

# Gaceta Parlamentaria

Tercera Época • Tomo II • 082 X bis • 19 de noviembre 2025.

## MESA DIRECTIVA

Dip. Giuliana Bugarini Torres  
*Presidencia*  
Dip. Abraham Espinoza Villa  
*Vicepresidencia*  
Dip. Diana Mariel Espinoza Mercado  
*Primera Secretaría*  
Dip. Alfonso Janitzio Chávez Andrade  
*Segunda Secretaría*  
Dip. Alejandro Iván Arévalo Vera  
*Tercera Secretaría*

## JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Ma. Fabiola Alanís Sámano  
*Presidencia*  
Dip. Sandra María Arreola Ruiz  
*Integrante*  
Dip. J. Reyes Galindo Pedraza  
*Integrante*  
Dip. Teresita de Jesús Herrera Maldonado  
*Integrante*  
Dip. Marco Polo Aguirre Chávez  
*Integrante*  
Dip. Adriana Campos Huirache  
*Integrante*  
Dip. Grecia Jennifer Aguilar Mercado  
*Integrante*  
Dip. Brissa Ireri Arroyo Martínez  
*Integrante*  
Dip. Giuliana Bugarini Torres  
*Integrante*

## SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Mtro. Fernando Chagolla Cortés  
*Secretario de Servicios Parlamentarios*  
Lic. Homero Merino García  
*Director General de Servicios de Apoyo Parlamentario*  
  
Coordinador de Biblioteca, Archivo y Asuntos Editoriales  
Lic. María Guadalupe González Pérez  
*Jefe del Departamento de Asuntos Editoriales*

La GACETA PARLAMENTARIA es una publicación elaborada por el DEPARTAMENTO DE ASUNTOS EDITORIALES. **Corrector de Estilo: Juan Manuel Ferreyra Cerriteño.** *Formación, Reporte y Captura de Sesiones:* Gerardo García López, Juan Arturo Martínez Ávila, María del Socorro Barrera Franco, Mónica Ivonne Sánchez Domínguez, Moises Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas, Victor Iván Reyes Mota, Itzel Arias Martínez, Alejandro Solorzano Álvarez, Alejandra Lizeth Munguía Martínez.

## HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

## SEPTUAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA

### Segundo Año de Ejercicio

### Primer Periodo Ordinario de Sesiones

**DICTAMEN CON PROYECTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL CONSEJO ESTATAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DEL ESTADO PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SU RESPECTIVA COMPETENCIA, PROMUEVA LAS ACCIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS ENCAMINADAS A ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, Y SE GARANTICE LA LIBERTAD, LA DIGNIDAD, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL ACCESO A LOS DERECHOS HUMANOS A TODA PERSONA, ELABORADO POR LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS.**

## HONORABLE ASAMBLEA

A la Comisión de Derechos Humanos de la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, le fue turnada la Propuesta de Acuerdo por el que se exhulta al Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo, para que promueva las acciones y políticas públicas encaminadas a erradicar la discriminación laboral y se garantice la libertad, la dignidad de oportunidades y el acceso a los derechos humanos a toda persona, especialmente de las mujeres y las personas con discapacidad.

### ANTECEDENTE

En Sesión de Pleno de esta Septuagésima Sexta Legislatura, celebrada el día 07 de noviembre de 2024, se dio lectura de la Propuesta de Acuerdo por el que se exhulta al Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo, para que promueva las acciones y políticas públicas encaminadas a erradicar la discriminación laboral y se garantice la libertad, la dignidad de oportunidades y el acceso a los derechos humanos a toda persona, especialmente de las mujeres y las personas con discapacidad, turnándose a la Comisión de Derechos Humanos para estudio, análisis y dictamen.

De acuerdo con lo anterior se procedió con base a las siguientes:

### CONSIDERACIONES

Que el Congreso de Estado es competente para legislar, reformar y derogar las leyes o decretos que se expidieran conforme a los establecido por el artículo 44 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo.

Que la Comisión de Derechos Humanos en términos del artículo 71 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo le corresponde estudiar, conocer y dictaminar, de manera enunciativa más no limitativa sobre los siguientes asuntos:

**Artículo 71.** Corresponde a la Comisión de Derechos Humanos, participar, conocer y dictaminar, de manera enunciativa, más no limitativa sobre los asuntos siguientes:

I. Los relativos a la promoción, defensa y preservación de los derechos humanos;

II. Los relativos al nombramiento y destitución del Presidente y Consejeros, así como el nombramiento del titular del Órgano Interno de Control, de la Comisión Estatal de Derechos Humanos;

III. Los relativos a denuncias sobre violación de Derechos Humanos, para su conocimiento y canalización, en su caso;

IV. Dar seguimiento a las recomendaciones emitidas por las Comisiones tanto Nacional, como a la Comisión de Derechos Humanos del Estado;

V. La normatividad aplicable en el Estado, para la difusión, protección, defensa y conservación, de los derechos humanos de los individuos y grupos sociales que regula la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como los contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por el Pleno General de las Naciones Unidas y en los tratados, convenciones o acuerdos internacionales que el Gobierno Federal haya firmado o de los que México sea Estado parte;

VI. La revisión de la legislación, para reformar o derogar todas las normas que impliquen cualquier forma de discriminación y que tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;

VII. Revisar la legislación del Estado, con el objeto de establecer propuestas tendientes a garantizar la igualdad, equidad y tolerancia, en los distintos grupos sociales;

VIII. Los que se relacionen con el tutelaje y protección de los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad;

IX. Las iniciativas relativas al fortalecimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad;

X. Las iniciativas en materia de la regulación de los derechos de la infancia;

XI. La Legislación relativa a la protección, apoyo, reconocimiento, estímulo y desarrollo de las personas adultos mayores, tendiente a mejorar su calidad de vida;

XII. Fomentar iniciativas y proyectos legislativos tendientes a proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como las acciones orientadas a erradicar los mecanismos que impiden la inclusión, integración y desarrollo humanos (sic) y social;

XIII. Revisar la legislación del Estado para reformar o derogar todas las normas que impliquen discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;

XIV. Fomentar el desarrollo de políticas, planes y programas para el fortalecimiento de los Derechos Humanos; y,

XV. Los análogos a los anteriores que, a juicio del Presidente del Congreso, sean materia del análisis de esta Comisión.

Que la Propuesta de Acuerdo fue presentada por el Dip. J. Reyes Galindo Pedraza integrante de la Septuagésima Sexta Legislatura, misma que se

sustenta en la siguiente exposición de motivos:

*La igualdad es una necesidad vital del alma humana, la misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados". Simone Weil. [1] Yo no digo que todas las personas sean iguales en su habilidad, carácter o motivaciones, pero sí afirmo que debieran ser iguales en su oportunidad para desarrollar el propio carácter, su motivación y sus habilidades. [2]*

*La discriminación es un problema social complejo y multifactorial que ha llevado largos procesos históricos en el que sigue arraigado culturalmente, que permea además en las instituciones, en el ámbito público y en el privado, afectando el acceso y disfrute de los derechos humanos y libertades de las personas, así como de grupos históricamente discriminados. [3]*

*Discriminar es actuar desde nuestros prejuicios, es darle a una persona un trato desigual por motivos raciales, religiosos, políticos, de género, de edad, de condición física o mental, la discriminación da paso a la exclusión, dejando de lado las condiciones y libertades propias de una persona.*

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, dispone que la discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. [4]*

*En nuestro país el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, señala que durante el periodo del 2012 al 2022, el 50% de las denuncias que ha recibido, son por discriminación de origen laboral, viéndose más afectadas las personas con discapacidad y las mujeres por razón de estar embarazadas y por ejercer la maternidad, siendo mayormente violatorios los derechos al trato digno al trabajo y a la igualdad de oportunidades.*

*Por su parte el Instituto Nacional de Estadística y Geografía [5] señala que las principales causas de discriminación laboral son:*

1. Por razón de género un 42%
2. Por racismo y clasismo un 21%
3. Por edad un 13%.

*Estas estadísticas exhiben la discriminación laboral que impera en México, afectando mayormente a las mujeres por ser mujer, se estima que por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 86 pesos. [6]*

*El desequilibrio de género se basa en la creencia de que un género es superior al otro, que el género superior tiene dotes, derechos, prerrogativas y estatus superiores a los del género inferior; cuando los Tratados Internacionales y la Constitución Federal, señalan que todos somos iguales por el hecho de ser personas.*

*De acuerdo a las estadísticas sobre la discriminación por racismo y clasismo que ocupa el 21% en discriminación laboral, tiene que ver con la apariencia física de las personas, es el odio, rechazo o exclusión por motivo de su raza, color de piel, origen étnico o su lengua, lo cual violenta y restringe el acceso a sus derechos humanos.*

*Por otra parte, la edad como factor de discriminación en el mercado laboral ocupa el 13%, en este sentido es común observar en las convocatorias laborales, que dentro de los requisitos para alcanzar el puesto solicitado se debe tener de 18 a 25 años de edad, ahora bien, la edad es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto, la discriminación se suele apoyar en estereotipos o estímulos asociados a la edad, es decir: para los jóvenes: la inexperiencia o la poca destreza o falta de pericia y para los mayores: la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, la dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o menor capacidad de reacción. [7]*

*En este sentido, hago un llamado a las instituciones públicas y privadas para hacer efectiva la inclusión laboral en favor de toda persona, tomando en cuenta sus aptitudes, capacidades, ajustes razonables, habilidades y conocimientos para desempeñar una función.*

*La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º dispone: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

*No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.*

*No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.*

*Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y*

*en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que estas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”*

*Diputadas y Diputados, la discriminación es un problema público de carácter estructural, por el que debemos trabajar día a día para erradicar prácticas que impidan el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades de todas las personas, donde los grupos vulnerables más afectados siguen siendo las mujeres y las personas con discapacidad.*

*Como Presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social de este Poder Legislativo, haga un respetuoso llamado a las instituciones públicas y privadas para fortalecer el respeto al derecho a la no discriminación laboral, donde todas personas sin importar su condición, sean incluidas, valoradas y respetadas en sus capacidades y potencialidades para acceder y desarrollar un trabajo digno que le permita mejores condiciones de vida.*

Que derivado del análisis y estudio integral de la Propuesta de Acuerdo en commento, esta Comisión dictaminadora expone a continuación los razonamientos que sustentan su posicionamiento:

*Primero.* La propuesta de acuerdo con exhorto que se somete a análisis tiene como finalidad principal incidir en el fortalecimiento de las acciones institucionales encaminadas a prevenir y erradicar la discriminación laboral en el Estado de Michoacán de Ocampo, con especial énfasis en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de las personas, particularmente de las mujeres, las personas con discapacidad, las comunidades indígenas y otros grupos en situación de vulnerabilidad. Este planteamiento se sustenta en la necesidad de atender de manera frontal una problemática estructural que vulnera derechos fundamentales, perpetúa desigualdades históricas y obstaculiza el desarrollo inclusivo y equitativo de la sociedad. Además, busca promover una cultura laboral que integre la perspectiva interseccional, reconociendo las múltiples formas de discriminación que se entrecruzan y afectan de manera desproporcionada a ciertos sectores.

*Segundo.* La discriminación laboral constituye una violación directa a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente

contra la dignidad humana. A su vez, el artículo 123 establece el derecho al trabajo digno y socialmente útil, y mandata que el mismo debe desarrollarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, la integridad y el bienestar de las personas trabajadoras, sin distinciones arbitrarias de ningún tipo. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Estatal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en Michoacán refuerzan estas disposiciones, obligando a las autoridades a implementar medidas concretas para garantizar entornos laborales inclusivos.

*Tercero.* En el plano internacional, México es parte de múltiples instrumentos jurídicos que obligan al Estado a garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, entre los que destacan: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, artículos 11 y 14), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 27), y los Convenios 100 (igualdad de remuneración) y 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Todos estos instrumentos coinciden en reconocer el trabajo como una actividad humana esencial para el desarrollo personal y colectivo, que no debe estar condicionada por prejuicios, estigmas o barreras estructurales. Además, la Recomendación 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo refuerza la necesidad de entornos laborales seguros y libres de discriminación.

*Cuarto.* En México y en Michoacán persisten brechas significativas que impiden el ejercicio pleno del derecho al trabajo para ciertos sectores de la población. Las mujeres continúan enfrentando discriminación salarial, techos de cristal, acoso laboral y obstáculos para acceder a cargos de liderazgo. Las personas con discapacidad padecen altas tasas de desempleo y subempleo, derivadas de entornos laborales excluyentes, falta de ajustes razonables y estigmatización social. Asimismo, las comunidades indígenas y las personas de la diversidad sexual enfrentan barreras adicionales, como la discriminación por lengua, cultura o identidad de género. Erradicar estas prácticas no es solo un imperativo legal, sino un deber ético y una condición indispensable para el desarrollo democrático de nuestra sociedad. Datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) muestran que en Michoacán, la brecha salarial de género alcanza hasta un 20% en ciertos sectores, mientras que solo el 3% de las personas con

discapacidad en edad laboral tienen empleo formal, lo que subraya la urgencia de actuar.

*Quinto.* El Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo es una instancia fundamental para articular las políticas públicas en esta materia, y su participación activa, propositiva y comprometida resulta indispensable para transformar las estructuras laborales desde una perspectiva de derechos humanos, género, interseccionalidad e inclusión. Promover acciones concretas desde el ámbito estatal puede generar un efecto catalizador que impulse una cultura laboral basada en el respeto, la equidad y la corresponsabilidad social. Para ello, se propone fortalecer las capacidades del Consejo mediante la creación de una unidad especializada en monitoreo laboral, que coordine con organismos nacionales e internacionales para implementar mejores prácticas en la prevención de la discriminación.

*Sexto.* La promoción de políticas públicas para eliminar la discriminación laboral no solo implica prohibir prácticas excluyentes, sino también construir entornos laborales accesibles, seguros, diversos y respetuosos. Esto abarca medidas como: I) programas de sensibilización y capacitación en igualdad y no discriminación para empleadores y trabajadores; II) mecanismos efectivos, confidenciales y accesibles de denuncia y sanción; III) incentivos fiscales y certificaciones para empresas que implementen prácticas inclusivas; IV) campañas de concientización dirigidas a la sociedad y al sector privado; V) fortalecimiento institucional mediante la asignación de recursos específicos para la vigilancia laboral; VI) monitoreo periódico de condiciones laborales con indicadores desagregados por género, discapacidad y origen étnico; VII) participación activa de las personas trabajadoras y sus organizaciones en la formulación de políticas; VIII) integración de tecnologías para facilitar la inclusión, como plataformas digitales de capacitación accesibles y herramientas de monitoreo laboral basadas en datos; y IX) promoción de programas de mentoría y capacitación para mujeres y personas con discapacidad que busquen acceder a roles de liderazgo.

*Séptimo.* El exhorto es congruente con el contenido del Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán 2021–2027, particularmente en los ejes vinculados a derechos humanos, desarrollo con inclusión, igualdad sustantiva, erradicación de la violencia y justicia laboral. Asimismo, contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial el ODS 5 (igualdad

de género), ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), ODS 10 (reducción de las desigualdades), y ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas), al fortalecer las instituciones responsables de garantizar entornos laborales justos. Además, se alinea con las metas del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024, que busca cerrar brechas de género en el ámbito laboral.

*Octavo.* Como sociedad y gobierno, resulta inadmisible mantener prácticas estructurales que frenen el potencial y los derechos fundamentales de una parte de nuestra población. La equidad laboral no es un favor ni una concesión, es una obligación del Estado y una deuda histórica con las mujeres, las personas con discapacidad, las comunidades indígenas, las personas de la diversidad sexual y todos los sectores tradicionalmente excluidos. El progreso social auténtico solo es posible si garantizamos condiciones laborales igualitarias, dignas y sin discriminación para todas las personas. Además, la eliminación de la discriminación laboral tiene un impacto económico positivo, al aumentar la productividad, fomentar la innovación y promover la estabilidad social, como lo demuestran estudios de la OIT y el Banco Mundial.

*Noveno.* La participación activa de la sociedad civil, las organizaciones de trabajadores, las comunidades indígenas y las asociaciones de personas con discapacidad es crucial para garantizar que las políticas públicas sean culturalmente pertinentes, inclusivas y efectivas. Involucrar a estos actores en el diseño, implementación y evaluación de las acciones contra la discriminación laboral fortalecerá la legitimidad y el impacto de las medidas, promoviendo una corresponsabilidad entre el gobierno y la sociedad.

*Décimo.* Desde un enfoque innovador, el uso de tecnologías digitales puede potenciar las acciones contra la discriminación laboral. Plataformas en línea para denuncias anónimas, aplicaciones de capacitación en igualdad de género y herramientas de inteligencia artificial para detectar sesgos en procesos de contratación son ejemplos de cómo la tecnología puede contribuir a entornos laborales más justos. Estas soluciones deben diseñarse con un enfoque de accesibilidad universal, garantizando que personas con discapacidad y comunidades con acceso limitado a internet puedan beneficiarse de ellas.

*Undécimo.* La implementación de estas políticas requiere un enfoque de sostenibilidad financiera, mediante la optimización de recursos existentes, la búsqueda de alianzas público-privadas y el acceso a

fondos internacionales. Organismos como la OIT, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ONU Mujeres han apoyado iniciativas para promover la igualdad laboral en América Latina, y Michoacán puede beneficiarse de estas experiencias. Por ejemplo, el programa “Win-Win” de ONU Mujeres y la OIT ha impulsado la igualdad de género en el sector privado en México, ofreciendo un modelo replicable a nivel estatal.

*Duodécimo.* Finalmente, el exhorto no implica una carga presupuestal inmediata ni desproporcionada, ya que se enfoca en fortalecer las atribuciones y capacidades de las instituciones existentes, como el Consejo Estatal, y en promover la colaboración intersectorial. Esto lo convierte en una medida viable, responsable y alineada con los principios de eficiencia administrativa. La posibilidad de acceder a financiamiento internacional y de establecer incentivos para el sector privado asegura que las acciones propuestas sean sostenibles a largo plazo.

Por todas las razones anteriormente expuestas, esta Comisión dictaminadora considera que la presente iniciativa reviste una alta relevancia cultural, educativa, social, económica y ambiental para el Estado de Michoacán, y se pronuncia en sentido POSITIVO respecto de su aprobación y con fundamento en los artículos 44 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, y en los artículos 62 fracción V, 64 fracciones I,II y XI, 71, 243, 244 y 245 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, los integrantes de la Comisión de Derechos Humanos nos permitimos someter a la consideración de esta Honorable Asamblea, el siguiente Proyecto de

#### ACUERDO

*Único.* Se exhorta al Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo, para que, en el ámbito de su respectiva competencia, promueva las acciones y políticas públicas encaminadas a erradicar la discriminación laboral y se garantice la libertad, la dignidad, la igualdad de oportunidades y el acceso a los derechos humanos a toda persona, especialmente de las mujeres y las personas con discapacidad.

PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. Morelia, Michoacán, a los 9 días del mes de mayo de 2025.

**Comisión de Derechos Humanos:** Diputada Xóchitl Gabriela Ruiz González, Presidenta, Dip. Nalleli Julieta Pedraza Huerta, Integrante; Dip. Víctor Manuel

Manríquez González, Integrante; Dip. Diana Mariel Espinoza Mercado, Integrante; Dip. Guillermo Valencia Reyes, Integrante; Dip. Conrado Paz Torres, Integrante.





[www.congresomich.gob.mx](http://www.congresomich.gob.mx)