



DIPUTADO BALTAZAR GAONA GARCÍA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO
LXXVI LEGISLATURA
PRESENTE.

Vicente Gómez Núñez, diputado integrante de la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, e integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, en ejercicio de la facultad que me confieren los artículos 36, fracción II, 37 y 44, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, 8, fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito presentar ante el Pleno de esta Soberanía, Iniciativa de Decreto, por el que, **se adicionan** el cuarto y quinto párrafo recorriéndose los subsecuentes al artículo 148 de la **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo**; el segundo y tercer párrafo al artículo 3º de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios**, para lo cual hago la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MÓTIVOS

A pesar de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (LFT) prohíben expresamente la discriminación por motivos de salud o discapacidad, en la actualidad, hay situaciones, en que personas trabajadoras adquieren una discapacidad, durante el desarrollo de su vida laboral, ya sea por accidentes, enfermedades o condiciones sobrevenidas, situación que lejos de ser atendida bajo un enfoque de derechos humanos, con frecuencia deriva de prácticas de exclusión y de violación de derechos humanos, específicamente con acciones que realizan los empleadores, en dar por terminada la relación laboral con las personas trabajadoras que padecen de condiciones de discapacidad.

Y en algunos casos, los empleadores no realizan los ajustes razonables para que los empleados con una discapacidad sobrevenida, durante la vigencia del vínculo laboral, se les permita desempeñar sus funciones o bien sean reubicados a un puesto compatible, acciones que deberían de hacer para no optar, por rescindir la relación laboral, puesto que sí, no se realizara dichos ajustes razonables y se despiden, se estarían cometiendo actos discriminatorios y violaciones a los derechos humanos.



Que, en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reconocen los derechos humanos, como entre ellos, el de la igualdad y la no discriminación y obligando a todas las autoridades en el ámbito de sus competencias a promover, respetar y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, prohibiendo además, 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.

Así mismo, en dicho artículo hace referencia que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

A nivel internacional, tenemos que México ha asumido compromisos mediante la suscripción de distintos instrumentos, como la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, ambos instrumentos reconocen y hacen que los firmantes se comprometan a respetar los derechos humanos; del mismo modo, en el segundo instrumento mencionado, se reconoce 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”***.

Uno de los Convenios con organismos internacionales, de suma importancia que suscribió el Estado Mexicano en relación a la propuesta planteada, es el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual, **su objetivo es la promoción en la legislación que prohíba 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, establece además, que todo miembro firmante se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto¹**.

¹ Información retomada de: Convenio no. 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Disponible para su consulta en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/convenio-111-convenio-sobre-discriminacion-empleo-ocupacion#:~:text=Los%20Estados%20partes%20del%20convenio,u%20origen%20social%20que%20tenga>



De la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la cual, el Estado Mexicano se suscribió, en su artículo 27, hace referencia a que ***“las personas con discapacidad tengan el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo 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, salvaguardando y promoviendo el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”...***

Además, que el estado mexicano como firmante, reconoce y se compromete a adoptar medidas pertinentes, inclusive en su legislación, en relación 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; proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás...; y, a velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.***

También, en el artículo segundo, refiere que, por ajustes razonables se entenderán ***“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.***

De igual modo, la **Observación General número 6 del Comité Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (2018)** sobre la igualdad y la no discriminación, señala que los ajustes razonables implican:

- Una obligación reactiva individualizada, es decir, dependen de que se soliciten o que se adviertan barreras en el entorno a las que se enfrente una persona en particular. Ello resulta diferente a las medidas de accesibilidad que no requieren una solicitud ni se concentran en la eliminación de barreras a las que se enfrente una persona en particular, sino un grupo poblacional.
-



- Un diálogo y negociación entre la parte que los solicita y la parte encargada de implementarlos.²

Además, los ajustes razonables se componen de dos partes: el carácter de razonabilidad de la medida y el límite en su implementación cuando impongan una carga desproporcionada o indebida a quien tenga la obligación de garantizarlos.³

De modo semejante, que los ajustes razonables son medidas para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad su denegación injustificada constituye un acto de discriminación.⁴ Así, cuando se niega un ajuste razonable, esta decisión debe fundamentarse en criterios objetivos, y debe analizarse y comunicarse oportunamente a la persona solicitante.⁵

Debido a que en la actualidad no se establece en algún ordenamiento jurídico, la prohibición expresa, sobre “cualquier acto por parte del empleador que implique la terminación de la relación laboral, **cuando la persona trabajadora presente una discapacidad sobrevenida durante la vigencia del vínculo laboral, presumiéndose como discriminación, cualquier despido basado en dicha condición**”.

De igual manera, no se establece en la actualidad a que, si se dan tales circunstancias, el empleador pueda proceder a una **rescisión de la relación de trabajo**, siempre y cuando éste acredite que se implementaron ajustes **razonables para garantizar la permanencia laboral de la persona trabajadora que presenta una discapacidad sobrevenida, durante la vigencia del vínculo laboral, acreditándolo de manera objetiva, estricta y proporcional, que la persona trabajadora no pueda continuar desempeñando sus funciones o ser reubicada en un puesto compatible con sus capacidades, se podrá proceder a la rescisión de la relación de trabajo**.

Se considera de suma importancia que no existan vacíos interpretativos que puedan ser aprovechados para justificar decisiones arbitrarias por parte de las personas empleadoras, por ellos resulta indispensable establecer de manera expresa la prohibición del despido por adquisición de discapacidad, la obligación de implementar ajustes razonables y la presunción de discriminación en estos casos.

² Información retomada de: Guía para la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral. Disponible para su consulta en: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2025-09/Guia_para_la_implementacion.pdf

³ Ídem.

⁴ Ídem.

⁵ Ídem.



Se tiene como objetivo, **garantizar la permanencia en el empleo de las personas que adquieran una discapacidad, eliminar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, incorporar el concepto de ajustes razonables como obligación patronal y armonizar las disposiciones normativas de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, con estándares constitucionales e internacionales en materia de derechos humanos, en ese tenor, se busca eliminar las barreras para la continuidad laboral y la protección del sector vulnerable de las personas con discapacidad.**

El presente proyecto, representa un avance significativo de inclusión y del derecho al trabajo, mismo que se encuentra alineado con los principios constitucionales y los compromisos internacionales del Estado mexicano. Garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no solo es una obligación jurídica, sino una condición indispensable para construir una sociedad más justa e igualitaria, por lo que se presenta al Pleno, esta iniciativa para su análisis, discusión y eventual aprobación.

CUADRO COMPARATIVO	
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO	
DICE	DEBE DE DECIR
Artículo 148.- La Gobernadora o Gobernador cuidará con todo empeño de que sean obedecidas las prescripciones relativas al trabajo y a la previsión social, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución General de la República.	Artículo 148.- La Gobernadora o Gobernador cuidará con todo empeño de que sean obedecidas las prescripciones relativas al trabajo y a la previsión social, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución General de la República.
...	...
...	...
(Sin correlativo).	Queda prohibido por parte del empleador, cualquier acto que implique la terminación de la relación laboral, cuando la persona trabajadora presente una discapacidad sobrevenida durante la vigencia del vínculo laboral y se presumirá



<p>(Sin correlativo).</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>148 bis.</p>	<p>discriminatorio cualquier despido basado en dicha condición.</p> <p>En estos casos, la persona empleadora deberá realizar ajustes razonables que permitan la permanencia laboral y una vez cumpliendo con lo mencionado y acreditando de manera objetiva, estricta y proporcional que la persona trabajadora no pueda continuar desempeñando sus funciones o ser reubicada en un puesto compatible con sus capacidades, se podrá proceder a la rescisión de la relación de trabajo.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>148 bis.</p>
--	---

CUADRO COMPARATIVO	
LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS.	
DICE	DEBE DE DECIR
<p>ARTICULO 3o. Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual, presencial, virtual o utilizando cualquier medio tecnológico a distancia a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, a los Ayuntamientos y a los Organismos Descentralizados y empresas de participación estatal en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago sus sueldos.</p> <p>(Sin correlativo).</p>	<p>ARTICULO 3o. Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual, presencial, virtual o utilizando cualquier medio tecnológico a distancia a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, a los Ayuntamientos y a los Organismos Descentralizados y empresas de participación estatal en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago sus sueldos.</p> <p>Queda prohibido por parte del empleador, cualquier acto que implique la terminación de la relación laboral, cuando la persona trabajadora presente una discapacidad</p>



<p>(Sin correlativo).</p> <p>Artículo 4o...</p>	<p>sobrevenida durante la vigencia del vínculo laboral y se presumirá discriminatorio cualquier despido basado en dicha condición.</p> <p>En estos casos, la persona empleadora deberá implementar ajustes razonables para garantizar la permanencia laboral de la persona trabajadora que presente una discapacidad sobrevenida durante la vigencia del vínculo laboral y una vez cumpliendo con lo mencionado y acreditando de manera objetiva, estricta y proporcional, que la persona trabajadora no pueda continuar desempeñando sus funciones o ser reubicada en un puesto compatible con sus capacidades, se podrá proceder a la rescisión de la relación de trabajo.</p> <p>Artículo 4o...</p>
---	--

Por lo anteriormente, expuesto y fundado me permito someter a consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO. – Se adiciona el cuarto y quinto párrafo recorriéndose los subsecuentes al artículo 148 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; para quedar como sigue:

Artículo 148.- La Gobernadora o Gobernador cuidará con todo empeño de que sean obedecidas las prescripciones relativas al trabajo y a la previsión social, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución General de la República.

...
...



Queda prohibido por parte del empleador, cualquier acto que implique la terminación de la relación laboral, cuando la persona trabajadora presente una discapacidad sobrevenida durante la vigencia del vínculo laboral y se presumirá discriminatorio cualquier despido basado en dicha condición.

En estos casos, la persona empleadora deberá realizar ajustes razonables que permitan la permanencia laboral y una vez cumpliendo con lo mencionado y acreditando de manera objetiva, estricta y proporcional que la persona trabajadora no pueda continuar desempeñando sus funciones o ser reubicada en un puesto compatible con sus capacidades, se podrá proceder a la rescisión de la relación de trabajo.

...

...

...

148 bis.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Se adiciona el segundo y tercer párrafo al artículo 3° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, para quedar como sigue:

ARTICULO 3o. Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual, presencial, virtual o utilizando cualquier medio tecnológico a distancia a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, a los Ayuntamientos y a los Organismos Descentralizados y empresas de participación estatal en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago sus sueldos.

Queda prohibido por parte del empleador, cualquier acto que implique la terminación de la relación laboral, cuando la persona trabajadora presente una discapacidad sobrevenida durante la vigencia del vínculo laboral y se presumirá discriminatorio cualquier despido basado en dicha condición.

En estos casos, la persona empleadora deberá implementar ajustes razonables para garantizar la permanencia laboral de la persona trabajadora que presente una discapacidad sobrevenida durante la vigencia del vínculo laboral y una vez cumpliendo con lo mencionado y acreditando de manera objetiva, estricta y proporcional, que la persona trabajadora no pueda continuar desempeñando sus funciones o ser reubicada en un puesto compatible con sus capacidades, se podrá proceder a la rescisión de la relación de trabajo.



SEPTUAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA
DIPUTADO VICENTE GÓMEZ NÚÑEZ



Artículo 4o...

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

SEGUNDO. Notifíquese a los Ayuntamientos y al Concejo Mayor de Cherán, los cuales contarán con un plazo de 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para las adecuaciones pertinentes.

Morelia, Michoacán, Palacio del Poder Legislativo a los 24 días del mes de marzo del año 2026 dos mil veintiséis.

ATENTAMENTE

DIP. VICENTE GÓMEZ NÚÑEZ.