

MESA DIRECTIVA

Dip. Giulianna 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. Giulianna 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, Moisés Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas, Víctor 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

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL; LEY ORGÁNICA Y DE PROCEDIMIENTOS DEL CONGRESO; LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL; LEY PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD; LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; TODAS PARA EL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO, PRESENTADA POR LA DIPUTADA BELINDA ITURBIDE DÍAZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO MORENA.

Dip. Julianna Bugarini Torres,
Presidenta de la Mesa Directiva del
Congreso del Estado de Michoacán
de Ocampo. Presente:

Belinda Iturbide Díaz, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de MORENA de esta Septuagésima Sexta Legislatura, en ejercicio de la facultad que me confieren los artículos 36 fracción II y 44 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; así como los artículos 8° fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presentamos al Pleno de esta Soberanía *Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante el cual se adiciona una fracción XXVII al inciso a) del artículo 40 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo; se adiciona el artículo 2° ter a la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo; se adiciona un artículo a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo; se adiciona la fracción XVII del artículo 10, recorriéndose en su orden las subsecuentes, y se modifica la fracción XV del artículo 91 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo; se modifica el primer párrafo y las fracciones I y VI del artículo 39, y se adiciona un tercer párrafo con sus fracciones al artículo 42, de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo; y se adiciona un artículo 57 ter a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.* Bajo la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 3 de diciembre de cada año, se ha establecido como el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, Es Una Fecha Para Reflexionar Sobre La Importancia De La Inclusión Y La Igualdad, Destacando que la discapacidad forma parte de la condición humana y que todos, en algún momento, podemos enfrentarnos a desafíos similares.

Por ello la iniciativa que hoy presunto, no solo busca promover una mayor comprensión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad, sino también impulsar el respeto por los derechos y la dignidad de estas personas de manera específica sobre la inclusión laboral de este sector.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 1° reconoce los derechos humanos de todas las personas y prohíbe la discriminación por cualquier motivo, entre ellos la discapacidad. Es de celebrarse que recientemente en los sexenios de la Cuarta transformación, se haya

elevado a rango constitucional la obligación del Estado de garantizar un apoyo económico a las personas con discapacidad permanente tal como lo mandata el artículo 4° constitucional. En lo cual significa un avance significativo en materia de la eliminación de la discriminación y desigualdad social.

Es importante tener conciencia de que la discapacidad es una posibilidad a lo largo de nuestra vida, porque la discapacidad no solo llega a la vida de una persona desde su nacimiento, sino que durante lo largo de nuestra vida podemos experimentar algún tipo de discapacidad ya sea por alguna enfermedad o accidente.

Por estas razones la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad es una tarea impostergable para la presente legislatura, en nuestra agenda legislativa uno de los principales ejes, es impulsar las medidas legislativas necesarias para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, al ser uno de los sectores de la población más vulnerables, que cada día se enfrentan con diversas barreras estructurales, físicas y de comunicación, que limitan e impiden su libre acceso y desplazamiento para su plena inclusión en el ámbito laboral.

La población con discapacidad enfrentan altos niveles de pobreza y mayores dificultades para ejercer sus derechos sociales en comparación con otros grupos de población, pues según los resultados de la medición multidimensional de pobreza de 2018, efectuada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, (CONEVAL), el 48.6% de la población con alguna discapacidad se encontraba en situación de pobreza, es decir, 3 millones 742 mil 200 y el 9.8% en pobreza extrema.[1]

De acuerdo a las cifras arrojadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la estadística del censo de 2020, en nuestro país existe una población con discapacidad de 6.1 (6,179,890) millones de habitantes con alguna discapacidad, que representa un 4.9 por ciento del total de la población del país, de los cuales 53.0% son mujeres y 47.0% son hombres.[2]

En el país conforme a los datos del mismo censo INEGI 2020, “Los tipos de limitación que tiene la población con discapacidad van desde las de carácter motriz hasta las relacionadas con los procesos de aprendizaje del individuo. Porcentualmente, los tipos de discapacidad corresponden a: caminar, subir o bajar 47.6%, dificultad para ver aun usando lentes 43.5%, oír, aun usando aparato auditivo 21.9%, bañarse,

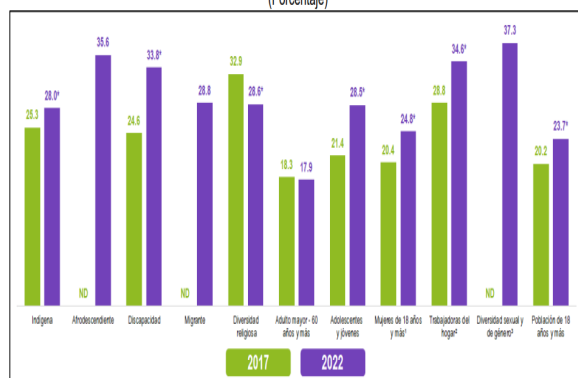
vestirse o comer 18.9%, recordar o concentrarse 18.6% y en cuanto a las relacionadas con el habla y la comunicación representan 15.3 %.” [3]

En relación con la población que reside en cada uno de los Estados de la República, según datos del mismo censo 2020 del INEGI, en Michoacán se tiene una población total de 4,749, 846, de la cual 826,874, corresponde a la población con algún tipo de discapacidad. [4]

Por su parte el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, ha señalado que “emplear a personas con discapacidad representa muchos beneficios no solo para ellas sino también para las empresas, porque que las personas con discapacidad encuentran satisfacción en su situación laboral, se sienten útiles y productivas, mejoran su calidad de vida, dejan de ser una carga económica al aportar ingresos al hogar, cambian su rutina y mejoran su estado de ánimo al incorporarse al ámbito social, por lo que ve a los beneficios que este sector aporta a la empresa se dice que emplear a personas con discapacidad genera un incremento a la productividad general, por su gran disposición para el trabajo, pues las empresas que han contratado a personas con discapacidad las catalogan como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación, ausentismo y accidentabilidad.” [5]

Por otra parte, según datos de la encuesta ENADIS, el 33.8% de las personas con discapacidad de 12 años y más en México declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses. De ese porcentaje, el 49.6% dijo que la razón fue tener alguna discapacidad.

POBLACIÓN POR GRUPOS SELECCIONADOS QUE MANIFESTÓ HABER SIDO DISCRIMINADA
(Porcentaje)



De la encuesta en comento se extrae el gráfico anterior, el cual destaca dos datos, por un lado, primero que la condición de discapacidad es una de las condiciones que mayor prevalencia de actos de

discriminación genera, y segundo, que en el lapso de solo un lustro la percepción de discriminación aumentó casi 10 puntos porcentuales cuando se trata de personas con discapacidad.

Cifras que nos muestran que la discriminación hacia las personas con discapacidad es una práctica cotidiana y que va en aumento en México, lo que queda claro detallado en el informe de la encuesta ENADIS, en el cual se destaca que 33.4% de las mujeres y 34.4% de los hombres con discapacidad de 12 años y más declararon haber sido víctimas de discriminación en los últimos 12 meses; que el 48.1% de las personas con discapacidad percibe que sus derechos no son respetados; que el 30% de las personas con discapacidad afirma que no tiene oportunidades para encontrar empleo; que el 13.7% de las personas con discapacidad de 18 años y más ha sido negada la atención de la salud.

El derecho humano al trabajo, está El derecho humano del trabajo está reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en diversos instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, y en la legislación reglamentaria en el ámbito nacional y estatal.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece en el artículo 23 que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. [6]...

En mismo sentido la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre mandata en el artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas...a recibir una remuneración que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.[7]

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales estatuye en su artículo 6 que:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un

trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. [8]

Los compromisos internacionales generan obligaciones y responsabilidades a los Estados parte. México ratificó el Convenio 159 de la Organización Internacional, que busca la readaptación profesional al empleo para las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, el cual establece, “que el estado parte deberá colaborar, estableciendo las medidas y políticas convenientes, afín de lograr que toda persona con discapacidad obtenga y conserve un trabajo para asegurar su integración a la vida útil. Debiendo adecuar su marco jurídico interno para el logro de la aplicación de las políticas establecidas en dicho convenio de readaptación profesional y el empleo para las personas con discapacidad.” [9]

Es importante mencionar que México ha tenido una participación relevante en dicha Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que propuso su creación, y en marzo de 2007 la firmó y ratificó, misma que entró en vigencia en el 2008. De ahí que para el estado Mexicano sea una prioridad formular y aplicar una política nacional para promover y asegurar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

La Convención aludida en el párrafo anterior, señala en el artículo 1° señala que “Las personas con discapacidad incluye aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” [10]

Ya en su artículo 4° establece “como una obligación de los Estados Partes el asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivo de discapacidad (...) estando comprometidos a adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos

reconocidos en la presente convención.” [11]

El artículo 27 de la propia Convención establece de manera específica los parámetros en que los estados partes harán efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad citado de manera textual:

1. 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 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 puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) Velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad;*
- 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 dirigido a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes aseguran que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. [12]

A su vez el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en las observancias finales sobre el informe inicial de México (CRPD/C/MEX), aprobado en sesión, del 30 de septiembre de 2014, observo aspectos positivos, en la adopción de la legislación y de políticas públicas en el Estado parte así como en los protocolos y directivas en el propósito de proteger los derechos de las personas con discapacidad. En particular señalo los siguientes:

- 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 caso que involucren a personas con discapacidad.* [13]

No obstante lo anterior, respecto al derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, en cuanto al cumplimiento del Estado Mexicano, de lo establecido en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Comité manifestó que 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, público y privado.[14]

1. El Comité recomienda al Estado parte:

- 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 forzado, 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 en discapacidad;
- d) Establecer un mecanismo de monitoreo del cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector público e implementar 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.”

La inclusión laboral de las personas con discapacidad también es parte de los ejes de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el objetivo 8 denominado Trabajo decente y crecimiento económico, señala en la meta 8.5 que “De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor.” [15]

El artículo 1° de la Constitucional, establece que “Todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección...y que todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad... Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las

condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, 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.” [16]

En esta tesitura, según los principios rectores de los derechos humanos, se reconoce la universalidad del derecho al trabajo, porque debe ser asequible a todos sin distinción o exclusión de ninguna persona, ya que no es solo un derecho humano por sí mismo, sino que es esencial para el ejercicio de otros derechos, pues el fin último del trabajo es satisfacer las necesidades esenciales para la existencia de toda persona y dignificar la vida, en los diversos sentidos, y en atención al principio de progresividad, todas las autoridades del país, en el ámbito de nuestras respectivas competencias, tenemos el deber de implementar las garantías como medios o instrumentos para hacer efectivo el contenido y alcance de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Nacional y en los tratados internacionales ratificados por el estado mexicano, de manera específica en la Convención .

Al respecto, el artículo 5° constitucional contempla el derecho al trabajo y sus limitaciones, entre las cuales no se incluye el tener una discapacidad para el ejercicio de este derecho, al prever en el párrafo primero que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...” [17]

El mismo sentido el artículo 123 de la misma Constitución, estatuye que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.” [18]

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la fracción III del artículo 1° considera como discriminación:

(...) toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades(...). [19]

A su vez, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo, 3° se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y se prohíbe establecer condiciones que impliquen discriminación entre las y los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana[20]. A demás de que el 133 fracción I, prohíbe a los patrones o a sus representantes, “Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.” [21]

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en el artículo 5° contempla como principios rectores de las políticas públicas, la equidad; la igualdad de oportunidades; la igualdad entre hombres y mujeres con discapacidad; la autonomía individual de las personas con discapacidad; la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad; la accesibilidad y la no discriminación. [22]

La misma Ley en comento garantiza de manera específica un trabajo digno de las personas con discapacidad al establecer en su artículo 11 que, “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones.[23]” Como vemos solo contempla la obligación de la secretaria de promover este derecho.

La Norma Oficial Mexicana, de igualdad laboral NMX-R-025-SCFI-2015, en el Numeral 4.3, señala que la inclusión de las personas con discapacidad, “Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.[24]” Sin embargo son pocos los centros de trabajo que se han certificado donde el 5% del personal corresponde a personas con discapacidad.

En nuestro estado, la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo publicada el 12 de septiembre del 2014, tiene como objeto promover, proteger y garantizar el pleno ejercicio en condiciones de igualdad, los derechos humanos de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión y una mejor calidad de

vida.[25] Dicho ordenamiento en el Capítulo IV denominado Trabajo y Empleo, que estable los parámetros que habrán de observar las autoridades de la administración pública estatal para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para lo cual se citan los preceptos siguientes:

Artículo 39. *El Consejo, el Ejecutivo del Estado y los titulares de los gobiernos municipales, promoverán el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidad y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, así mismo deberán crear programas de capacitación y enseñanza de oficios para las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo. Para tal efecto procurarán preferentemente las siguientes acciones:*

- I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional, asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;
- II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;
- III. Elaborar e instrumentar el programa estatal y municipal de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, ...
- IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;
- V. Revisar y cumplir con las Normas Oficiales Mexicanas y la Legislación u ordenamientos federales, estatales y municipales, a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente ley, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y demás disposiciones aplicables;
- VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;
- VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad;
- VII. (...). [26]

Así mismo, en el artículo 41 establece que en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

Es importante mencionar el esfuerzo institucional del Congreso del Estado en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, como ejemplo tenemos la reforma publicada el 24 de octubre de 2024, publicó en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán

de Ocampo el Decreto 691 del Congreso del Estado de Michoacán, que modificó el artículo 42 de la Ley para la inclusión de personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, a fin de incrementar de 3% a 5% el porcentaje mínimo de personas con discapacidad que deben ser empleadas en la estructura de los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados, empresas de participación estatal y organismos autónomos.

De ahí que, la Ley vigente contempla en el artículo 42 la obligación de los órganos del estado de reservar un porcentaje de su plantilla laboral para contratar personas con discapacidad, el cual se cita a continuación:

Artículo 42. *Es obligación de los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados, empresas de participación estatal y organismos autónomos garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar, como mínimo el 5% del total de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.*

Para el empleo, contratación e inserción en puestos de la administración pública de las personas con discapacidad, se emplearán profesionales cuyo perfil cubra las necesidades del puesto o los requisitos de la convocatoria respectiva, en toda convocatoria pública para contratación de personal, asignación de plazas o puestos de trabajo, se deberá de reservar como mínimo el 5% de las mismas para personas con discapacidad.

Los sujetos a que obliga el presente artículo, deberán remitir de forma anual, la información que incluya, por lo menos, las convocatorias emitidas, así como, las contrataciones que derivadas de ellas o no haya realizado, indicando el porcentaje que representan las personas con discapacidad contratadas en relación con el número total de empleados que se encuentren bajo su mando, independientemente de la modalidad laboral bajo la que se encuentren contratados, al Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, a efecto de que este pueda incluirlo en el informe anual que realiza. [27]

Si bien, es de reconocer las acciones legislativas que en el ámbito nacional y local se han implementado para establecer diversas medidas de accesibilidad física en la infraestructura de las instituciones públicas y privadas como entradas, pasillos, baños, etc., para lograr el acceso al campo laboral de las personas con discapacidad, sin embargo no se ha logrado plenamente, pues aún resulta insuficiente la armonización y adecuación de la legislación reglamentaria en materia de los derechos laborales de este sector, según el Consejo Nacional para el Desarrollo

y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, dentro de la problemática detectada se identifica que para lograr una verdadera inclusión laboral aún se requiere introducir diversas medidas legislativas específicas, para el caso de Michoacán según datos del Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, respecto de los informes anuales que las autoridades de la administración pública estatal y municipal debe entregar indicando el porcentaje que representan las personas con discapacidad contratadas en relación con el número total de empleados que se encuentren bajo su mando, actualmente son mínimos los porcentajes de la plantilla laboral ocupada por personas con discapacidad, así como el porcentaje del cumplimiento de la entrega de dicho informe.

Estas mediciones permiten sostener que es imperioso reforzar de manera institucional las acciones que permitan que las personas con discapacidad puedan gozar a plenitud el acceso pleno al del derecho trabajo.

En este sentido con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y siguiendo las líneas de las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo digno y decente, así como los objetivos de la Agenda 2030 del Plan de Desarrollo Sostenible, y la propia Agenda legislativa de este Congreso, la presente iniciativa es una reforma integral necesaria para homologar la legislación estatal con el régimen nacional e internacional, estableciendo de manera específica las garantías para hacer efectiva la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad y reducir las brechas de desigualdad de este sector, ara el logro de dichos fines, dentro de las bondades que contempla el presente proyecto se destacan las siguientes:

1) Se proponen diversas modificaciones en la legislación que regula las actuación del Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y del gobierno municipal, para establecer de manera específica la obligación de contratar como mínimo el 5% del total de la planta laboral correspondiente establecida en el artículo 42 de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado, con el fin de homologar los parámetros y medidas para el logro de la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

2) También se propone realizar diversas modificaciones a la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, con el fin de establecer los parámetros y medidas para el logro de la plena inclusión laboral en los tres poderes del estado y en la administración

municipal, que consiste en establecer los criterios y procedimientos sobre la selección, reclutamiento, contratación, permanencia, promoción laboral de las personas con discapacidad, en igualdad de oportunidades y condiciones con las demás, adoptar las medidas pertinentes y ajustes razonables mediante un diseño universal en el centro de trabajo, para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad, garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el centro de trabajo, brindar la capacitación laboral necesaria para las personas con discapacidad, garantizar el adecuado salario remunerador y la jornada laboral y demás condiciones de trabajo que prevé esta Ley.

3) Asimismo, se plantea Implementar medidas para prevenir y evitar los actos de hostigamiento y/o acoso sexual, trabajo forzoso, malos tratamientos u otros análogos, en el centro de trabajo, en contra de las personas con discapacidad.

4) Se propone ampliar y fortalecen los parámetros para asegurar que las personas con discapacidad accedan a oportunidades de ascenso, en condiciones de equidad e igualdad, prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional asegurando que estas puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás e implementar medidas para prevenir y evitar los actos de hostigamiento y/o acoso sexual, trabajo forzoso, malos tratamientos u otros análogos, en el centro de trabajo, en contra de las personas con discapacidad.

5) Por último se propone establecer en la Ley de Responsabilidades Administrativas, como falta administrativa grave para los sujetos obligados la omisión de no garantizar la contratación como mínimo del 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad, pues consideramos que es importante establecer esta medida para lograr el cumplimiento de dicha obligación, ya que la realidad ha demostrado que la regulación sin sanción no es suficiente para garantizar el eficaz cumplimiento.

En el siguiente cuadro comparativo se ilustrar el contenido de la propuesta:

<div>LEY ORGÁNICA MUNICIPAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO</div> <div>TEXTO VIGENTE</div>		<div>Sin correlativo</div>
Artículo 40. ... a).-... De la fracción I a la XXVI. ... Sin correlativo	<div>TEXTO PROPUESTO</div> <div>Artículo 40. ... a).-... De la fracción I a la XXVI. ... XXVII. Garantizar y aprobar los mecanismos necesarios para el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad en las dependencias y entidades de la administración pública municipal.</div>	<div>Artículo 10. ... De la fracción I a la XVI. ... XVII. Garantizar y aprobar los mecanismos necesarios para el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad en las áreas del Poder Judicial con forme a las normas que rigen la carrera judicial; Artículo 91. ... De la fracción I a la XIV. ... XV. Nombrar a las personas servidoras públicas del Poder Judicial, y acordar lo relativo a sus movimientos y licencias, en los términos de esta Ley, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.</div>
<div>LEY ORGÁNICA Y DE PROCEDIMIENTOS DEL CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO</div> <div>Sin correlativo</div>	<div>ARTÍCULO 2 ter. El Congreso del Estado, a través de la Presidencia de la Mesa Directiva, los Órganos del Congreso y de los órganos técnicos y administrativos, deberán aprobar los y ajuste razonables para garantizar de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de su planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.</div>	<div>Artículo 91. ... De la fracción I a la XIV. ... XV. Nombrar a las personas servidoras públicas del Poder Judicial, y acordar lo relativo a sus movimientos y licencias, en los términos de esta Ley, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.</div>
<div>LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO</div>		<div>LEY PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO</div>
Artículo 13.- ... Las personas titulares de las dependencias de la Administración Pública Estatal designarán a las y los servidores públicos dentro de las dependencias a que se refiere la presente Ley, previo acuerdo con el Gobernador del Estado, garantizando el principio de paridad de género.	<div>Artículo 13.- ... Las personas titulares de las dependencias de la Administración Pública Estatal designarán a las y los servidores públicos dentro de las dependencias a que se refiere la presente Ley, previo acuerdo con el Gobernador del Estado, garantizando el principio de paridad de género y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de su planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.</div>	
Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo		

<p>Artículo 39. El Consejo, el Ejecutivo del Estado y los titulares de los gobiernos municipales, promoverán el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidad y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, así mismo deberán crear programas de capacitación y enseñanza de oficios para las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo. Para tal efecto procurarán preferentemente las siguientes acciones:</p> <p>I. P r o h i b i r cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional, asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;</p> <p>De la fracción II a la V. ...</p> <p>VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;</p> <p>De la fracción VII a la IX.</p>	<p>Artículo 39. Es de interés social garantizar un ambiente laboral inclusivo para las personas con discapacidad. El Consejo, el Ejecutivo, y los titulares de los gobiernos municipales, promoverán el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidad y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, así mismo deberán crear programas de capacitación y enseñanza de oficios para las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo. Para tal efecto procurarán preferentemente las siguientes acciones:</p> <p>I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional, e implementar medidas para prevenir y evitar los actos de hostigamiento y/o acoso sexual, trabajo forzoso, malos tratamientos u otros análogos, en el centro de trabajo, en contra de las personas con discapacidad, asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;</p> <p>De la fracción II a la V. ...</p> <p>VI. Proporcionar la capacitación y sensibilización al personal y al encargado del reclutamiento selección y contratación, sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el</p>	<p>Artículo 42. ...</p> <p>... Sin correlativo</p> <p>LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA EL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO</p>	<p>Artículo 42. ...</p> <p>... Para efecto de lo establecido en los párrafos anteriores, los sujetos obligados en este artículo deberán implementar como mínimo las siguientes acciones:</p> <p>I. Establecer criterios y procedimientos para la selección, reclutamiento, contratación, permanencia, promoción laboral de las personas con discapacidad, en igualdad de oportunidades, y en condiciones de equidad con las demás, mediante un entorno incluyente y accesible que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social, laboral y económico;</p> <p>II. Publicar las convocatorias de los puestos de trabajo vacantes en las diferentes fuentes de reclutamiento accesibles a cualquier persona, incluyendo formatos de diseño universal y mensajes positivos para fomentar la iniciativa de las personas con discapacidad a concursar en las convocatorias;</p> <p>I. Adoptar las medidas pertinentes y ajustes razonables mediante un diseño universal en el centro de trabajo, para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, conforme a lo establecido en la Ley para la Inclusión</p>
---	---	---	---

Sin correlativo	Artículo 57 ter. También se considera falta administrativa grave la omisión de los servidores públicos que estando obligados a contratar como mínimo el 5% del total de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad no cumplan con dicha cuota laboral establecida en el artículo 42 de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado.
-----------------	--

En esta tesitura, con esta iniciativa nos unimos a los esfuerzos que está haciendo el Congreso de la Unión y este Congreso local, en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, para homologar el régimen estatal con lo establecido en el marco constitucional y el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y robustecer nuestro régimen interno que garantice una protección más amplia a las personas con discapacidad, que necesitan una protección especial por ser uno de los sectores sociales más frágiles debido a su situación de vulnerabilidad.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración del Pleno el siguiente Proyecto de

DECRETO

Artículo Primero. Se adiciona una fracción XXVII al inciso a) del artículo 40 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 40. ...

a) ...

De la fracción I a la XXVI. ...

XXVII. Garantizar y aprobar los mecanismos necesarios para el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad en las dependencias y entidades de la administración pública municipal.

Artículo Segundo. Se adiciona el artículo 2° ter a la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 2° ter. El Congreso del Estado, a través de la Presidencia de la Mesa Directiva, los Órganos del Congreso y de los órganos técnicos y administrativos,

deberán aprobar los y ajuste razonables para garantizar de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de su planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.

Artículo Tercero. Se adiciona un artículo a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 13. ...

Las personas titulares de las dependencias de la Administración Pública Estatal designarán a las y los servidores públicos dentro de las dependencias a que se refiere la presente Ley, previo acuerdo con el Gobernador del Estado, garantizando el principio de paridad de género y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de su planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.

Artículo Cuarto. Se adiciona la fracción XVII del artículo 10, recorriéndose en su orden las subsecuentes, y se modifica la fracción XV del artículo 91 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 10. ...

De la fracción I a la XVI. ...

XVII. Garantizar y aprobar los mecanismos necesarios para el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad en las áreas del Poder Judicial con forme a las normas que rigen la carrera judicial;

Artículo 91. ...

De la fracción I a la XIV. ...

XV. Nombrar a las personas servidoras públicas del Poder Judicial, y acordar lo relativo a sus movimientos y licencias, en los términos de esta Ley, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.

Artículo Quinto. Se modifica el primer párrafo y las fracciones I y VI del artículo 39, y se adiciona un tercer párrafo con sus fracciones al artículo 42, de la Ley para la Inclusión de las Personas

con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 39. Es de interés social garantizar un ambiente laboral inclusivo para las personas con discapacidad. El Consejo, el Ejecutivo, y los titulares de los gobiernos municipales, promoverán el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidad y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, así mismo deberán crear programas de capacitación y enseñanza de oficios para las personas con discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo. Para tal efecto procurarán preferentemente las siguientes acciones:

I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional, e implementar medidas para prevenir y evitar los actos de hostigamiento y/o acoso sexual, trabajo forzoso, malos tratamientos u otros análogos, en el centro de trabajo, en contra de las personas con discapacidad, asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;

De la fracción II a la V. ...

VI. Proporcionar la capacitación y sensibilización al personal y al encargado del reclutamiento selección y contratación, sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el sector público y privado;

De la fracción VII a la IX. ...

Artículo 42. ...

...

Para efecto de lo establecido en los párrafos anteriores, los sujetos obligados en este artículo deberán implementar como mínimo las siguientes acciones:

I. Establecer criterios y procedimientos para la selección, reclutamiento, contratación, permanencia, promoción laboral de las personas con discapacidad, en igualdad de oportunidades, y en condiciones de equidad con las demás, mediante un entorno incluyente y accesible que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social, laboral y económico;

II. Publicar las convocatorias de los puestos de trabajo vacantes en las diferentes fuentes de reclutamiento accesibles a cualquier persona, incluyendo formatos de diseño universal y mensajes positivos para fomentar la iniciativa de las personas con discapacidad a concursar en las convocatorias;

III. Adoptar las medidas pertinentes y ajustes razonables mediante un diseño universal en el centro de trabajo, para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, conforme a lo establecido en la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado y la Ley General;

IV. Brindar la capacitación laboral necesaria para las personas con discapacidad en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades, procurando celebrar 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 de Desarrollo Económico, el intercambio de información con esas instituciones, para que los cursos de capacitación profesional puedan ser ajustados, en términos de esta Ley;

V. Garantizar el adecuado salario remunerador, la jornada laboral y demás condiciones de trabajo que prevé la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, y demás legislación aplicable;

VI. Asegurar que las personas con discapacidad accedan a oportunidades de ascenso, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades que las demás;

VII. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional continua;

VIII. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás;

IX. Adoptaran las medidas progresivas, afín de eliminar las barreras físicas, socioculturales y de comunicación que les impidan solicitar, obtener y mantener un empleo;

X. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad; y

XI. Las demás que señale la Ley.

Artículo Octavo. Se adiciona un artículo 57 ter a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 57 ter. También se considera falta administrativa grave la omisión de los servidores públicos que estando obligados a contratar como mínimo el 5% del total de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad no cumplan con dicha cuota laboral establecida en el

artículo 42 de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente decreto entrara en vigor el día siguiente a su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo. El Titular del Poder Ejecutivo del Estado dispondrá se publique y observe.

Artículo Segundo. Dentro del plazo de ciento veinte días hábiles siguientes a partir de la entrada en vigor del presente decreto, los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal, deberán realizar las adecuaciones necesarias a su reglamentación interna, a efecto de que las disposiciones se ajusten al presente decreto.

Artículo Tercero. Los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal contarán con treinta y seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

Artículo Cuarto. Dese cuenta del presente Proyecto de Decreto de manera íntegra, con su exposición de motivos al Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO. Morelia, Michoacán, a 27 de noviembre de 2025.

Atentamente

Dip. Belinda Iturbide Díaz

[1] Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, (CONEVAL). Disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-2018.aspx>.

[2] Censo de Población y Vivienda 2020 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) p. 54. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Principales_resultados_EUM.pdf. Consultado el 04-11-25.

[3] *Ibidem*.

[4] Censo de Población y Vivienda 2020 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), consulta de población total por entidad y municipio, según limitación o discapacidad y numero, Excel. Disponible en https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy=.

[5] Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-inclusion-laboral-nos-beneficia-a-todos-97728?idiom=es>.

[6] Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en: www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights. Consultado el 06-11-25.

[7] Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre artículo XIV. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/351067/DECLARACION_AMERICANA_DE_LOS_DERECHOS_Y_DEBERES_DEL_HOMBRE.pdf. Consultado el 06-11-21.

[8] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/315388/Pacto_Internacional_de_Derechos_Economicos.pdf. Consultado el 06-11-25.

[9] *Convenio 159 de la Organización Internacional, de readaptación profesional y el empleo para las personas con discapacidad*, promulgado el 20 de junio de 1983. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/comisiones/grupvul/discap/legis/convenio159.htm>.

[10] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, artículo 1º segundo párrafo, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México 2014, p. 13.

[11] *Ibidem*, artículo 4. 1, p. 15.

[12] *Ibidem*, Artículo 27, pp. 33-35.

[13] Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en las observancias finales sobre el informe inicial de México (CRPD/C/MEX), aprobado en su 167ª sesión, del 30 de septiembre de 2014. Disponible en: Descargar los órganos de tratados (ohchr.org).

[14] *Ibidem*.

[15] Agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, p. 23. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/311197/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>. Consultado el 06-11-25.

[16] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1º, publicada en DOF el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada DOF 28-05-2021. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México (diputados.gob.mx). Consultado el 10-11-25.

[17] *Ibidem*, primer párrafo del artículo 5º

[18] *ibidem*, párrafo primero del artículo 123.

[19] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación fracción III del artículo 1º. Consultar en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México (diputados.gob.mx). Consultado el 10-11-21.

[20] Ley Federal del Trabajo, artículo 133 fracción I, publicada en el DOF el 1º de abril de 1970. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México (diputados.gob.mx). Consultado el 11-11-25.

[21] Ley Federal del Trabajo, artículo 133 fracción I, publicada en el DOF el 1º de abril de 1970. p.36. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México (diputados.gob.mx). Consultado el 11-11-25.

[22] Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, artículo 5º, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México (diputados.gob.mx). Consultado el 12-11-25.

[23] *Ibidem*, artículo 11

[24] Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-CFI-2015, P.24. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/488625/01_Norma_NMX-R-025-SCFI-2015.pdf.

[25] Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 1º segundo párrafo, publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 12 de septiembre de 2014, última reforma POE 24-10-2024. Consultar en: *1-9259_1733331545_COMPILADO 2024OCT24 DEC 691 LEY INCLUSION.pdf

[26] *Ibidem*, artículo 36.







www.congresomich.gob.mx