

Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-034-STPS-2015, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

Información General		Archivos que contiene la Regulación	
Tipo de MIR:	AIR de impacto Moderado		20160517133701_40408_NOM-034-STPS-2015_Definitiva.doc
Titulo del Anteproyecto:	Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-034-STPS-2015, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.		
Dependencia:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Punto de Contacto	
Responsable Oficial:	Cadena Morales Manuel	Nombre :	Jesús Zepeda Vera
Editor del Anteproyecto:	Ruiz Cruz Luz María	Cargo :	Subdirector
Estatus del anteproyecto:	En COFEMER	Teléfono :	20005100 Ext. 63574
Ordenamiento Jurídico:	Norma Oficial Mexicana	Correo electrónico :	jesus.zepeda@stps.gob.mx

¿DESEA QUE LA MIR Y EL ANTEPROYECTO NO SE PUBLIQUEN EN EL PORTAL?

Confidencialidad de la MIR

Indique si la regulación propuesta requiere la no publicidad a la que se refiere el artículo 69-K de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo (en caso de responder afirmativamente, proporcione la justificación correspondiente) :

No

Justificación :

No se ingreso

¿DESEA CONSTANCIA DE QUE EL ANTEPROYECTO FUE PUBLICO AL MENOS 20 DIAS HABILES?

Transparencia

Indique si la regulación propuesta requiere la constancia de publicidad a que se refiere el artículo 10 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y 25 de su Reglamento.

Fecha Recibido: 18/05/2016 08:00:00 Folio 40408 Fecha Generado: 07/08/2025 Hoja 1 de 17

En caso de responder afirmativamente, la regulación estará en consulta pública al menos 20 días hábiles :

Si

Calidad Regulatoria

Indique el (los) supuesto (s) de calidad para la emisión de regulación en términos del artículo 3 del Acuerdo de Calidad Regulatoria.

Es un instrumento que se deriva de una obligación específica establecida alguna ley, reglamento, decreto, acuerdo u otra disposición de carácter general expedidos por el Titular del Ejecutivo Federal:

Si

Es un instrumento que se deriva de un compromiso internacional:

Si

Es un instrumento que representa beneficios notoriamente superiores a sus costos en términos de la competitividad y eficiencia de los mercados:

Si

Se trata de un anteproyecto que será expedido por el Titular del Ejecutivo Federal, por lo que no es aplicable el Acuerdo de Calidad Regulatoria:

No

Brinde la justificación por la que el (los) supuesto (s) de calidad anteriormente señalado (s) es (son) aplicable (s) al anteproyecto:

Acuerdo de Calidad Regulatoria (DOF 2 de febrero de 2007). Conforme a este Acuerdo, con la finalidad de garantizar la calidad de la regulación, las dependencias y organismos descentralizados pueden emitir o promover la emisión o formalización de la misma, únicamente cuando demuestren que el anteproyecto de regulación respectivo se sitúa en alguno de los supuestos establecidos en su Artículo 3. En ese sentido los supuestos aplicables son los siguientes: ARTÍCULO 3.- A efecto de garantizar la calidad de la regulación, las dependencias y organismos descentralizados podrán emitir o promover la emisión o formalización de la misma, únicamente cuando demuestren que el anteproyecto de regulación respectivo se sitúa en alguno de los supuestos siguientes: II. Que con la emisión de la regulación, la dependencia u organismo descentralizado cumpla con una obligación establecida en ley, así como en reglamento, decreto, acuerdo u otra disposición de carácter general expedidos por el titular del Ejecutivo Federal; IV. Que la regulación, por su propia naturaleza, deba emitirse o actualizarse de manera periódica; V. Que los beneficios aportados por la regulación, en términos de competitividad y funcionamiento eficiente de los mercados, entre otros, son superiores a los costos de su cumplimiento por parte de los particulares;" La emisión de la regulación, la dependencia u organismo descentralizado permite dar cumplimiento con la obligación establecida en Ley Federal del Trabajo y en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedido por el titular del Ejecutivo Federal. Mediante el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se adecuaron, entre otros, los artículos 2, 3, 56 y 133 de la Ley Laboral, a fin de prever la prohibición de establecer condiciones que impliquen discriminación, particularmente entre los trabajadores por motivo de discapacidad. Además, se estableció que los patrones o sus representantes tienen prohibido negarse a aceptar trabajadores por razón de discapacidad. De la misma forma se agregó en el artículo 132, fracción XVI Bis, la obligación de los empleadores, cuyos centros de trabajo tengan más de 50 trabajadores, de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. Con sustento en la Reforma Laboral, y atento al mandato contenido en el artículo Tercero Transitorio de la Reforma Laboral, fue necesario actualizar los Reglamentos que derivan de las disposiciones de la propia Ley. Uno de ellos, fue el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este Reglamento se

pormenorizaron en el Capítulo Tercero, las disposiciones que tienen por objeto proteger la integridad física y la salud de los trabajadores con discapacidad. Particularmente, en el artículo 65 se estableció puntualmente que en los centros de trabajo en los que laboren trabajadores con discapacidad, los patrones deberán:

1. Realizar el análisis de Riesgos para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo a ocupar por Trabajadores con Discapacidad;
2. Considerar en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo las Acciones Preventivas y Correctivas por instrumentar para la prevención de Riesgos a Trabajadores con Discapacidad;
3. Contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, en los Centros de Trabajo que tengan más de 50 trabajadores;
4. Adoptar el uso de señalizaciones de prohibición, obligación, precaución e información, que sean accesibles a sus Trabajadores con Discapacidad;
5. Realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias en sus instalaciones, procesos y puestos de trabajo, a fin de garantizar su desempeño en forma segura;
6. Contar con condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo que les permitan el desempeño de sus actividades y, en su caso, su circulación y desplazamiento a zonas de resguardo y seguridad, en caso de emergencia;
7. Prever en los planes de atención a emergencias la alerta, evacuación y apoyo que se debe brindar a los trabajadores y a los visitantes que cuenten con algún tipo de discapacidad;
8. Proporcionar a los Trabajadores con Discapacidad información sobre los Riesgos y las medidas de seguridad por adoptar en su área de trabajo, y
9. Capacitar a los Trabajadores con Discapacidad para el desarrollo de sus actividades y actuación en caso de emergencia.

Es importante señalar que la regulación en esta materia no es nueva, toda vez que, con anterioridad a la reforma laboral, ya existían regulaciones técnicas aplicables a los centros de trabajo, cuyo propósito era proteger a los trabajadores con discapacidad. Por ejemplo: a. En el numeral 5.4 de la Norma Oficial Mexicana NOM-001-STPS-1999, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-Condiciones de seguridad e higiene, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1999, se preveía la obligación de los patrones para que las puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras, lugares de servicio para los trabajadores y puestos de trabajo, debieran facilitar las actividades y el desplazamiento de los trabajadores discapacitados, cuando éstos laboren en el centro de trabajo. b. en los numerales 5.1 y 7.1.3 de la Norma Oficial Mexicana NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1999, que actualmente se encuentra en vigor, se establece la obligación del patrón de conservar en condiciones seguras las instalaciones de los centros de trabajo, para que no representen riesgos, y particularmente prevé como requisito de seguridad que cuando laboren trabajadores discapacitados en los centros de trabajo, las puertas, vías de acceso y de circulación, escaleras, lugares de servicio y puestos de trabajo, deben facilitar sus actividades y desplazamientos. Con base en las disposiciones anteriores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estimó conveniente emitir una norma oficial mexicana para pormenorizar estas obligaciones. La regulación (norma oficial mexicana), por su propia naturaleza, debe emitirse o actualizarse de manera periódica. La emisión y actualización de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se fundamenta en los artículos 51 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 40 del Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, y 10 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los beneficios aportados por la regulación (norma oficial mexicana), en términos de competitividad y funcionamiento eficiente de los mercados, entre otros, son superiores a los costos de su cumplimiento por parte de los particulares. El Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-034-STPS-2015, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, es un instrumento que representa beneficios notoriamente superiores a sus costos en términos de competitividad y eficiencia de los mercados de trabajo. Tal circunstancia obedece, principalmente, a la posibilidad de contar con un instrumento jurídico técnico más sencillo y claro, el cual:

- Contiene definiciones aplicables a los términos utilizados en el cuerpo del mismo;
- Permite una mejor comprensión de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores;
- Precisa las medidas de seguridad, generales y específicas;
- Señala los elementos que se deben tener en cuenta para elaborar un análisis para determinar la compatibilidad de los trabajadores con discapacidad, con su puesto de trabajo;
- Establecer las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades;
- Precisa las modificaciones o adaptaciones necesarias a los centros de trabajo, que faciliten al trabajador con discapacidad participar en actividades o recibir servicios en condiciones de seguridad de acuerdo a la discapacidad;
- Incluye el contenido mínimo del plan de atención a emergencias y rescate, y
- Incorpora el procedimiento para evaluar la conformidad con la Norma, lo que dará certeza jurídica a los sujetos obligados ante las actuaciones de la propia autoridad laboral y de las unidades de verificación, acreditadas y aprobadas, de acuerdo con lo que dispone la Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Debe tenerse en cuenta que las disposiciones que se encuentran en el instrumento que se envía a la consideración de COFEMER, actualmente ya se

encuentran contenidas, de manera general, en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en vigor, así como en la norma oficial mexicana NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad. Es un instrumento que se deriva de un compromiso internacional: La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Este instrumento establece las obligaciones generales de los Estados Partes para comprometerse a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;
- f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
- g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
- h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;
- i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

De la misma forma, el Artículo 9 "Accesibilidad" señala que a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas,

- a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

En el numeral 2 se prevé que los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

- a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
- b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;
- c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;
- d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;
- f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;
- g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;
- h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.

Finalmente, el Artículo 27 "Trabajo y empleo", dispone que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas

con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Detalles de la MIR

Apartado I.- Definición del problema y objetivos generales de la regulación

1. Describa los objetivos generales de la regulación propuesta

1. Describa los objetivos generales de la regulación propuesta#1:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el 27 de octubre de 2015, en el Diario Oficial de la Federación, el PROY-NOM-034-STPS-2015, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, por medio del que se establecen las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades, con las características siguientes: La importancia de este instrumento normativo es brindar un marco de referencia para que los patrones, quienes ya han tomado la decisión de incluir trabajadores con discapacidad o están a punto de dar ese paso, instrumenten condiciones de accesibilidad. • La Norma Oficial Mexicana regirá en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo donde laboren trabajadores con discapacidad. • Contiene las definiciones aplicables a los términos utilizados en la Norma, a efecto de hacerlas más claras. • Describe las obligaciones de patrones y de trabajadores. Entre las obligaciones del patrón, que se han incluido se encuentran: o Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador. o Contar en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, con instalaciones que permitan la accesibilidad de trabajadores con discapacidad al centro de trabajo, o realizar, los ajustes, a fin de permitir el libre desplazamiento para librar desniveles; facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo a las actividades a desarrollar, con base en lo que prevé el capítulo 8 de esta Norma. En su caso, proporcionar asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas, para la movilidad del trabajador con discapacidad y de su perro guía cuando éste lo auxilie, si las escaleras o rampas presentan dificultades durante su desplazamiento. o Establecer por escrito las acciones preventivas y correctivas que se deben instrumentar en el centro de trabajo, dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir riesgos a los trabajadores con discapacidad, considerando, además, para cada puesto y lugar de trabajo: La discapacidad de cada trabajador; El área del puesto de trabajo; Los riesgos específicos asociados con la discapacidad de los trabajadores; Las medidas de control técnicas o administrativas existentes, así como la evaluación de su efectividad, y Las medidas de control adicionales que el patrón determine implementar para minimizar los riesgos. o Instalar en las áreas del centro de trabajo que lo

requieran, las señalizaciones para el desplazamiento, la estadía y las acciones a seguir en caso de emergencia, según corresponda, de acuerdo con la discapacidad de los trabajadores, conforme a lo señalado en la NOM-026-STPS-2008, o las que la sustituyan. o Contar con un plan de atención a emergencias. o Informar a los trabajadores con discapacidad sobre los riesgos, las medidas de seguridad y las acciones a seguir en caso de emergencia. o Capacitar a los trabajadores con discapacidad para su desarrollo en el puesto de trabajo y actuación en caso de emergencia. Asimismo, en cuanto a las obligaciones de los trabajadores, se indica que éstos deberán: o Participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo. o Atender las acciones preventivas y correctivas establecidas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. o Participar en la capacitación, adiestramiento, eventos de información y plan de atención a emergencias que proporcione el patrón. o Informar al patrón de cualquier cambio que perciba en sus capacidades y/o su discapacidad. Además, señala las disposiciones específicas y requisitos para: o Análisis para determinar la compatibilidad de los trabajadores con discapacidad, con el puesto de trabajo. o Requerimientos físicos de las áreas de los centros de trabajo. o Tener señalización visual, auditiva y táctil, según aplique, para el desplazamiento y estancia en el centro de trabajo. o El Plan de atención a emergencias y rescate. o La capacitación. o Las Unidades de verificación. • Por último, se incorpora el procedimiento para evaluar la conformidad con la Norma, lo que dará certeza jurídica a los sujetos obligados ante las actuaciones de la propia autoridad laboral y de las unidades de verificación, acreditadas y aprobadas, conforme a lo que dispone la Ley Federal sobre Metrología y Normalización. • Por otra parte, se prevé que una vez publicada, la Norma Oficial Mexicana entre en vigor a los sesenta días naturales posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Desde luego se establece que a partir de la fecha en que entre en vigor esta Norma queden sin efecto el numeral 7.1.3 de la NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 24 de noviembre de 2008.

2. Describa la problemática o situación que da origen a la intervención gubernamental a través de la regulación propuesta:

Brindar atención a personas con discapacidad. El INEGI señala que en el 2014, según los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, hay en México cerca de 120 millones de personas. De ellos, casi 7.2 millones reportan tener mucha dificultad o no poder hacer alguna de las actividades básicas por las que se indaga (personas con discapacidad), alrededor de 15.9 millones tienen dificultades leves o moderadas para realizar las mismas actividades (personas con limitación) y 96.6 millones de personas indican no tener dificultad para realizar dichas actividades. Esto significa que la prevalencia de la discapacidad en México para 2014 es de 6 por ciento. Por su parte, las personas que se encuentran en mayor riesgo de experimentar restricciones en su participación o limitaciones en sus actividades representan 13.2% de la población y quienes no viven con discapacidad o limitación constituyen el 80.8% restante. Al examinar la distribución por sexo de estos tres grupos poblacionales se aprecia que es similar, aunque la proporción de mujeres es ligeramente superior entre la población con discapacidad (53.5% frente a 52.7% de la población con limitación y 50.9% de la población sin discapacidad o limitación). La estructura por edad de la población con discapacidad muestra una mayor concentración en los adultos mayores, lo cual contrasta con quienes no viven con esta condición. Los mayores volúmenes de personas se ubican en los de menos de 20 años. Por sexo, entre la población con discapacidad de 0 a 39 años, el porcentaje de varones supera al de mujeres, pero a partir de los 45 años, la relación se invierte, alcanzando las mayores diferencias a partir de los 65 años; esta situación puede estar relacionada con la mayor esperanza de vida de la población femenina y el mayor riesgo de padecer discapacidad debido a la edad. En cuanto a la distribución territorial de la población con discapacidad en México, en 15 de las 32 entidades federativas del país, la prevalencia de la discapacidad entre la población que reside en cada una de ellas es mayor que la observada a nivel nacional. Nayarit y Durango son las entidades que presentan las prevalencias más altas del país, con 8.2 y 7.5% respectivamente. Le siguen tres estados con una prevalencia de 7.4% (Colima, Jalisco y Zacatecas). Las otras entidades con valores por encima de la nacional son: Michoacán (6.9%), Baja California Sur (6.8%), Veracruz (6.7%), Chihuahua y San Luis Potosí (6.6%), Oaxaca, Sinaloa y Yucatán (6.5%), Estado de México (6.2%) y Guerrero (6.1 por ciento). En Querétaro, la prevalencia de la discapacidad es igual que la nacional (6.0%) y en las restantes 16 entidades es menor. Chiapas (4.1%), Coahuila (4.5%), Distrito Federal (4.7%), Tamaulipas (5.1%), Aguascalientes y Puebla (5.2%), Quintana Roo (5.3%), Tlaxcala (5.4%), Nuevo León y Sonora (5.5%), Hidalgo y Morelos (5.6%), Guanajuato (5.7%), Baja California (5.8%) y Tabasco y

Campeche tienen una prevalencia de 5.9 por ciento. Por su parte, de acuerdo con los datos de la ENADID 2014, los tipos de discapacidad más frecuentes a nivel nacional son: caminar, subir o bajar usando sus piernas (64.1%) y ver, aunque use lentes (58.4 por ciento) y en el extremo opuesto se ubica la dificultad para hablar o comunicarse (18 por ciento). Los tipos de discapacidad más frecuentes afectan principalmente a los adultos mayores y a los adultos, segmentos de la población donde se ubica el mayor número de personas con discapacidad. Para la población de 60 años y más, también se observan porcentajes altos de personas que reportaron dificultades para escuchar (46.9%), aprender, recordar o concentrarse (44.6%) y mover o usar sus brazos o manos (42.7 por ciento). Por su parte, entre la población infantil (0 a 14 años), destaca el porcentaje de quienes tienen dificultades para hablar o comunicarse (45.6%) y para bañarse, vestirse o comer (37.4 por ciento). Finalmente, entre los jóvenes (15 a 29 años) con discapacidad, las dificultades para ver (44.6%) son las más frecuentes. El INEGI señala que existen personas con discapacidad que la tienen desde el nacimiento y otras que la adquieren durante su vida, ya sea por accidente, enfermedad, proceso de envejecimiento o un hecho violento. Por cada 100 personas con discapacidad, 41 la adquieren por enfermedad, 33 por edad avanzada, 11 por nacimiento, nueve por accidente, cinco por otra causa y uno por violencia. La enfermedad o la edad avanzada son las principales causas para todos los tipos de discapacidad considerados. Los problemas relacionados con el nacimiento ocupan el segundo lugar en las discapacidades del habla y comunicación (31.8%) y en los emocionales y mentales (18.1%); también llama la atención que 14.1% de las discapacidades relacionadas con mover las extremidades superiores se deben a accidente, y 16.2% en el caso de las extremidades inferiores. Finalmente, respecto de la Tasa de participación económica, es decir de la población de 15 años y más que trabaja o que busca activamente insertarse en el mercado laboral, señala lo siguiente:

- En 2014, para la población con discapacidad dicha tasa es del 39.1%, 25.6 puntos porcentuales por debajo de la población sin discapacidad.
- Por sexo, como es tradicional tanto para la población con y sin discapacidad, las tasas de los varones superan a las de las mujeres; sin embargo, la brecha es menor entre las mujeres (19.5 puntos porcentuales) que entre los hombres (30.8 puntos porcentuales), siempre en favor de la población sin discapacidad. De esta población, el 97.1% de la PEA de la población con discapacidad es población ocupada, cifra ligeramente superior a la población sin discapacidad. Por sexo, tanto para la población con y sin discapacidad, las mujeres reportan proporciones más altas de ocupadas que los varones; las mujeres con discapacidad superan en 1.3 puntos porcentuales a su contraparte sin discapacidad. Por su parte, los varones con discapacidad que están ocupados representan 95.8% y los que no viven con esta condición, 96.3 por ciento.

Actualizar el marco jurídico. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, el promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. La reforma de 2012, a la Ley Federal del Trabajo, fortaleció el derecho de los trabajadores, al promover un trabajo digno o decente que es “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”. La Norma brinda un marco de referencia para que los patrones, quienes ya han tomado la decisión de incluir trabajadores con discapacidad o están a punto de dar ese paso, instrumenten condiciones de accesibilidad. En este sentido, el objetivo del proyecto es el de establecer las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad. Considerando que el acceso, estancia y circulación de los trabajadores con discapacidad, son elementos que se deben tomar en cuenta en el ámbito de la seguridad aplicable al centro de trabajo, la norma instrumenta disposiciones que refuerzan aquellos aspectos de seguridad que deben observarse, con el fin de que los trabajadores con discapacidad desarrollen actividades productivas de manera digna y segura. El Proyecto instrumenta obligaciones para el patrón y, en los casos que corresponda, los capítulos que incluirán los elementos para la instrumentación respectiva, tales como:

- a) La elaboración de un análisis de compatibilidad de los trabajadores con discapacidad, con el puesto de trabajo que ocupen.
- b) Considerar en el programa de seguridad y salud en el trabajo, que se elabore para el centro de trabajo, las medidas de control técnicas o administrativas para minimizar o eliminar los riesgos.
- c) De igual manera, precisa la obligación de colocar señalización visual, auditiva y/o táctil que permitan el desplazamiento y estancia segura en el interior del centro de trabajo.
- d) También, señala que se cuente con el plan de atención a emergencias, con la finalidad de contar con procedimientos de alertamiento, instrucciones para actuar en caso de emergencia, ubicación de las rutas de evacuación, salidas y escaleras de emergencia, zonas de menor riesgo y puntos de reunión, entre otros, en los que se considere a los trabajadores con discapacidad.
- e)

Además, de proporcionar capacitación a los trabajadores con discapacidad, en la cual considere los riesgos específicos a que puede estar expuesto en su lugar de trabajo y en las áreas contiguas durante el desempeño de sus actividades, las acciones y medidas preventivas instauradas a fin de minimizar o eliminar los riesgos, el contenido del plan de atención a emergencias y la manera en que participara en su ejecución. f) Finalmente, el proyecto contiene los capítulos relacionados con las unidades de verificación y el procedimiento para la evaluación de la conformidad como elemento que servirán para acreditar el cumplimiento de la norma y los elementos que se solicitarán para tal fin. En la elaboración del presente Proyecto participaron representantes de las dependencias, organismos y empresas siguientes: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y de la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo; Secretaría de Gobernación por medio de la Coordinación Nacional de Protección Civil; el Instituto Mexicano de Seguro Social, Coordinación de Salud en el Trabajo; Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM; Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX; Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, CONCAMIN; Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, CANACINTRA; Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, CONADIS; Petróleos Mexicanos, PEMEX. Además, durante el periodo de consulta pública del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-034-STPS-2015, se recibieron comentarios de once Promoventes, los cuales fueron analizados, y aquéllos que se consideraron procedentes, fueron incluidos en el documento que se envía. Privilegiar la prevención para disminuir el número de accidentes y enfermedades de trabajo. En la actualidad, los riesgos laborales que tienen lugar en nuestro país exigen un compromiso tanto de las autoridades federales y locales, como de los empleadores, trabajadores y de la sociedad en su conjunto, para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo, con un enfoque de prevención para que prevalezcan los centros laborales seguros e higiénicos. La importancia de la prevención parte de la premisa de disminuir el número de defunciones en los trabajadores. En México mueren anualmente un mil 330 trabajadores a consecuencia de riesgos de trabajo, de conformidad con las cifras reportadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social en 2014, lo que significa que ocurren cuatro defunciones por día. Igualmente, se busca reducir el número de accidentes de trabajo. Tan solo en 2014, se presentaron 527 mil 844 riesgos de trabajo de los cuales 400 mil 947 casos fueron accidentes de trabajo. Contar con una norma oficial mexicana cuyo contenido sea más sencillo, permite que patrones y trabajadores puedan conocerla, comprenderla y aplicarla, lo cual coadyuva a la prevención de los riesgos de trabajo. Este tema se describe con mayor amplitud en el apartado número 14 "Beneficios que implica la regulación propuesta". Fuente: En la sección de anexos se incorpora el apartado correspondiente de la Memoria Estadística del Instituto Mexicano del Seguro Social correspondiente a 2014 que sustenta esta información. También se debe tener en cuenta que la Ley Federal del Trabajo en vigor incrementó notablemente el importe de las multas que se imponen por violaciones a la legislación laboral, por lo cual, hoy más que nunca, resulta indispensable privilegiar la prevención y promoción del cumplimiento de los instrumentos jurídicos y, de esta manera, disminuir el impacto de las sanciones.

3. Indique el tipo de ordenamiento jurídico propuesto:

Norma Oficial Mexicana Actualmente, se encuentra en vigor disposiciones específicas para trabajadores discapacitados en los centros de trabajo que facilitan sus actividades y desplazamientos, contenidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad. Estas disposiciones no son suficientes para atender la problemática, ya que no establecen con precisión las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y vida de los trabajadores discapacitados que realizan trabajos en los centros de trabajos. Se plantea la nueva Norma Oficial Mexicana, la cual señala los requisitos y características que deben contener los centros de trabajo para que las personas con algún tipo de discapacidad se puedan desempeñar y puedan ingresar a los mismos.

Asimismo, señale si existen disposiciones jurídicas vigentes directamente aplicables a la problemática materia del anteproyecto. Enumérelas y explique por qué son insuficientes para atender la problemática identificada

Disposiciones jurídicas vigentes#1:

Norma Oficial Mexicana Actualmente, se encuentra en vigor disposiciones específicas para trabajadores discapacitados en los centros de trabajo que facilitan sus actividades y desplazamientos, contenidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-001-STPS-2008, Edificios,

locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad. Estas disposiciones no son suficientes para atender la problemática, ya que no establecen con precisión las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y vida de los trabajadores discapacitados que realizan trabajos en los centros de trabajos.

Apartado II.- Identificación de las posibles alternativas a la regulación

4. Señale y compare las alternativas con que se podría resolver la problemática que fueron evaluadas, incluyendo la opción de no emitir la regulación. Asimismo, indique para cada una de las alternativas consideradas una estimación de los costos y beneficios que implicaría su instrumentación

Alternativas#1:

No emitir regulación alguna

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#1:

No se considera viable la alternativa de “no emitir regulación”, debido a que los riesgos a los trabajadores y daños a las instalaciones son de consecuencias graves, por lo que los costos inherentes a los decesos, accidentes y daños materiales son muy altos. No se prevén beneficios con la alternativa de no emitir regulación alguna.

Alternativas#2:

Esquemas de autorregulación

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#2:

Se prevén beneficios con la alternativa de los esquemas de autorregulación. Sin embargo, se requiere establecer una regulación de observancia obligatoria específica para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, con el objeto de comprobar que se cumple con las condiciones de seguridad en los centros de trabajo

Alternativas#3:

Esquemas voluntarios

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#3:

Se prevén beneficios con la alternativa de los esquemas voluntarios. Sin embargo, se requiere establecer una regulación de observancia obligatoria para los patrones de los centros de trabajo, cuyo cumplimiento sea verificado por la autoridad laboral, a fin de comprobar que se cuenta con las condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

Alternativas#4:

Incentivos económicos

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#4:

No se prevé incentivos económicos a través de la norma. No obstante, existen otros beneficios: Las empresas que contraten a personas con discapacidad pueden elegir uno de estos dos

estímulos fiscales. SHCP-SAT-IMSS Puedes deducir de los ingresos un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta retenido y enterado, correspondiente a las personas contratadas con las siguientes discapacidades: Motriz y que para superarla requiera usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas. Mental. Auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal. Visual. CONSULTA Artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Artículos 12 de la Ley del Seguro Social. Para lograrlo debes pagar sus contribuciones al IMSS y obtener el certificado de discapacidad del trabajador. SHCP-SAT-IMSS Puedes producir de los ingresos acumulados un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas con discapacidad contratadas. CONSULTA Artículo 15 de la Ley del Seguro Social. Artículo 1.5 y 6.4 del Decreto que Compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación, administrativa publicado en el DOF EL 26/12/13 Y Artículo 16, fracción X de la Ley de Ingresos de la Federación. ADAPTACION DE INSTALACIONES SHCP-SAT Independientemente del estímulo que elijan, los empleadores podrán deducir el 100% de las adaptaciones realizadas en sus instalaciones que implican adiciones o mejoras que tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad el acceso y el uso de las instalaciones. No requiere de tramites adicionales para aplicar esta deducción, ni de tener un certificado expedido por el IMSS. El estímulo aplica para cualquier persona que realice modificaciones en sus instalaciones que faciliten de las personas con discapacidad. CONSULTA Artículo 34, Fracción XII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. LICITACIONES SE-SHCP-SFP En los procedimientos de obra pública y en la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgaran puntos adicionales a aquellas empresas que comprueben que por lo menos el 5% de su personal son trabajadores con discapacidad contratados con seis meses o más de antigüedad. CONSULTA Artículo 14, segundo párrafo, de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Publico. Artículo 38, segundo párrafo, de la Ley de Obras Publicas y Servicios Relacionados con las Mismas.

Alternativas#5:

Otro tipo de regulación

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#5:

No se consideró conveniente emitir otra regulación, en virtud de que actualmente se cuenta con normas oficiales mexicanas, y lo que se persigue es su actualización.

5. Justifique las razones por las que la regulación propuesta es considerada la mejor opción para atender la problemática señalada:

Actualmente, se encuentran en vigor disposiciones específicas para trabajadores discapacitados en los centros de trabajo que facilitan sus actividades y desplazamientos, contenidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad. Estas disposiciones no son suficientes para atender la problemática, ya que no establecen con precisión las condiciones de seguridad para proteger la integridad física, vida, acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como alteraciones a su salud. Conforme a lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización, elaboró y publicó el 27 de octubre de 2015, en el Diario Oficial de la Federación, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-034-STPS-2015, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, por medio del que se establecen las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades. Brindar un marco de referencia para que los patrones, quienes ya han tomado la decisión de incluir trabajadores con discapacidad o están a punto de dar ese paso, instrumenten condiciones de accesibilidad. En este sentido, el objetivo del proyecto es el de establecer las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad. Considera que el acceso, estancia y circulación de los trabajadores con discapacidad,

son elementos que se deben tomar en cuenta en el ámbito de la seguridad aplicable al centro de trabajo, la norma instrumenta disposiciones que refuerzan aquellos aspectos de seguridad que deben observarse, con el fin de que los trabajadores con discapacidad desarrollen actividades productivas de manera digna y segura. El Proyecto establece los requisitos para la elaboración de un análisis de compatibilidad de los trabajadores con discapacidad, con el puesto de trabajo que ocupen. Considera en el programa de seguridad y salud en el trabajo, que se elabore para el centro de trabajo, las medidas de control técnicas o administrativas para minimizar o eliminar los riesgos. De igual manera, precisa la obligación de colocar señalización visual, auditiva y/o táctil que permitan el desplazamiento y estancia segura en el interior del centro de trabajo. También, señala que se cuente con el plan de atención a emergencias, con la finalidad de contar con procedimientos de alertamiento, instrucciones para actuar en caso de emergencia, ubicación de las rutas de evacuación, salidas y escaleras de emergencia, zonas de menor riesgo y puntos de reunión, entre otros, en los que se considere a los trabajadores con discapacidad. Además, de proporcionar capacitación a los trabajadores con discapacidad, en la cual considere los riesgos específicos a que puede estar expuesto en su lugar de trabajo y en las áreas contiguas durante el desempeño de sus actividades, las acciones y medidas preventivas instauradas a fin de minimizar o eliminar los riesgos, el contenido del plan de atención a emergencias y la manera en que participara en su ejecución. Por último, se incorpora el procedimiento para evaluar la conformidad con la Norma, lo que dará certeza jurídica a los sujetos obligados ante las actuaciones de la propia autoridad laboral y de las unidades de verificación, acreditadas y aprobadas, conforme a lo que dispone la Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Describa la forma en que la problemática se encuentra regulada en otros países y/o las buenas prácticas internacionales en esa materia. Habrá que tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que a se hicieron mención anteriormente. En España se cuenta con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la cual reconoce a las personas con discapacidad como titulares de una serie de derechos y a los poderes públicos como los garantes del ejercicio real y efectivo de esos derechos, de acuerdo con lo previsto en la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad. Y establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Los ámbitos en que se aplica esta Ley son los de telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público y relaciones con las Administraciones públicas, administración de justicia, patrimonio cultural y empleo. Cada uno de estos ámbitos se trata en las normas de desarrollo de la Ley, en la que se señala la obligación de que todos los entornos, productos y servicios deben ser abiertos, accesibles y practicables para todas las personas gradual y progresivamente. Para ello determina unos plazos y calendarios en la realización de las adaptaciones necesarias. Incluye un título dedicado a los derechos de las personas con discapacidad, que llevará su protección a todos los ámbitos, desde la protección de la salud, a la atención integral, incluida la educación y el empleo, la protección social, hasta la vida independiente y la participación en asuntos públicos. Respecto del derecho a la educación, se asegura un sistema educativo inclusivo, prestando atención a la diversidad de necesidades educativas del alumnado con discapacidad, mediante la regulación de los apoyos y ajustes correspondientes. De forma puntual en el artículo 40 se indica lo siguiente: Artículo 40. Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo. 1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad. 2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa. En Chile se cuenta con la Ley Número 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. En este instrumento se prevé en el artículo 28 que todo edificio de uso público y todo aquel que, sin importar su carga de ocupación, preste un servicio a la comunidad, así como toda nueva edificación colectiva, deberán ser accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad, especialmente por aquellas con movilidad reducida. Asimismo, estarán sometidas a esta exigencia las obras que el Estado o los particulares ejecuten en el espacio público al interior de los límites urbanos, y los accesos a los medios de transporte público de pasajeros y a los bienes nacionales de uso público. Si las edificaciones y

obras señaladas en este inciso contaren con ascensores, estos deberán tener capacidad suficiente para transportar a las personas con discapacidad de conformidad a la normativa vigente. Las edificaciones anteriores a la entrada en vigencia de la ley N° 19.284 quedarán sometidas a las exigencias de accesibilidad contenidas en el artículo 21 de dicha ley y sus normas complementarias. Del mismo modo, las edificaciones colectivas destinadas exclusivamente a vivienda, cuyos permisos de construcción fueron solicitados entre la entrada en vigencia de la ley N°19.284 y la entrada en vigencia del presente cuerpo legal, continuarán siendo regidas por el artículo 21 de la ley N° 19.284 y sus normas complementarias. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero de este artículo, corresponderá al Ministerio de Vivienda y Urbanismo establecer las normas a las que deberán sujetarse las nuevas obras y edificaciones, así como las normas y condiciones para que las obras y edificaciones existentes se ajusten gradualmente a las nuevas exigencias de accesibilidad. La fiscalización del cumplimiento de la normativa establecida en los incisos precedentes será de responsabilidad de las direcciones de obras municipales que deberán denunciar su incumplimiento ante el juzgado de policía local, aplicándose al efecto las disposiciones del Título VI de esta ley. Para el mejor cumplimiento de la fiscalización, las municipalidades, a requerimiento de las direcciones de obras, podrán celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, con o sin fines de lucro, para que colaboren con aquéllas en el ejercicio de esta facultad. La denuncia por incumplimiento podrá ser realizada por cualquier persona, ante el juzgado de policía local, en conformidad a lo establecido en el inciso precedente. Por su parte, el Código de Trabajo señala en el artículo 154 que el reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: 1. las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos; 2. los descansos; 3. los diversos tipos de remuneraciones; 4. el lugar, día y hora de pago; 5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; 6. la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales; 7. las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; 8. la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; 9. las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; 10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria; 11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior; 12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y 424 13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

Apartado III.- Impacto de la regulación

6. ¿La regulación propuesta crea, modifica o elimina trámites?

Accion#1:

No Aplica

Tipo#1:

El regulador no proporcionó información

Vigencia#1:

El regulador no proporcionó información

Medio de presentación#1:

El regulador no proporcionó información

Requisitos#1:

El regulador no proporcionó información

Población a la que impacta#1:

El regulador no proporcionó información

Ficta#1:

El regulador no proporcionó información

Plazo#1:

El regulador no proporcionó información

Justificación#1:

El regulador no proporcionó información

Nombre del trámite#1:

El regulador no proporcionó información

Homoclave#1:

El regulador no proporcionó información

6.1 Con relación a la respuesta Modifica, debe elegir al menos una opción que se está modificando:

El regulador no proporcionó información

7. Seleccione las disposiciones, obligaciones y/o acciones distintas a los trámites que correspondan a la propuesta

Obligaciones#1:

No Aplica

Artículos aplicables#1:

El regulador no proporcionó información

Justificación#1:

El regulador no proporcionó información

8. ¿La propuesta de regulación contempla esquemas que impactan de manera diferenciada a sectores o agentes económicos?:

El Proyecto de Norma Oficial Mexicana materia de esta manifestación de impacto regulatorio no tendrá consecuencias sobre la competencia y el comercio, en virtud de que se limita a establecer las condiciones de seguridad y salud que se deben cumplir en los centros de trabajo, con el objeto de proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades. Este ordenamiento NO PREVÉ la regulación de precios, compra-venta y comercialización de bienes y servicios; NO REGULA la importación, exportación, circulación y tránsito de mercancías, Ni TAMPOCO se vincula con compromisos de nuestro País en tratados comerciales internacionales. Por lo anterior, se ratifica que la única finalidad del Proyecto de Norma Oficial Mexicana es establecer las condiciones generales que permitan salvaguardar la salud, vida e integridad física de los trabajadores que laboren en centros de trabajo, lo que no incide en la competencia y libre concurrencia de los mercados. Cuáles serían los efectos de la regulación propuesta sobre los precios, calidad y disponibilidad de bienes y servicios para el consumidor en los mercados? Como ya se ha mencionado, el objetivo del Proyecto de Norma Oficial Mexicana es, exclusivamente, establecer las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que habrán de observarse en todos los centros de trabajo, para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades, con el propósito de contar con las condiciones que permitan prevenir los riesgos y, de este modo, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus labores en condiciones que aseguren su vida y salud. Por tal motivo, se ratifica que el objeto Proyecto de Norma Oficial Mexicana no está vinculado con el precio, calidad y disponibilidad de bienes y servicios a los consumidores. El anteproyecto no contempla esquemas que impacten de manera diferenciada a sectores o agentes económicos, debido a que los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo son los mismos, sin importar su tipo y tamaño. No obstante, lo anterior, cabe destacar que la Norma aplica en los centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores.

9.1 Costos

Grupo o industria al que le impacta la regulación#1:

Todos los centros de trabajo en donde se desarrolle y realicen actividades trabajadores con discapacidad

Describa o estime los costos#1:

El objetivo del Proyecto es establecer las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades. Una regulación clara es más efectiva. Se puede concluir que al dar cumplimiento a la norma se mejorarán las condiciones de seguridad y salud en todos los centros de trabajo, lo que traerá como consecuencia ahorros potenciales en gastos por tratamientos médicos, hospitalización, pago de incapacidades, así como en indemnizaciones por las reparaciones de daños a la integridad física y salud de los trabajadores, o su muerte.

9. Proporcione la estimación de los costos y beneficios que supone la regulación para cada particular o grupo de particulares:

El regulador no proporcionó información

9.2 Beneficios

Grupo o industria al que le impacta la regulación#1:

El regulador no proporcionó información

Describa de manera general los beneficios que implica la regulación propuesta#1:

Este apartado se encuentra en el documento denominado MIR anexo.

Proporcione la estimación monetizada de los beneficios que implica la regulación#1:

Este apartado se encuentra en el documento denominado MIR anexo.

10. Justifique que los beneficios de la regulación son superiores a sus costos:

Este apartado se encuentra en el documento denominado MIR anexo.

Apartado IV. Cumplimiento y aplicación de la propuesta

11. Describa la forma y/o los mecanismos a través de los cuales se implementará la regulación (incluya recursos públicos):

La verificación del cumplimiento de la regulación propuesta se realizará por medio de la constatación de que los centros de trabajo cumplen con las disposiciones que les apliquen del Proyecto de Norma, mediante las visitas de inspección que practique la autoridad laboral o de la presentación de los dictámenes emitidos por unidades de verificación y laboratorios de pruebas, debidamente acreditados y aprobados, que demuestren el cumplimiento con las normas a que hace referencia y que les son aplicables. En ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con un cuerpo de 926 inspectores federales del trabajo a nivel nacional, a través de sus Delegaciones Federales de Trabajo en las 33 entidades de la República Mexicana y en el Distrito Federal, las que disponen de recursos fiscales asignados para la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y normativa. Además, tiene con 64 unidades de verificación, 63 laboratorios de pruebas y cuatro organismos de certificación, acreditados y aprobados para evaluar el grado de cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, como un mecanismo alternativo que el patrón puede contratar para demostrar que cumple con las normas. Del mismo modo, dispone de un esquema de cumplimiento voluntario denominado Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de que las empresas instauren y operen sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales, con sustento en la reglamentación vigente en la materia, a fin de favorecer el funcionamiento de centros laborales seguros e higiénicos.

Apartado V. Evaluación de la propuesta

13. Describa la forma y los medios a través de los cuales se evaluará el logro de los objetivos de la regulación:

La verificación del cumplimiento de la regulación propuesta se realizará por medio de la constatación de que en los centros de trabajo en donde se realicen trabajos en espacios confinados, se observen las disposiciones establecidas en la PROY-NOM-034-STPS-2015, a través de las visitas de inspección que practique la autoridad laboral o de la presentación de los dictámenes emitidos por unidades de verificación debidamente acreditadas y aprobadas, que demuestren el cumplimiento con la misma. En ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene un cuerpo inspectivo a nivel nacional por medio de sus Delegaciones Federales de Trabajo en las 33 entidades de la República Mexicana y en el Distrito Federal, las que disponen de recursos fiscales asignados para la vigilancia del cumplimiento de las NOM-STPS en los centros de trabajo. Asimismo, cuenta con unidades de verificación acreditadas y aprobadas para evaluar el grado de cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, como un mecanismo alternativo que el patrón puede contratar para demostrar que cumple con la Norma. De forma adicional, dispone de un esquema de cumplimiento voluntario denominado Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de que las empresas instauren y operen sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con estándares nacionales e internacionales, con sustento en la reglamentación vigente en la materia, a efecto de favorecer el funcionamiento de centros laborales seguros e higiénicos. El mecanismo para evaluar el logro de los objetivos del Proyecto, es la reducción de riesgos a los trabajadores con discapacidad que realizan actividades en los centros de

trabajo.

Apartado VI. Consulta pública

14. ¿Se consultó a las partes y/o grupos interesados para la elaboración de la regulación?:

Si

Mecanismo mediante el cual se realizó la consulta#1:

Formación de grupo de trabajo/comité técnico para la elaboración conjunta del anteproyecto

Señale el nombre del particular o el grupo interesado#1:

En la elaboración del presente Proyecto participaron representantes de las dependencias, organismos y empresas siguientes: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y de la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo; Secretaría de Gobernación por medio de la Coordinación Nacional de Protección Civil; el Instituto Mexicano de Seguro Social, Coordinación de Salud en el Trabajo; Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM; Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX; Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, CONCAMIN; Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, CANACINTRA; Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, CONADIS; Petróleos Mexicanos, PEMEX.

Describa brevemente la opinión del particular o grupo interesado#1:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social constituye grupos de trabajo en el seno del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, para elaborar los anteproyectos de normas oficiales mexicanas. Dichos grupos se integran por representantes de los sectores público, privado y social, así como por especialistas de las materias a normar. Una vez que se concluye el anteproyecto de norma, se firma por los integrantes del grupo y se presenta al Comité para su aprobación.

15. Indique las propuestas que se incluyeron en la regulación como resultado de las consultas realizadas:

Este apartado se encuentra en el documento denominado MIR anexo.

Apartado VII. Anexos

Archivo que contiene la regulación:

[20160517133742_40408_MEMORIA ESTADISTICA 2014-SALUD EN EL TRABAJO IMSS.xlsx](#)

Información adicional

Tema:

Seguridad

Resumen:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el 27 de octubre de 2015, en el Diario Oficial de la Federación, el PROY-NOM-034-STPS-2015, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de

actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, por medio del que se establecen las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades, con las características siguientes: La importancia de este instrumento normativo es brindar un marco de referencia para que los patrones, quienes ya han tomado la decisión de incluir trabajadores con discapacidad o están a punto de dar ese paso, instrumenten condiciones de accesibilidad.

Resumen en Ingles:

The Secretariat of Labor and Social Welfare issued on 27th October 2015 in the Official Gazette , the NOM- 034 -STPS -2015 , Safety conditions for access and development of activities of disabled workers in the centers working through that security conditions are established to protect the physical integrity and health of workers with disabilities in the workplace , and to access and develop their activities , with the following characteristics : The importance of this policy instrument is to provide a framework for employers , who have already made the decision to include workers with disabilities or are about to take

Palabras Clave:

Discapacidad, acceso y desarrollo de actividades, seguridad.