Cola y Cemex.

Las empresas, de esta manera, están preparadas para un futuro: a) cuando las autoridades establezcan reformas a la actual Ley Federal del Trabajo, que obliguen a su contratación; b) aprovechamiento de los beneficios fiscales que están contemplando las autoridades para las empresas que contraten personal con estas características y, c) motivación a nivel interno hacia el personal que al ver laborar a estas personas en su empresa, resalta el sentido humano de la misma.

⁴⁰ Nota: En 1995 recibe el reconocimiento del Presidente de México como la primera empresa en emplear personal con capacidades diferentes.

Para las empresas, el proceso de integración no implicó problemas legales o laborales; por el contrario su índice de productividad ha mostrado incremento y el desempeño de los trabajadores registró mejoría; en forma adicional, su imagen ante la sociedad ha cambiado, adquiriendo mayor prestigio al corresponsabilizarse con ésta y logrando con ello que los consumidores adquieran una empatía de mayor grado.

Concentración de resultados. Beneficios que han obtenido las empresas que han contratado personas con capacidades diferentes en sus diferentes áreas de operación.

Áreas de Trabajo	Beneficios
Producción	<ul style="list-style-type: none"> • Motivan positivamente al personal que los rodea. • Baja el índice de ausentismo. • Gustan de trabajar horas extras. • Son los primeros en apoyar proyectos nuevos aun sin saber el grado de dificultad.
Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Motivan positivamente al personal que les rodea.
Caja Intendencia Vigilancia Recepción Probadores	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación social por los clientes. • El clima laboral con el resto de los empleados mejora ya que se sienten motivados. • Menos ausentismo y rotación.
Recepción Departamentos	
Centros de Información y Servicio a Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo ausentismo. • Alta productividad. • Mejora continua. • Buscan añadir valor agregado. • Excelente atención y servicio al cliente. • Alto grado de responsabilidad. • Interés por aprender. • Disponibilidad y entrega.

CAPITULO VII. PROPUESTA DE LEY PARA MEXICANOS CON Y POR LA DISCAPACIDAD.

En materia jurídica, la reforma constitucional publicada el 14 de agosto de 2001 se incluye por primera vez en nuestra Carta Magna en el artículo primero, párrafo tercero, que queda prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.⁴¹

Introducción a la Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad.⁴²

La Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), a partir de noviembre de 1997, se dio a la tarea de luchar por los derechos de los mexicanos discapacitados, por lo que emprendió una profunda investigación sobre sus condiciones de vida. Un año más tarde se alcanzó un acuerdo de colaboración entre instituciones públicas y privadas, con el objetivo de impulsar el desarrollo de un Congreso Nacional que realizara una consulta a este sector vulnerable.

Para ampliar la investigación, se llevaron a cabo 32 congresos estatales celebrados durante 1998, de este modo, fue posible acercarse con los mexicanos discapacitados y entender factiblemente su situación al escuchar sus demandas. El último encuentro decisivo para conocer, analizar y proponer

⁴¹ Cervantes, Erika. "Una Ley para incluir". (página Web).
<http://www.cimacnoticias.com/noticias/01dic/s01121804.html>

⁴² Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad. (Página Web).
<http://www.cddhcu.gob.mx/cronicas57/contenido7/proley7.htm>

programas de apoyo, fue el Congreso Nacional llevado a cabo en Villahermosa, Tabasco, donde se incorporaron las consultas nacionales y se determinó impulsar una propuesta de Ley Federal que debería contemplar la dignificación de los discapacitados, ofrecer herramientas para la prevención de las discapacidades, generar una cultura de conciencia en la sociedad, e integrarlos a la vida social y productiva del país.

La Cámara de Diputados, por su parte, también determinó contribuir para que los mexicanos con discapacidad no permanezcan más al margen de la vida social, por lo que la Comisión de Apoyo a Discapacitados promovió ante el Pleno, en lo que va de esta LVII Legislatura, diversas iniciativas de reformas a la Ley del Seguro Social y la Ley General de Educación, entre otras, buscando acercar a las personas con discapacidad y, aunque ya se ha obtenido la aprobación de dos puntos de acuerdo: el primero sobre la contratación del 1 por ciento del total de los trabajadores de la Cámara, que sean personas con discapacidad, y el segundo, exhorta al Poder Ejecutivo a reabrir la escuela para sordos. Todavía faltaba un paso determinante para concretar esta lucha por equiparar los derechos de todos los mexicanos (oriundos y residentes), y con base en las demandas escuchadas en cada consulta se logró conformar el Proyecto de Iniciativa de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad.

Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad⁴³

"Adoptar o modificar la legislación para garantizar el acceso a los derechos de los mexicanos con discapacidad y garantizar la supresión de todos los obstáculos que limiten o excluyan su plena participación en la sociedad"

(Cumbre Mundial de los Derechos Humanos, Viena 1993.)

⁴³ Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad".
<http://cddhcu.gob.mx/cronicas57/contenido/proley.htm>

En México, las personas con discapacidad representan un 2.3 por ciento (10 millones) del total de la población, y residen en el 10 por ciento de los hogares. Este sector ve afectado su estado de salud debido a problemas de nacimiento, origen hereditario, secuela de una enfermedad, vejez, accidente, adicciones, y generalmente se presentan en los sistemas auditivo, neuromotor, lenguaje, mental y de la vista. Aunque se brinda atención médica, rehabilitación física, educación especial, orientación psicológica y terapia especial, sólo un 65 por ciento de estas personas reciben tratamiento, mientras que el 35 por ciento restante no tiene la oportunidad de atenderse debido a la falta de recursos, seguro social y por tener una discapacidad para la cual todavía no existe terapia o porque no desean tratarse.

Sobre el uso de aparatos especiales que les ayuden a realizar sus actividades, son aproximadamente 2 millones 600 mil discapacitados los que necesitan de éstos, 4 millones 300 mil que no los requieren y 3 millones quienes los necesitan pero no los usan.

Por otra parte, están los grupos de discapacitados que no cuentan con un trabajo y viven a expensas de sus familiares, amigos, rentas, negocios, limosnas o pensiones (en el caso de personas de edad avanzada o jubilados por accidente).

Cabe destacar que esta población se encuentra dispersa en su mayoría en estados de la República con bajo índice demográfico como Zacatecas, Durango, Nayarit, Yucatán, Colima y Sonora.

Aunque no existe un marco jurídico federal que proteja y brinde garantías necesarias para que los discapacitados se incorporen a la vida social y productiva del país, cada día son más las organizaciones que empiezan a movilizarse y demandan igualdad de derechos para todo aquel que no puede desplazarse con facilidad.

Por tal motivo, la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), a partir de noviembre de 1997, se dio a la tarea de luchar por los derechos de los mexicanos discapacitados, por lo que emprendió una profunda investigación sobre sus condiciones de vida. Un año más tarde y después de diferentes reuniones de trabajo con diversas organizaciones, se alcanzó un acuerdo de colaboración entre instituciones públicas y privadas, con el objetivo de impulsar el desarrollo de un Congreso Nacional que realizara una consulta a este sector vulnerable.

Para ampliar la investigación, se llevaron a cabo 32 congresos estatales celebrados durante 1998, de este modo, fue posible acercarse con los mexicanos discapacitados y entender factiblemente su situación al escuchar sus demandas. El último encuentro decisivo para conocer, analizar y proponer programas de apoyo, fue el Congreso Nacional llevado a cabo en Villahermosa, Tabasco, donde se incorporaron las consultas nacionales y se determinó impulsar una propuesta de Ley Federal que debería contemplar la dignificación de los discapacitados, ofrecer herramientas para la prevención de las discapacidades, generar una cultura de conciencia en la sociedad, e integrarlos a la vida social y productiva del país.

La Cámara de Diputados, por su parte, también determinó contribuir para que los mexicanos con discapacidad no permanezcan más al margen de la vida social, por lo que la Comisión de Apoyo a Discapacitados promovió ante el Pleno, en lo que va de esta LVII Legislatura, diversas iniciativas de reformas a la Ley del Seguro Social y la Ley General de Educación, entre otras, buscando acercar a las personas con discapacidad y, aunque ya se ha obtenido la aprobación de dos puntos de acuerdo: el primero sobre la contratación del 1 por ciento del total de los trabajadores de la Cámara, que sean personas con discapacidad, y el segundo, exhorta al Poder Ejecutivo a reabrir la escuela para sordos. Todavía faltaba un paso determinante para concretar esta lucha por equiparar los derechos de todos los mexicanos (oriundos y residentes), y con base en las demandas escuchadas en cada consulta se logró conformar el

Proyecto de Iniciativa de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad, misma que fue entregada por la Senadora Elba Esther Gordillo Morales al Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, Dip. Arturo Núñez Jiménez.

En el acto, llevado a cabo el 30 de abril pasado, la Senadora y Secretaria General del CEN de la CNOP pidió al Dip. Núñez que la Iniciativa no sea enviada a la congeladora y se le dé curso en el próximo Periodo Ordinario de Sesiones, a fin de que se reconozcan en México los derechos de los discapacitados.

Por su parte, el Coordinador del PRI en la Cámara Baja explicó que la Ley no basta por sí sola para transformar la realidad, pero es una condición necesaria para intentarlo, lo que en el caso de los grupos vulnerables, el Estado tiene que asumir un compromiso claro con quienes padecen algún tipo de discapacidad, por lo que admitió que se deben ofrecer herramientas para la prevención de discapacidades, y en general una cultura de conciencia en la sociedad.

Asimismo, reconoció la labor que ha desempeñado la Senadora, quien ha demostrado una "sensibilidad política y emoción social", impulsando este trabajo que como causa superior está por encima de intereses partidistas.

También estuvo presente el presidente del Consejo Nacional de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad, Víctor Hugo Flores Higuera, quien hizo hincapié en las propuestas emanadas de las consultas y que demandan la ampliación del marco jurídico para que proteja y brinde garantías a los discapacitados; se dé una apertura de las asociaciones proponentes para resolver las dudas de los diputados durante el proceso legislativo, y buscar homogeneizar dicha Ley en todos los estados de la República.

Estos reclamos permitieron formular la propuesta de Ley sustentada en la obligación que tienen los órganos de gobierno de vigilar que se respeten los

derechos fundamentales del hombre y se reconozca cabalmente la dignidad y valor de la persona.

Aunque en Nuestra Carta Magna se estipula el pleno respeto a los derechos fundamentales del hombre, la propuesta de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad, pretende elevar a rango constitucional los derechos de éstos, con la intención de llevar ante el Pleno del Congreso de la Unión la situación por la que atraviesan estas personas y legislar en pro de mejorar su calidad de vida, a manera de establecer normas jurídicas federales, estatales y municipales.

Es importante comprender la urgencia de poner en marcha una política social y humanitaria que reconozca en mayor medida las aptitudes más que sus discapacidades con la única intención de obtener su integración y recuperar su dignidad social. Con esta propuesta se anatematiza las agresiones físicas, emocionales, sexuales, etc., a las que se ven expuestos los discapacitados.

Por ello, el Proyecto de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad, tiene como finalidad reconocer como persona con discapacidad "a todo ser humano cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas o limitadas como consecuencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales" (artículo 2 fracción I). Así, las personas que por naturaleza o accidente se vieran imposibilitados a realizar determinadas actividades, no pierden su calidad de humanos, por lo tanto, tienen derecho y deben gozar de igualdad de oportunidades para poder integrarse a un proceso de rehabilitación por medio del cual pueden recuperar ciertas capacidades, adecuar el espacio para que puedan desplazarse sin mayor dificultad, tanto en lugares públicos como privados.

De igual forma, tienen la posibilidad de laborar en actividades en donde, con el apoyo técnico idóneo, puedan desarrollar sus aptitudes. Además, un factor fundamental que les proporciona mayor seguridad es el que tengan acceso a

derechos fundamentales del hombre y se reconozca cabalmente la dignidad y valor de la persona.

Aunque en Nuestra Carta Magna se estipula el pleno respeto a los derechos fundamentales del hombre, la propuesta de Ley Federal para los Mexicanos con Discapacidad, pretende elevar a rango constitucional los derechos de éstos, con la intención de llevar ante el Pleno del Congreso de la Unión la situación por la que atraviesan estas personas y legislar en pro de mejorar su calidad de vida, a manera de establecer normas jurídicas federales, estatales y municipales.

Es importante comprender la urgencia de poner en marcha una política social y humanitaria que reconozca en mayor medida las aptitudes más que sus discapacidades con la única intención de obtener su integración y recuperar su dignidad social. Con esta propuesta se anatematiza las agresiones físicas, emocionales, sexuales, etc., a las que se ven expuestos los discapacitados.

Por ello, el Proyecto de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad, tiene como finalidad reconocer como persona con discapacidad "a todo ser humano cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas o limitadas como consecuencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales" (artículo 2 fracción I). Así, las personas que por naturaleza o accidente se vieran imposibilitados a realizar determinadas actividades, no pierden su calidad de humanos, por lo tanto, tienen derecho y deben gozar de igualdad de oportunidades para poder integrarse a un proceso de rehabilitación por medio del cual pueden recuperar ciertas capacidades, adecuar el espacio para que puedan desplazarse sin mayor dificultad, tanto en lugares públicos como privados.

De igual forma, tienen la posibilidad de laborar en actividades en donde, con el apoyo técnico idóneo, puedan desarrollar sus aptitudes. Además, un factor fundamental que les proporciona mayor seguridad es el que tengan acceso a

una educación especial, que sería conveniente aplicarla a la edad "de entre cero y siete años" (artículo 2, fracción XII), estimulando así, sus posibilidades físicas, sensoriales, intelectuales, así como afectivas para que comiencen a habituarse en su entorno. Por lo que se tendrá que hacer las modificaciones necesarias a la Ley Federal del Trabajo, y a la Ley del Seguro Social.

A efecto de alcanzar sus objetivos, el artículo 4 de la propuesta de Ley, proyecta regular "con relación a la discapacidad, las materias de servicios de salud y atención médica, educación, urbanismo, edificación, transporte, comunicación por los diferentes medios existentes, así como los demás asistenciales y de beneficencia". De tal forma, algunas de las acciones a realizar serán la conformación del Sistema Nacional de Registro de Personas con Discapacidad, la creación del Sistema Nacional de Normas Oficiales para el Diagnóstico de las Discapacidades, el Sistema Nacional de Orientación Vocacional y Capacitación para los Mexicanos con Discapacidad, conformar el Catálogo de Discapacidades y Aptitudes, elaborar el Sistema Nacional de Registro de Niños Mexicanos con Discapacidad, y emitir el informe sobre los aspectos de la personalidad y las dimensiones del presunto discapacitado y de su entorno sociofamiliar.

Sobre la Coordinación Federal de y para Personas con Discapacidad, se prevé que en "un plazo máximo de un año, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno efectuará la reorganización administrativa en orden a la atención integral de los mexicanos con discapacidad, que racionalice simplifique y unifique los órganos de la Administración actualmente existentes (secretarías y organismos públicos y privados, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Salubridad, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, Junta de Asistencia Privada, Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca) y coordine sus competencias" (artículo 15).

Continuando con la organización administrativa "deberá contemplar, especialmente, la planificación de la política general de atención a mexicanos con discapacidad; la descentralización de los servicios mediante la sectorización de los mismos; la participación democrática de los beneficiarios, la financiación pública de las actuaciones encaminadas a la atención integral de los mexicanos con discapacidad; elaboración, programación, ejecución, control y evaluación de los resultados de una planificación regional, y la integración de dicha planeación con el contexto de los servicios generales sanitarios, educativos, laborales y sociales, y en el Programa Nacional de Desarrollo" (artículo 15, fracción I).

También quedarán registradas las organizaciones no gubernamentales (ONG's) en un Directorio Nacional de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) y asegurarse de que están debidamente constituidas de y para mexicanos con discapacidad. Además, realizar convenios de colaboración mutua entre las diversas ONG's y las gubernamentales, que tengan como objetivo brindar la atención y mantenimiento de las instancias educativas y los centros de capacitación para personas con discapacidad. Un punto que destaca por lo que a las ONG's se refiere, es el de otorgar mayores facilidades fiscales y se brinde mayor atención a las organizaciones rurales e indígenas de mexicanos con discapacidad, razón por la cual, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) deberá presentar un plan de normatividad y de simplificación de trámites para el registro de los organismos de asistencia social no gubernamentales.

Otro punto a considerar una vez aprobada la Ley, se refiere al impacto en la economía del país, por lo que se han determinado lineamientos mínimos a cubrir en los tres primeros años y que son los relacionados a la asistencia sanitaria y prestación farmacéutica; servicios sociales, específicamente los Centros Ocupacionales para Mexicanos con Discapacidades Profundas; subsidio de ingresos mínimos, mediante aumentos porcentuales, que se realizarán de forma progresiva y continuada, y que se determinarán

reglamentariamente, empezando con un mínimo que sea superior a las actuales percepciones por este concepto, subsidio por ayuda de tercera persona; subsidio de movilidad y compensación de transporte; normativa sobre educación especial, normativa sobre áreas especiales de empleo; normativa sobre los equipos multiprofesionales, y normativa sobre los programas permanentes de especialización y actualización.

Sin embargo, uno de los principales compromisos es el garantizar las acciones que permitirán el desarrollo personal y su integración en la sociedad, dejando atrás las discriminaciones que marginan injustamente a esta endeble población de zonas rurales. Por lo que se reiteran los servicios sociales de orientación familiar, información, actividades culturales y deportivas, entre otras.

De esta manera, resaltan las normas educativas que se deberán aplicar. Atribuye a la Secretaría de Educación Pública (SEP) avalar la oportuna atención en la educación de los menores, que, como se mencionó en párrafos anteriores, incluye la educación privada y pública. En esta materia, la SEP debe garantizar el acceso oportuno a la educación a todos los menores mexicanos con discapacidad, independientemente de sus limitaciones, desde la estimulación temprana hasta la educación superior.

Entre las acciones que atenderá la SEP para hacer valer los derechos de los discapacitados, es la creación del Centro de Inteligencia Aplicada a Mexicanos con Discapacidad (CIAMD), el cual cumplirá la función de llevar un registro de todos los infantes que ingresen al Sistema de Educación Nacional. Se prevé que esta unidad cuente con representaciones en todos los estados de la República, incluyendo el Distrito Federal.

La investigación científica en apoyo a los discapacitados será otra de las metas contempladas que deberá desarrollar el CIAMD. En los trabajos este órgano contará con el apoyo del Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF), y cumplirá con el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de los Mexicanos con Discapacidad. Asimismo, se coordinará con

los centros estatales de educación superior para constituir el Programa Nacional de Asistencia Técnica a los Mexicanos con Discapacidad. De este último, se contemplan cinco objetivos a emprender: la Red Nacional de Asesoramiento e Información, Ayudas Técnicas dentro de su campo de actuación, Evaluaciones Técnicas de Productos y Servicios; Unidad de Asesoramiento Laboral; y Unidad de Urbanismo y Accesibilidad.

Es importante contar con un registro de todos los infantes discapacitados que ingresen al Sistema Educativo Nacional, para que en el Centro de Inteligencia Aplicada a Mexicanos con Discapacidad (instalado por la SEP artículo 21) se tenga conocimiento de ellos.

Este Centro tendrá representaciones en todas las entidades federativas, y promoverá la investigación científica. Se coordinará con el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia, para el cumplimiento del Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de los Mexicanos con Discapacidad (artículo 22), se coordinará con los centros estatales de educación superior, para constituir el Programa Nacional de Servicio Social, e instituir el Programa Nacional de Asistencia Técnica (artículo 23). Este último perseguirá los objetivos de instaurar la Red Nacional de Asesoramiento e Información, ofrecer la ayuda técnica dentro de su campo de actuación, diseñar evaluaciones técnicas de productos y servicios, estructurar la Unidad de Asesoramiento Laboral y la Unidad de Urbanismo y Accesibilidad.

Sobre la educación especial (artículo 49, fracción I), "deberá ser un proceso integral, flexible y dinámico, buscando la superación de las deficiencias y de las consecuencias o secuelas derivadas de aquellas, la adquisición de conocimientos y hábitos que le doten de la mayor autonomía posible, la promoción de todas las capacidades del mexicano con discapacidad para el desarrollo armónico de su personalidad, y la incorporación a la vida social y a un sistema de trabajo que permita a los mexicanos con discapacidad servirse y realizarse por sí mismos." Solamente cuando la profundidad de la discapacidad

lo haga imprescindible, la educación se llevará a cabo en centros específicos (artículo 50).

En materia de salud, "los servicios de salud deberán ofrecerse en igualdad de condiciones, a toda persona que los requiera. De no ser así, serán considerados como actos discriminatorios, en razón de la discapacidad, el negarse a prestarlos, proporcionarlos de inferior calidad o no prestarlos en el centro de salud que les corresponda" (artículo 30), queda bajo supervisión de la Secretaría de Salud, que los centros asistenciales cumplan con los requisitos para brindar los servicios adecuados.

De la rehabilitación médica, psicológica, educativa, socioeconómica y laboral, se entenderá por rehabilitación el proceso dirigido a que los mexicanos con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado (artículo 41). El proceso de rehabilitación comprenderá rehabilitación medicofuncional, tratamiento y orientación psicológica, educación general y especial, y recuperación profesional.

Por lo tanto, es necesario generar el programa nacional de medicina del deporte y rehabilitación para las escuelas públicas y privadas de educación especial (artículo 89).

Del empleo y la capacitación, el artículo 60 estipula que se generará la normatividad por parte de los equipos multiprofesionales y de la Secretaría de Salud, el Catálogo Nacional de Discapacidades y Aptitudes que clasifique los trabajos que pueden desempeñar según el grado de discapacidad que padezca, edad, sexo, nivel de escolaridad y aptitudes (artículo 69). Las empresas públicas y privadas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores mexicanos con discapacidad no inferior al 2 por ciento de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores mexicanos con

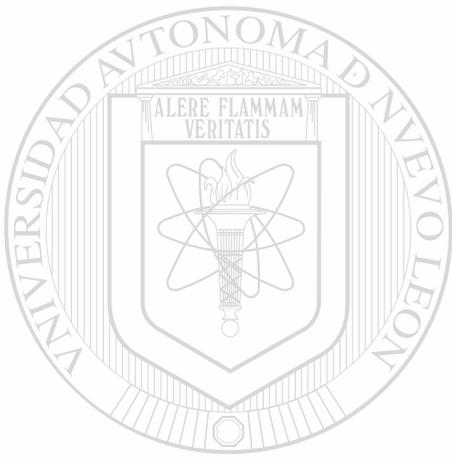
discapacidad de la bolsa de trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En las materias de cultura, recreación y deporte, los espacios físicos donde se realicen actividades culturales, deportivas o recreativas deberán ser accesibles a todas las personas. Las instituciones públicas y privadas que promuevan y realicen actividades de estos tipos, deberán proporcionar los medios técnicos necesarios para que todas las personas puedan disfrutarlas (artículo 85). Para cumplir con los objetivos, se deben adecuar todos los espacios públicos y prever las disposiciones urbanísticas, para lo que el artículo 90 establece como aspectos urbanos y de las edificaciones regulados por la Ley a los siguientes; las vías de circulación o desplazamiento; espacios de uso público; instalaciones de concurrencia al público, edificios y oficinas, estacionamientos de vehículos, centros educativos y bienes urbanos de uso público.

Las disposiciones que permitirán el desplazamiento de un lugar a otro, y que son en relación al medio de transporte. El artículo 99 pide que para garantizar la movilidad y seguridad en el transporte público, se deben adoptar medidas técnicas conducentes para adaptarlo a las necesidades de los mexicanos con discapacidad; asimismo, se acondicionarán los sistemas de señalización y orientación del espacio físico.

Sobre la promoción de defensa jurídica de los derechos, por lo que respecta a vigilancia, el artículo 107 señala que corresponde a la Secretaría de Salud y a las dependencias respectivas del área de los estados y del Distrito Federal, la vigilancia respecto al cumplimiento y observancia de esta Ley y el promover que se impongan las sanciones que procedan por la comisión de las infracciones previstas por esta Ley. Al respecto, el artículo 111 señala que las multas impuestas por las administraciones estatales y el DF, constituyen un crédito fiscal a favor del Estado o del DF en su caso, y se harán efectivas por conducto de la Dirección General de Finanzas y Tesorería del Estado correspondiente al DF.

Sobre los recursos, "contra las resoluciones en las que se impongan las sanciones contenidas en esta Ley procederán los recursos de inconformidad, que se interpondrán dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la resolución previstos en los Códigos Fiscales de los Estados, Ayuntamientos y la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, con la salvedad que serán conocidos y resueltos por las Secretarías de Desarrollo Social correspondientes a la instancia Estatal, Municipal o del Distrito Federal" (artículo 113).



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A . CONCLUSIONES.

La legislación actual no contiene ninguna disposición que obligue a las empresas a contratar personal con capacidades diferentes que no hayan sido derivadas de un riesgo de trabajo ocurrido durante la relación laboral de la empresa contratante.

La integración laboral no representa ningún obstáculo . Los procedimientos de contratación, las prestaciones y la relación empleado—patrón se rigen por las mismas normas y procedimientos utilizados para el resto de los empleados.

Los esfuerzos más recientes por parte del D I F de Nuevo León, están dirigidos a recaudar información en las diferentes empresas de la entidad con el objeto de constatar las ventajas que representa para la empresa la contratación de personas con capacidades diferentes. La información obtenida será expuesta en el Congreso Nacional de Accesibilidad. No se incluyen los resultados del mismo en el presente estudio ya que en este momento no se tienen los mismos. Ver Anexo 1.

Los obstáculos más grandes a los que enfrentan las personas con discapacidad son aquellos que la misma sociedad ha creado a través de los años, ya sea por prioridad a la estética visual o por tener un mayor aprovechamiento de espacio. Sin embargo, la razón principal es la falta de información y cultura sobre la integración de personas con discapacidad. Se han construido edificios, banquetas, estacionamientos, lugares de recreación, de estudio, trabajo y

socialización que excluyen al personal que no pueden hacer uso de ello debido a una discapacidad.

Las barreras arquitectónicas restringen acceso a los espacios necesarios para desempeño de actividades de la vida cotidiana. Al derribar estos obstáculos creados por el hombre, se logra una accesibilidad de edificios y transporte en términos de igualdad, justicia y equidad, garantizando que toda persona pueda participar en los espacios de uso público y colaborando a un mayor desarrollo en su independencia.

En el caso de México, el trabajo realizado en este sentido es aún muy escaso; sin embargo, se pueden identificar esfuerzos exitosos que han apoyado a las empresas e instituciones para llevar a cabo un estudio de sus instalaciones, así como de las adecuaciones de las mismas. Lograr espacios de acceso para todas las personas por igual, significa diseñar un entorno en el cual se consideren las necesidades de personas con y sin discapacidad física, intelectual o sensorial.

Si existe una relación directa entre tener la información necesaria para la contratación de personas con capacidades diferentes en las empresas, así como los incentivos por parte del gobierno y el número de personas contratadas por las mismas de acuerdo al resultado de las entrevistas realizadas a las empresas de acuerdo al formato preestablecido para este fin. Ver anexo 2.

Es importante aclarar que todas las personas, con o sin discapacidad, cuentan con limitaciones; sin embargo, son sus capacidades las que se deben considerar en la contratación para un puesto específico.

La falta de capacitación es un obstáculo al cual se enfrentan las personas con discapacidad, aunque en los procesos de integración las organizaciones que evalúan las habilidades y aptitudes de las personas, asumen el compromiso de

recomendar sólo a las personas que estén calificadas para competir en los procesos de selección para el puesto específico.

Algunas empresas consideran que las personas con discapacidad pueden tener mayor dificultad en adaptarse a los sistemas laborales, a los horarios de trabajo y a la relación obrero – patronal . Toda persona con o sin discapacidad que se integra a un nuevo empleo debe tener un período de adaptación a las regulaciones de dicha empresa y, al cabo de ese tiempo, podrá o no adaptarse sin que esto tenga que ver con la discapacidad.

Se piensa que las personas con discapacidad están más propensas a sufrir accidentes, por lo que se tiene que mejorar la vigilancia. Este riesgo sólo fue mencionado en las entrevistas y en ningún caso se dio un ejemplo concreto.

B . PROPUESTAS.

Es necesario sumarnos al esfuerzo realizado hasta el momento por el Gobierno de motivar al sector empresarial mediante estímulos fiscales que correspondan y la difusión de toda la información necesaria para una correcta y productiva relación laboral .

Cuando se brinden las oportunidades necesarias para este sector de la población serán apreciadas las ventajas competitivas para el sector empresarial de contar con este tipo de personas en lo referente a la productividad, responsabilidad, calidad y seguridad. Esto creará la cultura necesaria en la sociedad para incorporarlos laboralmente sin necesidad de estímulos fiscales o obligaciones legislativas.

Hasta no lograrlo debemos apoyar las propuestas legislativas como la mencionada en este estudio, para no discriminar en la práctica y no solo en la teoría a este sector de la población mexicana y contribuir obligatoriamente a

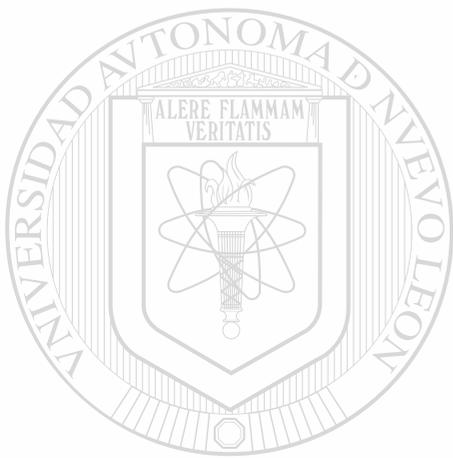
proporcionar empleo a un porcentaje de las plantillas laborales de acuerdo al tamaño de la empresa , ya sea considerada como pequeña, mediana o grande.

Hacer programas de difusión por parte del Gobierno donde se explique a la sociedad que cada empresa, cada organización, cada edificio tiene diferentes demandas y distintas necesidades de adecuación. Es posible llevar acabo una modificación de bajo costo, o bien, desarrollar proyectos de gran inversión para lograr la accesibilidad de las personas con discapacidad a los diversos espacios de uso en la vida diaria.

Hacer programas de difusión mediante el Gobierno a la comunidad empresarial donde se difundan las experiencias de integración laboral de las diversas empresas que ya cuentan con personal con capacidades diferentes corroborando que los procesos de contratación así como de selección de personal con discapacidad son iguales aquellos implementados en la contratación del personal sin discapacidad. Es decir, que una vez que se cuenta con el candidato al puesto, éste está sujeto a los mismos criterios de selección que el resto del personal, sus prestaciones laborales son las mismas, y no existen obstáculos legales que impidan u obstaculicen la integración. Como en toda inversión (social), existen beneficios y riesgos. En el caso de la integración, se puede afirmar que los beneficios sobrepasan los riesgos y que estos últimos, además de ser pocos, son más bien resultado de la falta de cultura o conocimiento de la integración, y no del desempeño de las personas.

Por último, evitar mediante la orientación adecuada de las instituciones gubernamentales, que las empresas lleven a cabo programas de "Contratación

por lástima”. La inexistencia de una cultura de integración y el poco entendimiento sobre las discapacidades y las capacidades de las personas, puede llevar a que las empresas desarrollen proyectos de integración laboral por mera lástima sin realmente asimilar que esto en realidad puede terminar en un fracaso y mala fama de los resultados laborales que estas personas pueden lograr.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LITERATURA CONSULTADA

Bibliografía Básica

Bermúdez-Cisneros, M.1997. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Trillas. México.

Borrel-Navarro, M. 1996. **Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo**. 5ª ed. Ed. Sista. México

Cabanellas, Guillermo. 1960. **Introducción al Derecho Laboral**. Bibliográfica Omeba. Argentina.

Climent, Juan B. 1998. **Ley Federal del Trabajo**. Edición. Ed. Esfinge. México.

Climent, Juan B. 1998. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Esfinge. México.

Dávalos, José. 1988. **Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo**. Ed. Porrúa. México

De Buen-Lozano, N. 1988. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Porrúa. México.

De Buen-Lozano, N. 1994. **Derecho del Trabajo**. 10ed. Actualizada. Ed. Porrúa, México.

De la Cueva, Mario. 1989. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 5 ed. Ed. Porrúa. México

Diéguez, Gonzalo. 1991. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. 3 ed. Civitas. Madrid.

Lobato. **Ley Federal del Trabajo**. 1997. Ed. Berbera, México.

Martínez-Morales, Rafael I. 1999. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Comentada**. 2ed. Oxford University Press. México

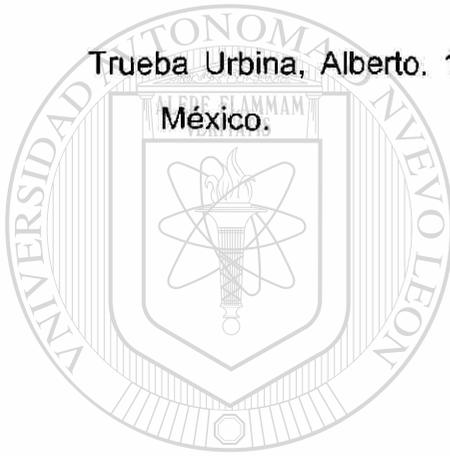
Messner, Johannes. 1967. **Ética Social, Política y Económica a la Luz del Derecho Natural**. Ed. Rialp. Madrid.

Muñoz Ramón, Roberto. 1976. **Derecho del Trabajo. México**, Ed. Porrúa,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1999. Ed. Sista, México.

Santos-Azuela, H. 1994. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Porrúa. México.

Trueba Urbina, Alberto. 1980. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa. México.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Leyes y Decretos Consultados

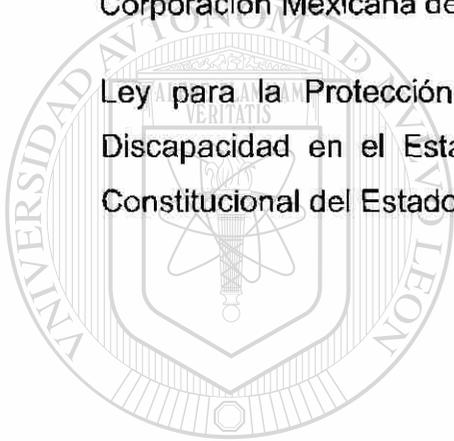
Nueva Ley del Seguro Social. 1996. Diario Oficial de la Federación, México.

Ley de Integración Social de Discapacitados para el Estado de Nuevo León. 1992. Diario Oficial del Estado de Nuevo León. México.

Las Personas Con Discapacidad. DIF-Nacional/CONVIVE, México 1996

Ley Para Personas con Discapacidad del Distrito Federal, Talleres de Corporación Mexicana de Impresión S.A. de C. V. México, 1996.

Ley para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de México. 1997 Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de México,



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Lecturas Especializadas en el Tema de Estudio

Arroyo, J. **Hay que dar Un Vuelco a la Formación Laboral de los Ciegos.** ONCE.

Cemex. 2000. **Proyecto de Integración Laboral para Personas con Discapacidad.** México.

Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. 1998. **Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Informe Anual De Actividades.** México.

Corker, Miriam y Sally French. 1999. **Disability and Discourse.** USA.

Decretos Vigentes. 1995. H. Cámara de Diputados, Comisión de Asuntos Legislativos para Personas con Discapacidad. México "

Instituto Mexicano del Seguro Social. 2000. **Normas para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad.** Sin Barreras. México.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. 1995. **Boletín Del Registro de Menores con Discapacidad.** México. ®

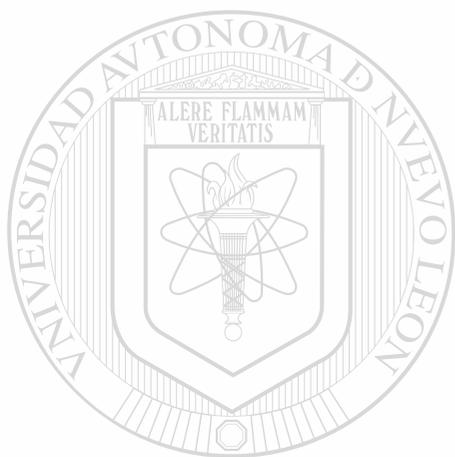
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal. 1997. **Por una Ciudad sin Barreras Físicas ni Culturales, Manual de Evaluación, Dictamen y Certificación de Edificios Para su Uso por Personas con Discapacidad,** Información Técnica De Apoyo Sobre Eliminación De Barreras Arquitectónicas. México.

Visier, Laurent. 1998. **Relaciones Laborales en los Sistemas de Trabajo Protegido para Personas Minusválidas.** Revista Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Convenios Internacionales Consultados

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1999. **Convenio 159**. Gobierno del Distrito Federal. México.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). 1999. **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**. Gobierno del Distrito Federal. México.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



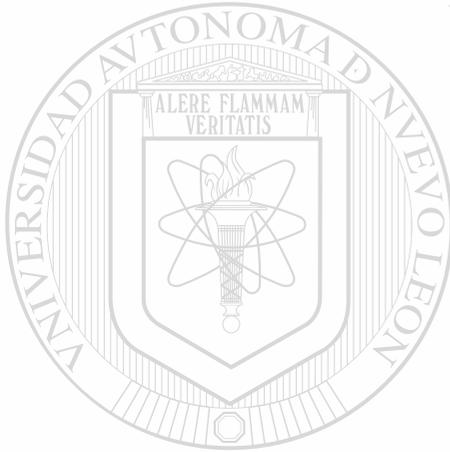
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Manuales de estilo consultados para el desarrollo de este estudio

Garza-Mercado, A. 1995. **Normas de Estilo Bibliográfico para Ensayos Semestrales y Tesis**. Colegio de México. México.

Hernández-Sampieri, R., C. Fernández y P. Baptista. 2000. **Metodología de la Investigación**. Ed. Mc Graw. México.

Schmelkes, Corina. 1998. **Manual para la Presentación de Anteproyectos e informes de Investigación**. 2ª ed. Ed. Oxford University Press. México.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Entrevistas

Acuña-Treviño, Arturo. Coordinador de Servicios Médicos y Medicina del Trabajo. Gamesa. 09 de octubre de 2002. México.

Aguilar-Olvera, Bartolo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Delegación Nuevo León. 18 de noviembre de 2002.

García-Kabande, Sergio. Recursos Humanos. C E M E X. 09 de Septiembre de 2002.

Ochoa-Somohano, Adalberto. Gerente Recursos Humanos. Galvak, S. A. de C. V. Presidente de Ejecutivos de Relaciones Industriales, A. C . (Representa 150 empresas de Nuevo León). 09 de enero de 2003. México.

Silva-García, Juan. Gerente Recursos Humanos. U C A R Carbón Mexicana, S. A. de C.V. Presidente de LA Asociación de Líderes en Desarrollo Humano. (Representa a 25 empresas de Nuevo León). 09 de Agosto de 2002. México.

Saide-Vázquez, Minela. CAINTRA, Nuevo León. 17 de octubre de 2002. México.

Zambrano-Martínez, Patricia. Coordinadora del Programa de Integración para Personas con Discapacidad. D. I. F. de N. L. 29 de Enero de 2003. México. ®

Cuestionario sobre la experiencia de integración laboral.

Barroso, Javier y G. Ortega. Recursos Humanos McDonald's Servicios de México, S.A. de C.V. 21 de septiembre de 2000. México.

Casanova-Lance, Silvia. Directora de Mercadotecnia: Loyd's London, S.A. de C.V. 2 de octubre de 2000.

Solano-López, Armando R. Asistente de Recursos Humanos. ECKO, S.A. 5 de octubre de 2000.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Internet

Cervantes, Erika. "Una Ley para incluir". (Página Web). 18 de diciembre de 2001.

<http://www.cimacnoticias.com/noticias/01dic/s011211804.html>

"Coahuila, primer lugar nacional en la integración de personas con capacidades diferentes". Sala de Prensa. (Página Web). 7 de noviembre de 2002.

<http://www.coahuila.gob.mx./noticias/archivos/00000215.html>

C159. "Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983"

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

"Código de Asistencia Social del Estado de Jalisco". (Página Web).

<http://http://jalisco.gob.mx>

"Decreto Aragonés para la supresión de barreras arquitectónicas". Decreto 89/1991 de abril 16 de 1991 de la Diputación General de Aragón; Departamento de Ordenación Territorial, Obras Públicas y Transportes. (Página Web).

http://http://www.imagina.org/leyes.bar_ar.htm

De Lorenzo-García, R. "Teletrabajo y Discapacidad". (Página Web).

http://www.discapnet.es/graficos/empleo/Teletrabajo/teletrabajo_y_discapacidad.asp

"El programa de Ford para personas con capacidades diferentes". (Página Web)

http://www.ford.com.ar./flotas_discapitados.asp

"Federación de Asociaciones Prodeficientes Mentales, Región Murcia".

<http://www.fadem.org>

García, Marco A. "Integración Laboral de las personas con Discapacidad".
http://www.congresocol.gob.mx/revista/integracion_lab.htm

"Libre Acceso". (Página Web) <http://libreacceso.org>

Macyszyn, Saul. "La discapacidad, el trabajo y la sociedad". (Página Web).
<http://www.delpaciente.com./htm/microemprendimientos>

"Medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios". <http://www.imagina.org>

Mendía, Martha. "Integración Laboral". (Documento Web).
<http://www.fundacióndiscar.org.art>

"Noticias de Teletrabajo". Canal Trabajo. 26 de noviembre de 2002.
<http://www.canaltrabajo.com/teletrabajo/>

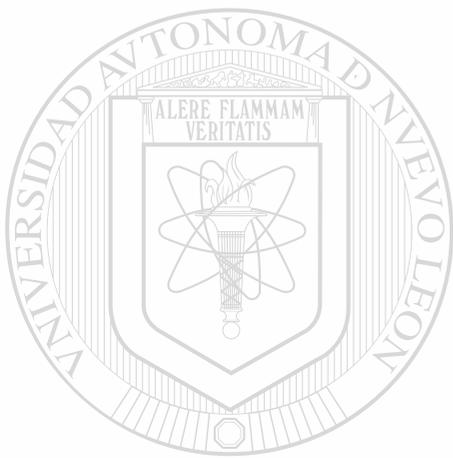
"Reglamento de la protección e integración al desarrollo de las personas con capacidades diferentes." (Página Web). 13 de diciembre de 2001.
http://www.edomexico.gob.mx/legistel/cnt/Rgl/Est_130302d.htm

"Talleres Protegidos de Producción". (Documento Web). 25 de mayo, 3645.
<http://www.cybertech.com.ar./frigerio/scv/talleresintegrados.htm>

Prida, Antonio M. "La responsabilidad social empresarial". (Página Web).
<http://www.apac.org.mx/responsabilidadsocial.html>

"Propuesta de Ley Federal para Mexicanos con y por la Discapacidad".
<http://www.cddhcu.gob.mx/cronicas57/contenido7/proley7.htm>

"Versión estenográfica de la presentación de Chambanet por el Lic. Carlos Abascal Carranza, Secretario del Trabajo y Previsión Social". Dirección General de Comunicación Social. México. (Página Web). 6 de marzo de 2002.
http://www.stps.gob.mx./06_com_social/boletines/marzo_02/033-06.htm



ANEXOS
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ANEXO 1.

ESTUDIO DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO

HOJA DE RECOLECCION DE INFORMACION DE PRODUCTIVIDAD

Esta parte del cuestionario lo llenará Recursos Humanos (Datos generales, I y II)

Nombre de la empresa: _____
 Responsable del Programa: _____
 Numero de empleados total. _____ Número de personas con discapacidad. _____ Tiempo de implementado el programa _____ Tipo de discapacidades: _____
 Sexo del total de empleados con discapacidad: H _____ M _____
 Edades: 16-20 _____ 21-25 _____ 26-30 _____ 31-35 _____
 36-40 _____ 41-45 _____ 46-50 _____ 50 y más _____

I. PUNTUALIDAD

A) Retardos

Tipo	Frecuencia por mes	TIEMPO	
		Persona con disc.	Empleado reg
Tolerancia			
Permiso			
Sancion			

A) Anticipación

Frecuencia por mes	Tiempo	Persona con disc.	Empleado regular

A) Premio de puntualidad

Total mensual	Total de empleados con discapacidad	Total de empleados no discapacitados

A) Ausentismo

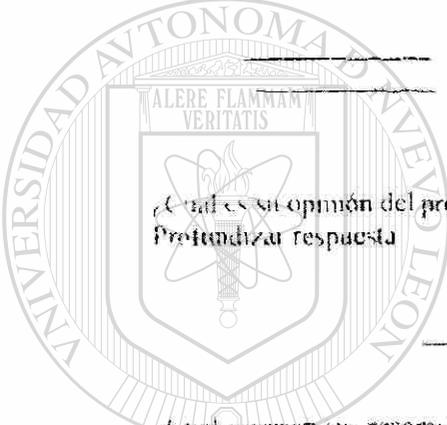
Tipo	Anual	Días perdidos persona c/ disc.	Días perdidos empleados regulares
Injustificado(falta/suspensión)			
Justificado (permiso/vacacion incapacidad)			

II ROTACION

Indicador de rotación personas c/disc.	Indicador empleado regular

Causa de su abandono (de cada uno)

Cuál es su opinión de los empleados con discapacidad? ¿ Algo mas? (Profundizar en la respuesta)



¿Cuál es su opinión del programa para personas con discapacidad del DIF? ¿ Algo mas? Profundizar respuesta

¿Cuáles serian sus recomendaciones a los directivos del DIF para mejorar el programa para personas con discapacidad? Registrar de mayor a menor importancia

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Jerarquía de los beneficios de contratar personas con als, in tipo de discapacidad. (De mayor a menor importancia).

- 1.- _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____
- 5.- _____
- 6.- _____

Jerarquice el tipo de persona con discapacidad que contrataría con mayor frecuencia (De mayor a menor importancia).

1 _____	2.- _____
3.- _____	4.- _____
5 - _____	6.- _____

Los siguientes temas deberán de llenarse por cada uno de los empleados con discapacidad que se encuentren empleados en la empresa, se facilitara el llenado si se apoya en el supervisor.

III PRODUCTIVIDAD

A) Cantidad

Piezas por hora	Empleado c/ disc.	Empleado regular
Bajo		
Medio		
Superior		

Cantidad

Piezas por hora	Empleado c/ disc.	Empleado regular
Individual		
En línea		

B) Calidad

Desperdicio por línea	Empleado discapacitado	Empleado regular

C) Promociones

Total empleados discapacitados		Total de empleados regulares	
Mensuales	Anuales	Mensuales	Anuales

Empleados con discapacidad

	Mensuales	Anuales	Estándar
Ascensos			
Suplencias:			

Empleados regulares

	Mensuales	Anuales	Estándar
Ascensos			
Suplencias:			

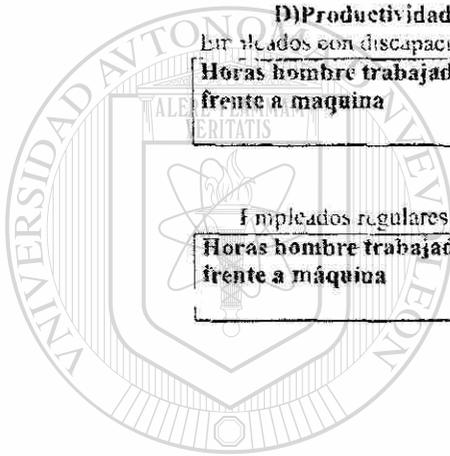
D) Productividad

Empleados con discapacidad

Horas hombre trabajadas frente a máquina	Productividad real	Productividad ideal

Empleados regulares

Horas hombre trabajadas frente a máquina	Productividad real	Productividad ideal



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

IV. CONFLICTOS

A) Amonestaciones (Indicador global)

Severidad (Mensual)	Empleado con discapacidad	Empleado regular
Escrito		
Suspensión		
Tipo (Mensual)	Empleado con discapacidad	Empleado regular
Falta a la autoridad		
Riña con compañero		
Riña con supervisor		
Otra		

B)-Accidentes de Trabajo (Indicador global)

Tipo(Mensual)	Empleado con discapacidad	Empleado regular
Leve		
Incapacitante (interna o del IMSS)		
Incapacidad parcial permanente		

V. CALIDAD DE LA ACTITUD

A) Mejora continua (Indicador individual)

Tipo	Empleado con discapacidad	Empleado regular
Capacitación		
Entrenamiento		
Horas extras		
Cursos (dentro y fuera de la empresa)		
Participación en proyectos		

De acuerdo al programa de capacitacion de la empresa ¿como capacitan al empleado con discapacidad?

De igual forma _____

Menor capacitación _____

Mayor capacitacion _____

Con respecto a la disponibilidad y entrega de los empleados con discapacidad, ¿como considera usted la actitud de estos en su apertura para dar información a sus supervisores y compañeros de trabajo? Profundizar.

Con respecto al cuidado del equipo y material de la empresa ¿cuál es la actitud que presertan los empleados con discapacidad? Profundizar

Buscan dar valor agregado a su trabajo con respecto al empleado regular

Si No

En que forma
(profundizar)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En base a la siguiente escala de 10 puntos, ¿cómo compararia el nivel de productividad, en un mismo puesto, de un empleado con discapacidad vs. un empleado sin discapacidad?

Registrar "D" (con discapacidad) y "N" (no discapacitado) Registrar dentro del cuadro seleccionado

BAJO NIVEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ALTO NIVEL
------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------

Muchas Gracias por su colaboración.

ANEXO 2.

Capacidades Diferentes

ENTREVISTA

1 - ¿ La(s) empresa(s) que usted representa cuenta en su plantilla laboral, con persona con capacidad diferente ?

Si su respuesta es sí, pasar a la pregunta 2.
Si su respuesta es no, pasar a la pregunta 7.

2.- ¿Que lo motivo a contratar personal con capacidad diferente ?

3.- ¿Qué tipo de capacidad diferente contratan en su empresa?

4.- ¿Que beneficios laborales ha obtenido al contratar personal con capacidad diferente?

5.- ¿Que cree que hace falta para motivar al resto de las empresas para la contratación con capacidad diferente?

6 - ¿Ha recibido algún incentivo gubernamental en referencia a este concepto?

7 - ¿Qué proceso de integración utilizó para la contratación de personal con capacidad diferente?

8 - ¿Por que no lo ha hecho?

9 ¿Que tipo de estímulos te gustaría que existieran para la contratación de personal con capacidad diferente?

10 -¿Ha tenido algún conflicto laboral con este tipo de personal?

Nombre(s) de la empresa(s) que representa:

