

De la Sen. Patricia Mercado Castro y de diversos senadores del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

SE TURNÓ A LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS.

Iniciativa con Proyecto de Decreto que Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad, presentada por la Senadora PATricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.

Los suscritos, **Senadores del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano**, con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 8, fracción I del Reglamento del Senado de la República, sometemos a consideración la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. De acuerdo con el Informe Mundial sobre la discapacidad, de la Organización Mundial de la Salud, más de mil millones de personas en el mundo viven con alguna forma de discapacidad; esto representa el 15% de la población mundial [*]. Por su parte, en México más de 7 millones de personas reportaron tener al menos una discapacidad [*], esto es, el 6.4% de la población del país.

Por ello, resulta relevante la suscripción y ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que obliga al Estado mexicano a *"adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención"*. Esto es, dicha Convención obliga al Estado mexicano a armonizar su normativa interna a fin de atender las necesidades de las personas con discapacidad y garantizar la plena realización de sus derechos humanos, y el respeto de su dignidad inherente [*].

En ese sentido, resulta imprescindible realizar la correspondiente armonización legislativa en la materia. Es decir, resulta urgente contar con una legislación incluyente que contemple, entre otras cosas, sus condiciones específicas en cada materia, como es el caso del ámbito laboral, puesto que, a la luz del Convenio 159 de la Organización Mundial del Trabajo -ratificado por México-, se establece que la política en materia de empleo *"se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos"* [*].

II. México, como todos los Estados parte, debe informar al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la Organización de las Naciones Unidas, las acciones de gobierno y la expedición o armonización de leyes que protegen a las personas con discapacidad. De ese modo, en 2014, el referido Comité realizó las observaciones finales sobre el informe inicial de México, y señaló lo siguiente [*]:

Que dicho Comité “observa con satisfacción la adopción de legislación y de políticas públicas” [*] de México, “así como los protocolos y directivas con el propósito de promover y

proteger los derechos de las personas con discapacidad”, en particular, respecto de:

- “a) La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011);
- b) La reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2014);
- c) La Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión (2014);
- d) El Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018;
- e) El Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018; f) El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (2014-2018);
- g) El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (2014-2018);
- h) El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018;
- i) El Programa de Prevención, Rehabilitación e Inclusión social de las Personas con Discapacidad;
- j) El Programa especial de Migración 2014-2018;
- k) El Protocolo para la Impartición de justicia en casos que involucren a personas con discapacidad.” [*]

No obstante lo anterior, recomendó a México a redoblar “sus esfuerzos en el ámbito del proceso de armonización legislativa con la Convención a fin de que todos los estados federales eliminen terminología peyorativa de los derechos de las personas con discapacidad.” [*] De ese modo, y entre otras cosas, al Comité en mención le preocupa:

- “a) La baja tasa de empleo de las personas con discapacidad, especialmente intelectual y psicosocial, y la escasa cobertura de estrategias y programas para su fomento;
- b) La ausencia de información sobre las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad que han accedido al empleo;
- c) La situación de mayor discriminación que enfrentan las mujeres y las personas indígenas con discapacidad en el acceso al mercado laboral;
- d) La ausencia de mecanismos para hacer cumplir la cuota laboral del 3% en el sector público a favor de las personas con discapacidad;

e) La falta de reglamentación sobre la aplicación de ajustes razonables para personas con discapacidad en el ámbito laboral, tanto público como privado.” [*]

Por tanto, el referido Comité recomendó al Estado mexicano lo siguiente:

“a) Fortalecer con recursos adecuados los programas de acceso al empleo para las personas con discapacidad, en particular personas con discapacidad intelectual y psicosocial, incluyendo medidas que incentiven su contratación en el sector privado;

b) Establecer mecanismos de protección contra cualquier forma de trabajo forzoso, explotación y acoso contra las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

c) Implementar acciones de nivelación a favor de la contratación de mujeres y personas indígenas con discapacidad;

d) Establecer un mecanismo de monitoreo del cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector público e implementar de medidas afirmativas similares en el sector privado;

e) Regular los criterios para establecer ajustes razonables para trabajadores con discapacidad, asignando presupuestos adecuados para ellos tanto en el empleo público como en el privado.” [*]

Posteriormente, en 2018, México informó de los avances que nuestro país a hecho en los últimos cuatro años [*], e indicó lo siguiente:

a) La población con discapacidad económicamente activa en 2016 fue de 39.04% según el CONEVAL esto es un avance de 6.5% respecto a 2014, es decir 1.625% anual, para 2018 la tasa de participación debería ser de 42%; para alcanzar la tasa de 100% de participación económica con esa tasa de crecimiento serían más de 35 años;

b) De acuerdo con el Estado mexicano, la única Ley que garantiza un trabajo digno de las personas con discapacidad es la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en su artículo 11, estableciendo únicamente la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de promover el empleo de personas con discapacidad; y,

c) La norma de igualdad laboral NMX-R-025-SCFI-2015 garantiza la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo, únicamente se han certificado 211 centros de trabajo donde el 5% del personal de dichos centros presenta una discapacidad.

Es necesario reconocer que el Estado mexicano ha realizado acciones a favor de la inclusión de las personas con discapacidad: en 2012 se reformó la fracción XVI Bis, del Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, para garantizar la accesibilidad en los centros de trabajo y, como resultado, se expidió una nueva Norma Oficial Mexicana para garantizar la accesibilidad la NOM-034-STPS-2016 [*]; asimismo, el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cuyo régimen laboral corresponde al apartado A del Artículo 123 Constitucional y por consecuencia la Ley Federal de Trabajo, ha realizado las adecuaciones pertinentes, a efecto de garantizar la inclusión de personas con discapacidad [*]. Sin embargo, aún resulta insuficiente la armonización y adecuación normativa, en materia de derechos laborales de personas con discapacidad, por lo que es necesario adicionar un Título Quinto TER, a la Ley Federal del Trabajo, para incluir, promover, proteger y garantizar el trabajo que realizan las personas con discapacidad.

Llevar a cabo las modificaciones que se proponen en la presente iniciativa, iniciaría el proceso de armonización legislativa que está pendiente para integrar y regular en la legislación vigente, los principios y derechos consagrados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, es decir.

Así, a través de la presente iniciativa podemos iniciar la reforma integral en materia de discapacidad, que será la vía para lograr la armonización legislativa que requiere la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Es necesario saldar la deuda histórica que tenemos con las personas con alguna discapacidad que aspiran a mejorar su calidad de vida, a través del libre ejercicio de sus derechos fundamentales.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a su consideración, la presente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad.

ÚNICO.- Se adiciona un Título Quinto Ter, así como 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 y 180-M; y, se reforma la fracción XVI Bis del artículo 132, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. ... XVI.

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, **de conformidad con lo dispuesto en el Título Quinto Ter de esta Ley;**

TÍTULO 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 los patrones, 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 al menos 5 por ciento del total del personal que labora los centros de trabajo, sean personas con discapacidad;

IV.- Asegurar, 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 de 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 que intervenga en el procedimiento 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 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.

Para efectos de esta Ley, se utilizan los conceptos, derechos y obligaciones previstos en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

II. Condiciones de trabajo en condiciones de equidad e inclusión, justas y favorables;

III. Igualdad de oportunidades;

IV. Salario remunerador, bajo el principio de a 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 tratamientos u otros análogos, en el centro de trabajo, en contra del trabajador; 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:

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;

II. Fomentar la inclusión laboral, así como la promoción profesional, de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y proporcionar asistencia a estos para su contratación, y permanencia en el empleo;

III. Promover el acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas para las personas con discapacidad, mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden acciones afirmativas, incentivos y otras medidas; y,

IV. Las demás que dispongan otros ordenamientos.

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.

Artículo 180-E.- Todo trabajador que adquiriera una discapacidad por riesgo de trabajo, una vez que haya concluido su proceso de rehabilitación, o este se encuentre lo suficientemente avanzado, y le permita hacerlo, podrá solicitar al patrón 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, promoción profesional. Los patrones 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 los patrones los ajustes razonables que requieran para el mejor desempeño de sus funciones. El patrón deberá 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, seguras y saludables. El patrón deberá garantizar, en el centro de trabajo, dicho derecho, así como que se encuentre libre de hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos.

Artículo 180-H.- Los patrones, 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 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-F.- 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 regirá 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 de tiempo 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 de acuerdo; 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 al patrón 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 ésta y el patrón 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-I.- 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.

Son obligaciones del patrón:

I. Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador;

II. Contar en los centros de trabajo con las medidas pertinentes que permitan la accesibilidad de trabajadores con discapacidad a este, 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 a 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;

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,

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

Son obligaciones de los trabajadores con discapacidad:

I. Participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo, cuando el patrón 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; e,

IV. Informar al patrón de cualquier cambio que perciba en sus capacidades y/o su discapacidad.

Artículo 180-J.- Para realizar el análisis, a fin de determinar la compatibilidad de cada trabajador con el puesto de trabajo, el patrón deberá considerar las variables siguientes:

I. Las características de la diversas discapacidades de los trabajadores;

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:

1) Factores ergonómicos;

2) Iluminación;

3) Señalización;

4) Distribución de rutas de circulación con accesos y salidas;

5) Pasillos circundantes al lugar de trabajo; o

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

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

a) La identificación de las barreras está expuesto el trabajador con discapacidad; y,

b) Las medidas a desarrollar para eliminar, reducir o controlar las barreras a trabajadores 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 del trabajador;

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

c) Se modifique el lugar y puesto de trabajo que ocupa el trabajador con discapacidad;

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

e) Se modifique el entorno de trabajo del trabajador con discapacidad.

Artículo 180-K.- 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 los trabajadores 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 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-L.- Todos los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y sensibilización a todos sus trabajadores 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 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-M.- 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 se le que presente en el centro de trabajo.

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.

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.

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.

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.

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;

b) Evitar actividades que impliquen la necesidad de comunicación con el público; y,

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.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

ATENTAMENTE

Senadora Patricia Mercado Castro
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Senado de la República
LXIV Legislatura

[*] "Informe mundial sobre la discapacidad", *Organización Mundial de la Salud*. Disponible en: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/ (consultado el 15 de septiembre de 2019).

[*] "Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México", *Secretaría de Desarrollo Social*. Disponible en: <https://www.gob.mx/publicaciones/articulos/diagnostico-sobre-la-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-mexico?idiom=es> (consultado el 15 de septiembre de 2019).

[*] "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Material de Promoción", *Organización de las Naciones Unidas*. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf (consultado el 15 de septiembre de 2019).

[*] "Convenio 159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)", *Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO (consultado el 15 de septiembre de 2019).

[*] "Observaciones finales sobre el informe inicial de México. 2014", *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Disponible

en: https://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/G1419180.pdf (consultado el 15 de septiembre de 2019).

[*] *Ibid.*

[*] *Ibid.*

[*] *Ibid.*

[*] *Ibid.*

[*] *Ibid.*

[*] Informes periódicos segundo y tercero combinados que México debía presentar en 2018 en virtud del artículo 35 de la Convención*, ** [Fecha de recepción: 22 de febrero de 2018] CRPD/C/MEX/2-3 párrafos 240- 242 248 y 250. Disponible en: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhskE4iNFvKWCCGr4TiTUdbhokZUaEzPwsH0KqVTv1zw9bNWXQJVdJSj80Uv4Z%2BZEgqhOLFiKqNvV0hbkZX%2FmymJavw2OGIaHIX4wqmbqNOKpB> (consultado el 15 de septiembre de 2019).

[*] NORMA Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

[*] POLÍTICA INTERNA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/4_2%20Politica%20inclusion%20laboral%20para%20PCD%20del%20CONAPRED.pdf