

## **ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR**

No. Expediente: M034-2PO1-22

<b>I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA MINUTA</b>	
<b>1.- Nombre de la Minuta.</b>	Que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad.
<b>2.- Tema principal de la Minuta.</b>	Trabajo y Previsión Social.
<b>3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa ante la Cámara de Senadores.</b>	Senadoras y senadores José Clemente Castañeda Hoeflich Verónica Delgadillo García, Samuel Alejandro García Sepúlveda, Indira Kempis Martínez, Patricia Mercado Castro, Dante Delgadillo Rannauro y Juan Quiñónez Ruiz. Senadora Patricia Mercado Castro y diversos senadores del Grupo Parlamentario de MC. Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.
<b>4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.</b>	MC
<b>5.- Fecha de presentación ante la Cámara de Senadores.</b>	6 de diciembre de 2018. 8 de octubre de 2019. 28 de julio de 2020.
<b>6.- Fecha de aprobación del dictamen en la Cámara de Senadores.</b>	23 de febrero de 2022.
<b>7.- Fecha de presentación ante la Cámara de Diputados.</b>	24 de febrero de 2022.
<b>8.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.</b>	24 de febrero de 2022.
<b>9.- Turno a Comisión.</b>	Trabajo y Previsión Social, con opinión de Grupos Vulnerables.

## **II.- SINOPSIS**

Incorporar, criterios y procedimientos que favorezcan la contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

## **III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD**

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II y III del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE**

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p align="center"><b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p><b>I. a la XVI. ...</b></p> <p><b>XVI Bis.</b> Contar, en los centros de trabajo <i>que tengan más de 50 trabajadores</i>, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;</p> <p><b>XVII. a la XXXIII. ...</b></p>	<p><b>PROYECTO DE DECRETO CS-LXV-I-2P-010 POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</b></p> <p><b>ARTÍCULO ÚNICO.-</b> Se <b>reforma</b> el primer párrafo y la fracción XVI Bis del artículo 132 y se <b>adiciona</b> un Título Quinto Ter denominado "Trabajo de las personas con discapacidad, con los artículos 180-A, 180-B, 180-C, 180-D, 180-E, 180-F, 180-G, 180-H, 180-I, 180-J, 180-K, 180-L, 180-M y 180-N, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. a XVI . ...</p> <p>XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, <b>de conformidad con lo dispuesto en el Título Quinto Ter de esta Ley;</b></p> <p>XVII. a XXXIII ...</p>

**No tiene correlativo**

**No tiene correlativo**

### **TITULO QUINTO TER**

#### **Trabajo de las personas con discapacidad.**

**Artículo 180-A.- Es de interés social garantizar un ambiente laboral inclusivo para personas con discapacidad, por lo cual, las autoridades del trabajo tanto federales como locales, y las personas empleadoras, deberán promover y cumplir, respectivamente, lo siguiente:**

**I. Establecer criterios y procedimientos que favorezcan la contratación, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad, sin discriminación y en igualdad de oportunidades, y en condiciones de equidad, a través de un entorno incluyente y accesible que fomente su desarrollo económico, autonomía y participación social;**

**II. Adoptar un modelo de trabajo con acompañamiento en el centro de trabajo, con la finalidad de instrumentar acciones que permitan la inclusión de las personas con discapacidad y brindarles asistencia, en los casos que así se requiera, durante el proceso de incorporación inicial al trabajo;**

**III. Garantizar que dentro de los centros de trabajo que cuenten con 20 o más personas trabajadoras, por lo menos, el cinco por ciento del**

**total del personal sean personas con discapacidad;**

**IV. Aplicar, en el centro de trabajo, las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad en el entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios, ya sea a través del diseño universal, de la eliminación de barreras en los entornos ya existentes, o a través de la implementación de ajustes razonables en casos concretos, en términos de lo dispuesto en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;**

**V. Otorgar capacitación laboral, a que se refiere esta Ley a las personas con discapacidad en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, en términos de lo establecido en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;**

**VI. Diseñar y ejecutar los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación, bajo los principios de equidad, de igualdad de oportunidades y de inclusión plena y efectiva;**

**VII. Examinar los procedimientos de selección para eliminar la discriminación directa o indirecta, por motivos de discapacidad, que obstaculicen,**

**menoscaben o dejen sin efecto el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Entre otras, se deberán realizar acciones o ajustes razonables que permitan contar con formatos de solicitud de empleo de diseño universal, en términos de lo dispuesto en Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, descripción de perfiles del puesto o categoría a desempeñar bajo el principio de inclusión plena y efectiva, y facilidades de comunicación durante los procedimientos de reclutamiento y selección;**

**VIII. Fomentar y sensibilizar al personal que intervenga en el procedimiento de reclutamiento, de selección y de contratación respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral;**

**IX. Respetar y garantizar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables a las personas con discapacidad, en el centro de trabajo, y la adopción de los ajustes razonables y acciones afirmativas que se requieran, en términos de lo establecido en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;**

**X. Garantizar el adecuado salario remunerador, la jornada laboral y demás condiciones de trabajo**



**No tiene correlativo**

que prevé esta Ley, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, en términos de lo establecido de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, y

**XI. Asegurar que las personas trabajadoras con discapacidad accedan a oportunidades de ascenso, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. Asimismo, en los casos que lo ameriten, promover la adecuación de funciones laborales y demás prestaciones asociadas al empleo, siempre que sea en beneficio de la persona trabajadora con discapacidad, así como evitar despidos o cualquier otra medida en perjuicio de las personas con discapacidad, como el descenso de categoría o puesto, o la reducción del salario, cuando tenga como motivo la discapacidad.**

**Artículo 180-B.- Lo dispuesto en el presente Título, y demás disposiciones de esta Ley, relativo a las personas con discapacidad, queda sujeto a vigilancia y protección especial de las autoridades del trabajo tanto federales como locales, quienes deberán verificar el cumplimiento a los siguientes principios y condiciones:**

**I. Igualdad de condiciones con las demás personas/ al entorno físico, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las**

**No tiene correlativo**

**tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones dentro del centro de trabajo;**

**II. Condiciones de trabajo que fomenten la equidad e inclusión, justas y favorables;**

**III. Igualdad de oportunidades;**

**IV. Salario remunerador, bajo el principio de trabajo igual corresponde salario igual;**

**V. Condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;**

**VI. Protección y prevención contra el hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratos u otros análogos/ en el centro de trabajo, en contra de la persona trabajadora, y**

**VII. Reparación del daño por actos de discriminación, en términos de esta Ley, y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

**Artículo 180-C.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas dirigidos a:**



	<p><b>I. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas que protejan y garanticen la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;</b></p> <p><b>II. Fomentar la inclusión laboral, así como la promoción profesional, de las personas con discapacidad en el mercado abierto y accesible de trabajo, y proporcionar asistencia a estos para su contratación, y permanencia en el empleo;</b></p> <p><b>III. Promover el acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas para las personas con discapacidad, mediante políticas y medidas pertinentes, acciones afirmativas, incentivos y otras medidas, y</b></p> <p><b>IV. Las demás que dispongan otros ordenamientos.</b></p>
<p><b>No tiene correlativo</b></p>	<p><b>Artículo 180-D.- Todos los órganos de la Administración Pública Federal y locales deberán fomentar e integrar la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo su contratación, capacitación, formación profesional, debiendo destinar por lo menos el cinco por ciento de sus plazas de nueva creación y las vacantes.</b></p>
<p><b>No tiene correlativo</b></p>	<p><b>Artículo 180-E.- Toda persona trabajadora que adquiera una discapacidad por riesgo de trabajo,</b></p>

**No tiene correlativo**

**No tiene correlativo**

**una vez que haya concluido su proceso de rehabilitación, o éste se encuentre lo suficientemente avanzado, y le permita hacerlo, podrá solicitar a la persona empleadora que le reponga en su empleo, o algún otro, en términos de lo dispuesto en los artículos 498 y 499 de esta Ley, sin pérdida alguna de sus derechos laborales.**

**Artículo 180-F.- Queda prohibido cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral o promoción profesional de las personas. Las personas empleadoras deberán implementar, en el centro de trabajo, medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en lo antes mencionado.**

**Artículo 180-G.- Las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar a las personas empleadoras los ajustes razonables que requieran Para el mejor desempeño de sus funciones. Las personas empleadoras deberán realizar los ajustes razonables, en términos de lo dispuesto en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, esto es, que no impongan una carga desproporcionada o indebida.**

**Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en condiciones de trabajo accesibles,**

**No tiene correlativo**

**seguras y saludables. Las personas empleadoras deberán garantizar, en el centro de trabajo, dicho derecho, así como que se encuentren libres de hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos.**

**Artículo 180-H.- Las personas empleadoras, con apoyo de las autoridades del trabajo tanto federales como locales, fomentarán e implementarán medidas de apoyo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y en los casos que así se requiera o sea necesario, se ponderará la adopción del modelo de trabajo con acompañamiento en el centro de trabajo, a través de la asistencia técnica o legal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en términos de lo establecido en el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, o de académicos, expertos, u organizaciones de la sociedad civil especialistas en la materia contempladas por la referida Ley General.**

**Se procurará la celebración de convenios de colaboración con instituciones educativas o de formación, así como la promoción de programas especiales que faciliten la transición del ámbito académico o formativo al ámbito laboral, estableciendo, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el intercambio de**

**No tiene correlativo**

**información con esas instituciones, para que los cursos de capacitación profesional puedan ser ajustados.**

**Para la permanencia y ascenso laboral, se promoverá la capacitación continua y el fomento al desarrollo de nuevas habilidades y aptitudes en el trabajo.**

**Artículo 180-I.- Durante los procesos de reclutamiento, selección, contratación y de inclusión laboral se podrá solicitar el apoyo de instituciones públicas, organizaciones civiles y/o empresas, para brindar asesoría, intermediación o acompañamiento, tanto al patrón como a las personas con discapacidad en las diferentes fases de su contratación y empleo.**

**Este modelo de trabajo será aplicable en aquellos casos en que las características de la discapacidad así lo requieran o ameriten, considerando como criterio primordial que la ausencia de este acompañamiento pudiera colocar en riesgo la contratación y/o el desempeño laboral de la persona. Esta relación se registrará por las siguientes disposiciones:**

**I. Para formalizar el apoyo de estos agentes se deberá suscribir un convenio, en términos de lo establecido en los artículos 11 y 52 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con**

**Discapacidad, carta de colaboración o contrato donde se estipulen los términos de cooperación, los límites de acción y las responsabilidades de los actores involucrados;**

**II. El apoyo y acompañamiento será transitorio, e irá disminuyendo gradualmente conforme avance el proceso de inclusión laboral. Este período variará caso por caso, pero no podrá superar, en ninguno, el plazo de un año;**

**III. La relación de intermediación apoyará la inclusión laboral de las personas con discapacidad bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades. Esto significa que la intermediaria podrá proveer desde las personas candidatas que cumplan con el perfil del puesto, hasta diversos servicios como: interpretación en lengua de señas mexicana y otras formas de comunicación no verbal, durante la aplicación de exámenes y entrevistas; adaptación de exámenes y entrevistas; apoyo en la determinación de idoneidad de la persona para el puesto de trabajo; apoyo en la capacitación; apoyo en la adaptación de herramientas de evaluación del desempeño laboral; apoyo y capacitación para la evaluación de la estrategia de inclusión laboral, entre otras. De ser necesario, se determinará en cada caso la**

**pertinencia, extensión y alcance de esta intermediación;**

**IV. La intermediación también podrá servir para dotar a las personas empleadoras de capacitación y sensibilización, así como de herramientas y estrategias que faciliten y consoliden la inclusión de personas con discapacidad en otros ámbitos;**

**V. La intermediación propiciará la autonomía de las personas con discapacidad;**

**VI. La intermediación podrá apoyar en la detección y orientación acerca de la implementación de ajustes razonables y adecuaciones de accesibilidad;**

**VII. La intermediación podrá ayudar a identificar cuestiones y obstáculos durante el proceso de inclusión. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, así como el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, tendrán la facultad para determinar si las recomendaciones correspondientes resultan pertinentes, razonables, adecuadas y necesarias, sin desestimar la posibilidad de atender esas recomendaciones en la medida de lo posible;**

**VIII. Cuando la persona con discapacidad manifieste su plena autonomía e independencia al solicitar algún puesto vacante, de común acuerdo**

No tiene correlativo

ésta y la persona empleadora determinarán la pertinencia de prescindir del acompañamiento y la intermediación, y

**IX. El apoyo de la intermediaria no excluye que se determinen otro tipo de acompañamientos al interior del área de adscripción de la persona trabajadora con discapacidad.**

**Artículo 180-J.- Se adoptarán medidas progresivas, para garantizar la accesibilidad en el centro de trabajo, a fin de suprimir las diversas barreras físicas, socioculturales y de la comunicación que impidan a las personas con discapacidad solicitar, obtener y mantener un empleo.**

**No se podrá alegar insuficiencia presupuestaria para la realización de las medidas progresivas.**

**El hecho de que un lugar de trabajo no sea accesible, no justificará la falta de empleo de personas con discapacidad.**

**A. Son obligaciones de las personas empleadoras:**

**I. Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta la persona trabajadora;**

**II. Contar en los centros de trabajo con las medidas pertinentes que permitan la accesibilidad de personas trabajadoras con discapacidad a éste, o realizar los ajustes razonables, a fin de permitir el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, así como, facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo con las actividades a desarrollar. En su caso, proporcionar, y permitir, asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas o, en su caso, de perros guía o animal de servicio, si el entorno físico impone dificultades a su desplazamiento, y**

**III. Establecer por escrito las acciones y medidas que se deben implementar en el centro de trabajo, considerando, además, para cada puesto y lugar de trabajo:**

**a) La discapacidad de cada trabajador;**

**b) El área del puesto de trabajo;**

**c) Las barreras específicas que impactan en la inclusión de las personas con discapacidad;**

**d) Las medidas pertinentes, técnicas o administrativas, existentes, así como la evaluación de su efectividad, y**



No tiene correlativo

**e) En su caso, las medidas pertinentes adicionales que el patrón determine implementar para minimizar las barreras.**

**B. Son obligaciones de las personas trabajadoras con discapacidad:**

**I. Participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo, cuando la persona empleadora lo requiera;**

**II. Atender las medidas pertinentes para la eliminación de las barreras;**

**III. Participar en la capacitación, adiestramiento, eventos de información y demás, que proporcione el patrón, y**

**IV. Informar la persona empleadora de cualquier cambio que perciba en sus capacidades y/o su discapacidad.**

**Artículo 180-K.- Para realizar el análisis, a fin de determinar la compatibilidad de cada persona trabajadora con el puesto de trabajo, la persona empleadora deberá considerar las variables siguientes:**

**I. Las características de las diversas discapacidades de las personas trabajadoras;**

**II. La descripción del puesto de trabajo;**

**III. La demanda física, mental, intelectual o sensorial del puesto de trabajo;**

**IV. El lugar de trabajo, que deberá considerar, en su caso, elementos tales como:**

**a) Factores ergonómicos;**

**b) Iluminación;**

**c) Señalización;**

**d) Distribución de rutas de circulación con accesos y salidas;**

**e) Pasillos circundantes al lugar de trabajo, o**

**f) Accesorios de trabajo que manipula (materiales, equipo, maquinaria, herramientas, entre otros).**

**V. El análisis para determinar la compatibilidad de la persona trabajadora con el puesto y lugar de trabajo, deberá arrojar la información siguiente:**

**a) La identificación de las barreras a que está expuesta la persona trabajadora con discapacidad, y**

No tiene correlativo

b) Las medidas a desarrollar para eliminar, reducir o controlar las barreras a personas trabajadoras con discapacidad y, en su caso, la adecuación del puesto y lugar de trabajo.

**VI. La actualización del análisis, deberá hacerse cuando:**

a) Exista modificación de las características de la discapacidad de la persona trabajadora;

b) Se incorporen nuevas herramientas, maquinarias, equipos, o accesorios;

c) Se modifique el lugar y puesto de trabajo que ocupa la persona trabajadora con discapacidad;

d) Se modifique la actividad que desarrolla y el procedimiento que sigue la persona trabajadora con discapacidad, o

e) Se modifique el entorno de trabajo de la persona trabajadora con discapacidad.

**Artículo 180-L.- La convocatoria de los puestos de trabajo vacantes serán publicadas en las diferentes fuentes de reclutamiento a las cuales pueda acceder cualquier persona, incluyendo formatos accesibles y mensajes positivos que**

**alienten la iniciativa de las personas con discapacidad a concursar en las convocatorias.**

**En el reclutamiento y selección de las personas trabajadoras podrán participar las personas con discapacidad que reúnan las características y habilidades que requiera la categoría o puesto de trabajo, por lo que deberá adecuarse el procedimiento de reclutamiento y selección, y facilitar las herramientas, instrumentos, mediante los ajustes razonables que garanticen la igualdad sustantiva.**

**Con la finalidad de adoptar una acción afirmativa que permita fomentar la contratación de personas con discapacidad, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación deberá favorecer la selección de la persona con discapacidad, en caso de tener los mismos méritos y cualificaciones que otra persona sin discapacidad, como un criterio de desempate en la determinación de la posible contratación.**

**El proceso de contratación estará sujeto a la disponibilidad de vacantes, si las hubiese, sin hacer referencia alguna a la condición de discapacidad de la persona que puede ocuparlos, y asegurando la disposición de los contratos en formatos de diseño universal, para el pleno conocimiento de todas las personas y, en los casos**

**No tiene correlativo**

**que resulte necesario, la propia asistencia para la firma del contrato.**

**El proceso de inducción para las personas con discapacidad que hayan sido contratadas se dará en tres esferas: inducción al centro de trabajo; al área de adscripción; y, al puesto a desempeñar, incluyendo a las personas con las que se establecerá trato directo o algún tipo de acompañamiento. Asimismo, se realizará una sesión informativa y de sensibilización con las personas involucradas en las tres esferas mencionadas, a fin de identificar posibles consideraciones que faciliten la inclusión.**

**Artículo 180-M.- Todos los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y sensibilización a todas sus personas trabajadoras y con mayor énfasis al personal que trabaje con personas con discapacidad, consistente en la conceptualización de la discapacidad, los derechos de las personas con discapacidad, el uso del lenguaje incluyente, la supresión de las barreras físicas y socioculturales, el trato digno y diferenciado por tipo de discapacidad, entre otros temas, con el propósito de facilitar herramientas que permitan participar adecuadamente en la aplicación y adopción de las garantías mínimas de**

No tiene correlativo

apoyo, que sean previstas para el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Los patrones además tendrán la obligación de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**Artículo 180-N.-** Los centros de trabajo deberán contar con las siguientes garantías, de carácter enunciativo y no limitativo. Los apoyos podrán modificarse de acuerdo con las necesidades específicas de la persona trabajadora con discapacidad, y las barreras físicas sensoriales, mentales e intelectuales que se le presente en el centro de trabajo.

**I. Discapacidad Física.**

a) Eliminar las barreras físicas dentro de los centros de trabajo, mediante la aplicación de medidas de accesibilidad que aseguren el adecuado desarrollo de las actividades laborales de la manera más autónoma y segura posible, y

b) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, para personas con limitaciones físicas.

## **II. Discapacidad Mental.**

**a) Que el ambiente laboral sea libre de discriminación y de violencia, y eviten situaciones laborales o personales de estrés y presión que no sean manejables por la persona;**

**b) Que las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión, y ofrecer acompañamiento en aquellas que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad, y**

**c) Que las actividades laborales sean supervisadas, y se verifique el cumplimiento del tratamiento y control que le fue prescrito a la persona trabajadora con discapacidad.**

## **III. Discapacidad Intelectual.**

**a) Realizar el análisis e identificación precisa de las potencialidades de la persona, mediante asesoría, para asegurar la asignación de tareas;**

**b) Ofrecer supervisión y/o acompañamiento en aquellas actividades que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad, y**

**c) La instrucción de actividades debe transmitirse mediante una comunicación clara, precisa y**

sencilla, empleando, incluso, ejemplos demostrativos.

#### **IV. Discapacidad Visual.**

a) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, para personas con limitaciones visuales;

b) Asegurar el desplazamiento de la persona dentro de las instalaciones del centro de trabajo, mediante la identificación de los espacios con señalética de alto relieve, contraste en sistema Braille, y

c) Proporcionar impresiones en sistema Braille de los materiales de trabajo.

#### **V. Discapacidad Auditiva.**

a) Emplear lenguaje escrito, oral y la lengua de señas mexicana, la visualización de textos, la comunicación táctil, los dispositivos multimedia escritos o auditivos de fácil acceso, el lenguaje sencillo y otros modos, medios, sistemas y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;



	<p><b>b) Evitar actividades que impliquen la -necesidad de comunicación con el público, y</b></p> <p><b>c) Proporcionar capacitación en interpretación básica de la lengua de señas mexicana, para el personal que tendrá trato directo con la persona trabajadora con discapacidad.</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>TRANSITORIOS</b></p> <p><b>PRIMERO.</b> El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p><b>SEGUNDO.</b> Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Decreto.</p>

*Mariel López.*