

MESA DIRECTIVA

Dip. Baltazar Gaona García

*Presidencia*

Dip. Nalleli Julieta Peraza Huerta

*Vicepresidencia*

Dip. Jaqueline Avilés Osorio

*Primera Secretaría*

Dip. David Martínez Gowman

*Segunda Secretaría*

Dip. Teresita de Jesús Herrera Maldonado

*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. José Antonio Salas Valencia

*Integrante*

Dip. Marco Polo Aguirre Chávez

*Integrante*

Dip. Adriana Campos Huirache

*Integrante*

Dip. Grecia Jennifer Aguilar Mercado

*Integrante*

Dip. Brissa Irerí Arroyo Martínez

*Integrante*

Dip. Baltazar Gaona García

*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, 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

### Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 39 Y 42; Y SE ADICIONAN EL ARTÍCULO 32 SEPTIES Y UN CAPÍTULO IV BIS DENOMINADO “DEL MODELO DE TRANSICIÓN LABORAL INCLUSIVA”, QUE COMPRENDE LOS ARTÍCULOS 47 BIS Y 47 TER, TODOS DE LA LEY PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD; SE REFORMA EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY DE HACIENDA; SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 108 Y 139 DE LA LEY DE EDUCACIÓN; TODOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO, PRESENTADA POR LA DIPUTADA NALLELI JULIETA PEDRAZA HUERTA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO MORENA. Y LOS CC. GUARE ROCIO CHASSIN MARTÍNEZ, JORGE ALBERTO HURTADO YEPEZ, GUADALUPE YURITZI HERNÁNDEZ ALVARADO, ALBERTO ZÚÑIGA LÓPEZ Y EVERARDO CASILLAS GASCA.**

Dip. Baltazar Gaona García  
 Presidente de la Mesa Directiva  
 Del H. Congreso del Estado  
 Presente.

Quienes suscriben, CC. Guare Rocio Chassin Martínez, Jorge Alberto Hurtado Yopez, Guadalupe Yuritzi Hernández Alvarado, Alberto Zúñiga López y Everardo Casillas Gasca, ciudadanos y ciudadanas en pleno ejercicio de nuestros derechos, en conjunto con la Diputada Nalleli Julieta Pedraza Huerta, integrante de la LXXVI Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, con fundamento en los artículos 36 fracción II 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, sometemos a la consideración de esta Soberanía la presente Iniciativa de Ley bajo la siguiente:

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

##### I. Antecedentes

La presente iniciativa emana de las voces y exigencias ciudadanas vertidas en el marco del Primer Parlamento con Perspectiva de Discapacidad en el Estado de Michoacán. Este ejercicio de parlamento abierto permitió identificar que, pese a los avances normativos, el sector de personas con discapacidad en nuestra entidad continúa enfrentando un “vacío de transición” crítico entre su formación y la inserción laboral real.

Las propuestas recolectadas enfatizan que la inclusión no debe ser un acto de caridad o buena voluntad, sino un mandato jurídico que garantice la autonomía económica a través de la profesionalización docente, el exhorto a la no discriminación por razones lingüísticas y comunicativas, el reconocimiento de los intereses y habilidades reales, la extensión de los tiempos de aprendizaje técnico y la creación de figuras de acompañamiento especializado que aseguren la permanencia en el empleo.

##### II. Fundamento Jurídico

Esta propuesta se sustenta en el bloque de constitucionalidad y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano:

##### 1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD):

Artículo 27: Reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, incluyendo el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral abiertos, inclusivos y accesibles.

Artículo 24: Obliga a los Estados a asegurar un sistema de educación inclusivo y a proporcionar ajustes razonables para facilitar la formación profesional.

##### 2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 1º: Prohíbe toda discriminación motivada por discapacidad.

Artículo 123: Consagra el derecho al trabajo digno y socialmente útil, así como el derecho a la capacitación y adiestramiento.

##### 3. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán:

Establece la obligación de promover el mejoramiento económico y social de la población mediante leyes que fomenten la equidad.

##### III. Identificación de las Problemáticas

Vacío de Transición: El salto entre la escuela especial y el empleo real es el punto de mayor deserción para personas con discapacidad intelectual, máxime si es acompañada por alguna otra discapacidad.

Capacitación Superficial: Los cursos técnicos actuales son de corta duración (1-3 meses), insuficientes para consolidar habilidades técnicas manuales o sensoriales.

Brecha en el Sector Privado: La Ley vigente limita la obligatoriedad de la cuota del 5% al sector público, dejando la inclusión en el sector privado a la “buena voluntad”.

Barreras en Alta Tecnología: Existe nula oferta de capacitación inclusiva en áreas de vanguardia como Inteligencia Artificial e idiomas, limitando el emprendimiento de alto impacto.

Barrera Lingüística y Comunicativa: Las personas sordas enfrentan mayores niveles de rechazo en los procesos de contratación, debido a la falta de accesibilidad comunicativa en las empresas y a la ausencia de estrategias inclusivas que reconozcan y atiendan su lengua y forma de interacción, especialmente aquellas monolingües, semilingües y con sordoceguera.

Desajuste Vocacional: Las personas con discapacidad son frecuentemente incorporadas en puestos laborales

que no corresponden con sus intereses, formación o habilidades reales, lo que limita su desarrollo profesional, reduce su motivación y perpetúa esquemas de inclusión poco efectivos.

#### IV. Planteamiento de Soluciones

1. Institucionalizar el MTLI: Crear el Modelo de Transición Laboral Inclusiva y la figura del “Mentor Laboral” para acompañamiento técnico por 12 meses.
2. Reforma a la Capacitación: Obligar a programas de formación mínima de 12 meses y ajustes razonables por especialidad (manuales en lectura fácil y herramientas ergonómicas).
3. Cuota Privada y Distintivo: Extender la cuota del 5% a empresas privadas con más de 50 empleados y crear el certificado oficial de “Empresa Incluyente” para beneficios en licitaciones.
4. Estímulos Fiscales Vinculados: Incrementar los beneficios en el Impuesto sobre Nómina para empresas que superen la cuota y realicen ajustes de infraestructura.
5. Accesibilidad Comunicativa: Garantizar ajustes razonables en las empresas públicas y privadas con “Mentor Laboral Sordo”, intérpretes, capacitación y recursos accesibles, para la inclusión efectiva de personas sordas, especialmente monolingües, semilingües y con sordoceguera.
6. Vinculación Vocacional Inclusiva: Implementar mecanismos de evaluación y asignación laboral que aseguren la incorporación de personas con discapacidad en puestos acordes a sus habilidades, intereses y formación.

#### V. Propuesta de Decreto

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en los artículos 44, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; 8, fracción II, y 234 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, se somete a la consideración de este Honorable Pleno la siguiente:

##### DECRETO

**Artículo Primero.** *Se reforman los artículos 39 y 42; y se adicionan el Artículo 32 Septies y un Capítulo IV Bis denominado “Del Modelo de Transición Laboral Inclusiva”, que comprende los artículos 47 Bis y 47 Ter, todos de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:*

*Artículo 32 Septies.* De la Calidad en la Capacitación Laboral. Los centros de capacitación técnica en el

Estado deberán garantizar:

- I. Programas de Formación Extendida: Los planes de estudio para personas con discapacidad intelectual o sensorial tendrán una duración mínima de 12 meses.
- II. Certificación Docente: Los instructores deberán acreditar anualmente competencias en pedagogía inclusiva y Lengua de Señas Mexicana.
- III. Ajustes por Especialidad: Implementación obligatoria de manuales en Lectura Fácil, pictogramas y maquinaria ergonómica adaptada.
- IV. Accesibilidad lingüística: Incorporación de maestros asesores sordos e intérpretes de lengua de señas mexicana.

##### *Artículo 39....*

Para tal efecto, la Secretaría de Desarrollo Económico promoverá convenios con universidades tecnológicas para programas de formación en Inteligencia Artificial, idiomas y tecnologías digitales adaptadas para personas con discapacidad.

*Artículo 42.* Es obligación de los tres Poderes del Estado, gobiernos municipales, sus organismos descentralizados... así como de las empresas privadas con una plantilla mayor a 50 empleados en la entidad, garantizar la inclusión laboral contratando como mínimo el 5% de su personal a personas con discapacidad.

Las empresas que cumplan con esta disposición y acrediten ajustes razonables recibirán el distintivo oficial de “Empresa Incluyente”, el cual otorgará puntos adicionales en procesos de licitación pública estatal.

#### Capítulo IV Bis

##### Del Modelo de Transición Laboral Inclusiva

*Artículo 47 Bis.* Se crea el Modelo de Transición Laboral Inclusiva (MTLI) con el objeto de facilitar la incorporación de personas con discapacidad intelectual al empleo mediante el acompañamiento temporal de un Mentor Laboral Inclusivo.

*Artículo 47 Ter.* La función de Mentoría Laboral podrá ser desempeñada por beneficiarios de programas de capacitación gubernamental, quienes recibirán certificación previa. El acompañamiento será progresivamente decreciente por un periodo máximo de 12 meses.

*Artículo Segundo.* Se reforma el Artículo 51 de la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

##### *Artículo 51....*

Las empresas que obtengan el distintivo de “Empresa Incluyente” o que realicen inversiones comprobables en ajustes razonables de infraestructura

y comunicación, tendrán derecho a una deducción adicional de hasta el 50% en el Impuesto sobre Nómina correspondiente a las plazas ocupadas por personas con discapacidad.

**Artículo tercero.** Se reforman los artículos 108 y 139 de la Ley de Educación del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

*Artículo 108...*

La formación para el trabajo pondrá especial énfasis en las personas con discapacidad, asegurando que los métodos de enseñanza respeten sus ritmos de aprendizaje y garanticen el tiempo de práctica necesario para la certificación de oficios.

*Artículo 139...*

Los programas de formación y actualización docente deberán incluir obligatoriamente módulos de capacitación técnica para la atención de la diversidad en talleres y laboratorios.

TRANSITORIOS

*Primero.* El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán.

*Segundo.* El Ejecutivo del Estado dispondrá de un plazo de 120 días para reglamentar los criterios de asignación del distintivo “Empresa Incluyente” y las reglas de operación del MTLI.

*Tercero.* Las empresas privadas referidas en el artículo 42 tendrán un periodo de adaptación de un año fiscal para el cumplimiento de la cuota de contratación, durante el cual recibirán asesoría técnica gratuita de la Secretaría del Trabajo.

DADO EN EL SALÓN DE SESIONES DEL PODER LEGISLATIVO, en Morelia, Michoacán de Ocampo, a los 07 días del Mes de mayo De 2026.

Atentamente

Guare Rocio Chassin Martínez

Jorge Alberto Hurtado Yopez

Guadalupe Yuritzi Hernández Alvarado

Everardo Casillas Gasca

Alberto Zúñiga López

Dip. Nalleli Julieta Pedraza Huerta









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