

® 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.

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.

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.

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.

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).

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 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 llevara una bitácora con el número de folio del certificado y se anotara 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.

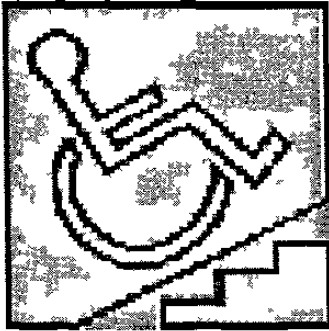
® Firma del Coordinador, Dictaminador y Presidente de Libre Acceso A.C.

® 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.



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: _____

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

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

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

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

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 mas 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 fotograbado 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 construidos 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.

(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.

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 Recepción Departamentos	<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.
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 médicofuncional, 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).

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 a cabo 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.

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.

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,

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.

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.

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.

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.

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

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 _____
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 más? (Profundizar en la respuesta)

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

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

1. _____ 2. _____

3. _____ 4. _____

5. _____ 6. _____

Jerarquice 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

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) _____

En base a la siguiente escala de 10 puntos, ¿cómo compararia el nivel de productividad, en un mes no puesto, de un empleado con discapacidad vs. un empleado sin discapacidad Registrar "D" (con discapacidad) y "N" (no discapitado) Registrar dentro del cuadro seleccionado

BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ALTO
NIVEL											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 contratacion con capacidad diferente?

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

7 - ¿Qué proceso de integracion utilizó para la contratacion de personal con capacidad diferente?

8 - ¿Por que no lo ha hecho?

9 ¿Que tipo de estímulos te gustaría que existieran para la contratacion 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.

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.

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.

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.

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).

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 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 llevara una bitácora con el número de folio del certificado y se anotara 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.

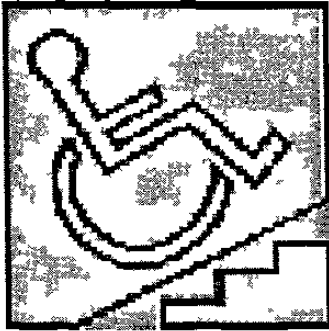
® Firma del Coordinador, Dictaminador y Presidente de Libre Acceso A.C.

® 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.



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: _____

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

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

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

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

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 mas 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 fotograbado 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 construidos 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.

(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.

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 Recepción Departamentos	<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.
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).

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 a cabo 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.

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.

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,

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.

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.

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.

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.

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

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 _____
36-40 _____	41-45 _____
26-30 _____	46-50 _____
31-35 _____	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 más? (Profundizar en la respuesta)

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

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

1. _____ 2. _____

3. _____ 4. _____

5. _____ 6. _____

Jerarquice 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

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) _____

En base a la siguiente escala de 10 puntos, ¿cómo compararia el nivel de productividad, en un mes no puesto, de un empleado con discapacidad vs. un empleado sin discapacidad Registrar "D" (con discapacidad) y "N" (no discapitado) Registrar dentro del cuadro seleccionado

BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ALTO
NIVEL											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 contratacion con capacidad diferente?

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

7 - ¿Qué proceso de integracion utilizó para la contratacion de personal con capacidad diferente?

8 - ¿Por que no lo ha hecho?

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

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

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

