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

ANALISIS JURIDICO DEL PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES EN LAS EMPRESAS

TM
K1
FDYC
2003
.L6

1020148843

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

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

POR

LIC. PABLO HUMBERTO LONGORIA REYNA

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN DERECHO LABORAL

ENERO DE 2003

97 1 1

TM
Z1
FD4C
20 3
.L6

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.

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.

I N D I C E

	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

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 riego 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.

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 anormalidad 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 esforzase 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.

[1]Organización 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% ceguera 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 a 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.

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] Mendía, Martha. Integración Laboral. (Documento Web). http://www.fundaciónndiscar.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 optimas 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 todos 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.comar./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]

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./htm/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 explotarlas 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.

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,

[10]Constitución 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 articulo 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 perdida 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 LOCAL[22]

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]

Nuevo León

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 dé 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 perjuicios.

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 Lideres en Desarrollo Humano.

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 reumatoides, 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)