



LXXV
LEGISLATURA
CONGRESO DEL ESTADO
DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Gaceta Parlamentaria

Tercera Época

• Tomo I

• 012

I

• 08 de diciembre 2021.

MESA DIRECTIVA

Dip. Adriana Hernández Iñiguez

Presidencia

Dip. Julieta Hortencia Gallardo

Vicepresidencia

Dip. Laura Ivonne Pantoja Abascal

Primera Secretaría

Dip. Erendira Isauro Hernández

Segunda Secretaría

Dip. Baltazar Gaona Garcia

Tercera Secretaría

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Fidel Calderón Torreblanca

Presidencia

Dip. J. Jesús Hernández Peña

Integrante

Dip. Oscar Escobar Ledesma

Integrante

Dip. Víctor Manuel Manríquez González

Integrante

Dip. J. Reyes Galindo Pedraza

Integrante

Dip. Ernesto Núñez Aguilar

Integrante

Dip. Luz María García García

Integrante

Dip. Adriana Hernández Iñiguez

Integrante

Dip. Fanny Lyssette Arreola Pichardo

Integrante

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Raymundo Arreola Ortega

Secretario de Servicios Parlamentarios

Director General de Servicios de

Apoyo Parlamentario

Lic. Salvador García Palafox

Coordinador de Biblioteca, Archivo

y Asuntos Editoriales

Mtro. Ricardo Ernesto Durán Zarco

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, Mario Eduardo Izquierdo Hernández, Marisol Viveros Avalos, Melissa Eugenia Pérez Carmona, 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.*

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

SEPTUAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA

Primer Año de Ejercicio

Primer Periodo Ordinario de Sesiones

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICAN Y ADICIONAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS; DE LA LEY PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD; DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL; DE LA LEY ORGÁNICA Y DE PROCEDIMIENTOS DEL CONGRESO; DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL; Y DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; TODAS, DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO ROBERTO REYES COSARI, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO MORENA.

Dip. Adriana Hernández Íñiguez,
Presidenta de la Mesa Directiva
del Congreso del Estado de
Michoacán de Ocampo.
Presente.

Roberto Reyes Cosari, Diputado integrante de esta Septuagésima Quinta 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, presento al Pleno de esta Soberanía *Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante el cual se modifica el artículo 1°, se adiciona la fracción IX al artículo 35, y se adiciona un Capítulo XII bis denominado “Del Trabajo de las Personas con Discapacidad”, a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios; se reforma el artículo 42 de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo; se adiciona un párrafo segundo al artículo 13 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo; se adiciona una fracción XXI al inciso a) del artículo 40, recorriéndose en su orden las subsecuentes, de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo; se adiciona la fracción VIII del artículo 47, recorriéndose en su orden las subsecuentes, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo; se adiciona la fracción XXVIII del artículo 90, recorriéndose en su orden las subsecuentes, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Michoacán; y se adiciona un artículo 64 bis, a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo.* Bajo la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una tarea impostergable para la presente legislatura, pues como legisladores tenemos el deber de impulsar las medidas legislativas pertinentes 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 físicas y de comunicación, que limitan e impiden su libre acceso y desplazamiento para su plena inclusión en el ámbito laboral.

Es una realidad que la población con discapacidad presenta 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, las personas con discapacidad encuentran satisfacción en su situación laboral, ya que 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]

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

En el ámbito internacional 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]*

De igual forma 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 otra 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]*

Caberecordarqueloscompromisosinternacionales generan obligaciones y responsabilidades a los Estados parte. México ratifico 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, a fin 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]

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, también ratificada por México, 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. “Ya en su artículo 4° estable “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]

En el artículo 27 de la misma Convención, se establecen de manera específica los parámetros en que los estados partes harán efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Artículo 27. Trabajo y empleo

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 salvaguardaran 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]

Es importante mencionar que México ha tenido una participación relevante en dicha Convención, 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.

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.

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.* [14]

La inclusión laboral de las personas con discapacidad también se contempla en 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 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 ningún ser humano, 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, por lo que 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.

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] De igual forma 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]

Por su parte, la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 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, 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 el ámbito Estatal, la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo publicada el 12 de septiembre del 2014, cuyo objeto es 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 establece 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 36. *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 se prohíbe la discriminación para otorgar un empleo y en el artículo 42 se establece la obligación de los órganos del estado de reservar un porcentaje de su plantilla laboral para contratar personas con discapacidad:

Artículo 41. *En ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.*

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 3% 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 3% 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, y otros, 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.

Por consiguiente, con el objeto 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, la presente propuesta es necesaria para llevar a cabo la armonización de 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.

Es por ello que para el logro de dichos fines en el presente proyecto de reforma se propone lo siguiente:

1) Establecer en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y sus Municipios, los parámetros y medidas para el logro de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre ellas la obligación de los empleadores de Instituciones públicas de contratar como mínimo el 5% del total de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad, de establecer los criterios y procedimientos para 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 remunerado y la jornada laboral y demás condiciones de trabajo que prevé esta Ley, 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.

2) Para homologar criterios también se propone modificar la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; la Ley Orgánica de la Administración Pública; la Ley Orgánica Municipal; la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso y la Ley Orgánica del Poder Judicial, todas del Estado de Michoacán, con el propósito de establecer que el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los gobiernos municipales, organismos descentralizados, empresas de participación estatal y organismos autónomos garanticen y aprueben los mecanismos necesarios para el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo la obligación de contratar como mínimo el 5% del total de su planta laboral correspondiente a personas con discapacidad.

3) Por último se propone establecer en la Ley de Responsabilidades Administrativas, como falta administrativa grave la omisión de no 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 estatal, 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.

Cabe mencionar que de manera similar a lo que hoy proponemos, en el ámbito federal en el mes de octubre del año en curso, en el Senado de la República, la Comisión del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Dictamen del proyecto de decreto por el que se modifican y adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, y que en el ámbito estatal Oaxaca es pionero en establecer en la ley de la materia la obligación de que los entes públicos reserven un 5% de su planilla laboral para emplear a personas con discapacidad, y en el mismo sentido se está legislando en los Congresos de Querétaro y Guanajuato.

En esta tesitura, con el fin de unirnos a los esfuerzos que está haciendo el Congreso de la Unión en la Cámara de Senadores para establecer los parámetros de inclusión laboral de las personas con discapacidad, y en atención a las recomendaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, es que proponemos el presente proyecto por el cual se modifican diversas leyes estatales para robustecer nuestro régimen interno que garantice una protección factible a las personas con discapacidad, que por ser uno de los sectores sociales más excluidos debido a su situación de vulnerabilidad

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

DECRETO

Artículo Primero. Se modifica el artículo 1º, se adiciona la fracción IX, al artículo 35, y se adiciona un Capítulo XII bis a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general y regula las relaciones laborales entre los Trabajadores

al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y los Municipios, por una parte y por la otra, los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, organismos autónomos, los Ayuntamientos y aquellos organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal en que por leyes, decretos o reglamentos llegue a señalarse su aplicación.

Artículo 35. ...

De la fracción I a la VIII. ...

IX. Contar en los centros de trabajo, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, conforme a lo establecido en el Capítulo XII BIS de esta Ley.

Capítulo XII Bis

Del Trabajo de las Personas con Discapacidad

Artículo 49 bis. Es de interés social garantizar un ambiente laboral inclusivo para las personas con discapacidad, por lo cual, las instituciones a que se refiere el artículo 1o de esta Ley, y las autoridades del trabajo en el Estado, deberán promover y cumplir, en el ámbito de su competencia lo siguiente:

4) 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

5) 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;

6) 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;

VIII. 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 en la materia;

IX. Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables a las personas con discapacidad en el centro de trabajo;

X. Brindar 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 la Ley Estatal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;

XI. Proporcionar capacitación y sensibilización a todo el personal, y al encargado del reclutamiento, selección y contratación, sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral;

XII. Garantizar el adecuado salario remunerado, la jornada laboral y demás condiciones de trabajo que prevé esta Ley, la Ley Federal de Trabajo, y demás legislación aplicable;

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

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

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

XVI. La obligación de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 49 ter. Las convocatorias de los puestos de trabajo vacantes se publicarán 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.

Como medida afirmativa para fomentar la contratación de personas con discapacidad, el Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad deberá favorecer la selección de la persona con discapacidad, en caso de tener los mismos méritos y cualificaciones que otra persona sin discapacidad, como un criterio de desempate en la determinación de la posible contratación.

Artículo 49 quáter. Para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad en el centro de trabajo, se adoptarán las medidas progresivas, a fin de eliminar las barreras físicas, socioculturales y de comunicación que les impidan solicitar, obtener y mantener un empleo.

Las personas con discapacidad también podrán solicitar al patrón los ajustes razonables que requieran para el mejor desempeño de sus funciones.

No se podrá alegar insuficiencia presupuestaria para la realización de las medidas progresivas, ni el hecho de que no se puede contratar a personas con discapacidad porque un lugar de trabajo no es accesible.

Son obligaciones de los centros de trabajo:

I. Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo, con la discapacidad que presenta cada trabajador, considerando los siguientes aspectos:

- a) Las características de las diversas discapacidades de los trabajadores;
- b) La descripción del puesto de trabajo;
- c) La demanda física, mental, intelectual o sensorial del puesto de trabajo;
- d) El lugar de trabajo, que deberá considerar, elementos tales como: iluminación; señalización; distribución de rutas de circulación con accesos y salidas; pasillos circulantes al lugar de trabajo; accesorios de trabajo que manipula, entre otros; y,
- e) Contener la información sobre la identificación de las barreras a que está expuesto el trabajador con discapacidad y, las medidas a desarrollar para eliminar, reducir o controlar las barreras.

El análisis deberá actualizarse, cuando se modifiquen las características de la discapacidad del trabajador; se incorporen nuevas herramientas, maquinarias, equipos o accesorios; se modifique el lugar o puesto de trabajo; se modifique la actividad de trabajo, el procedimiento o el entorno del trabajador con discapacidad.

II. Establecer por escrito las acciones y medidas que se implementaran en el centro de trabajo, considerando para cada puesto y lugar de trabajo lo siguiente:

- a) La discapacidad de cada trabajador;
- b) El área del puesto de trabajo;
- c) Las barreras específicas que impactan en la inclusión laboral;
- d) Las medidas pertinentes, técnicas o administrativas, existentes, así como la evolución de su efectividad; y,

e) Las demás medidas pertinentes que la institución determine para eliminar las barreras.

Son obligaciones de los trabajadores con discapacidad:

I. Participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo; cuando la institución lo requiera;

II. Atender las medidas pertinentes para la eliminación de las barreras;

III. Participar en la capacitación, adiestramiento, eventos de información y demás, que se les proporcione; y,

IV. Informar a la institución de trabajo los cambios o evolución que perciba en sus capacidades y/o su discapacidad.

Artículo 49 quinquies. En los casos que así se requiera, se adoptará un modelo de trabajo con acompañamiento en el centro de trabajo, durante el proceso de incorporación inicial al trabajo, reclutamiento, selección y contratación, solicitando apoyo a través de la Secretaría de Desarrollo Económico, y demás instituciones públicas, organizaciones civiles y/o empresas, para brindar asesoría, intermediación o acompañamiento, tanto al patrón como a las personas con discapacidad.

Este modelo de trabajo será aplicable en aquellos casos en que las características de la discapacidad así lo requieran o amerite, considerando como criterio primordial que este acompañamiento pudiera colocar en riesgo la contratación y/o el desempeño laboral de la persona. Esta relación se registrará por las siguientes disposiciones:

I. Para formalizar el apoyo de estos agentes se deberá suscribir convenio, en los términos establecidos en la Ley para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en el Estado, carta de colaboración o contrato estipulando los términos de cooperación, los límites de acción y las responsabilidades de los actores involucrados.

II. El apoyo y acompañamiento será transitorio, e irá disminuyendo gradualmente conforme avance el proceso de inclusión laboral. Este periodo de tiempo variará atendiendo al caso concreto, pero en ningún caso el plazo será mayor a un año.

III. La relación de intermediación se registrará bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades. Proverá desde las personas candidatas que cumplan con el perfil del puesto, hasta diversos servicios como:

a) Interpretación en lengua de señas mexicanas y otras formas de comunicación no verbal, durante la aplicación de exámenes y entrevistas.

b) Adaptación de exámenes y entrevistas.

c) Apoyo en la determinación de idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

d) Apoyo en la adaptación de herramientas de evaluación del desempeño laboral.

e) Apoyo y capacitación para la evaluación de la estrategia de inclusión laboral, entre otras.

IV. La intermediación también podrá dotar al patrón de capacitación y sensibilización, así como de herramientas y estrategias que faciliten y consoliden la inclusión de personas con discapacidad en otros ámbitos;

V. La intermediación propiciara la autonomía de las personas con discapacidad;

VI. La intermediación coadyuvara en la detección y orientación acerca de la implementación de ajustes razonables y adecuaciones de accesibilidad, así como a identificar cuestiones y obstáculos durante el proceso de inclusión. El Consejo Michoacano para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, tendrá la facultad para determinar si las recomendaciones correspondientes resultan pertinentes, razonables, adecuadas y necesarias, sin desestimar la posibilidad de atender esas recomendaciones en la medida de lo posible;

VII. Cuando la persona con discapacidad manifieste su plena autonomía e independencia al solicitar algún puesto vacante, de común acuerdo con el patrón determinaran la pertinencia de prescindir del acompañamiento y la intermediación; y,

VIII. El apoyo de la intermediación no excluye que se determine otro tipo de acompañamiento al interior del área de adscripción de la persona con discapacidad.

Artículo 49 sexies. El proceso de inclusión para las personas con discapacidad que hayan sido contratadas se dará en tres fases: inducción al centro de trabajo; al área de adscripción; y, al puesto a desempeñar, incluyendo a las personas con las que tendrá trato directo o algún tipo de acompañamiento.

Artículo 49 septies. Todo trabajador que adquiera una discapacidad por riesgo de trabajo, una vez que haya concluido su proceso de rehabilitación, o este se encuentre lo suficientemente avanzado, y le permita hacerlo, podrá solicitar al patrón lo reincorpore en su empleo, o algún otro, en términos de los artículos 498 y 499 de la Ley Federal del Trabajo, sin pérdida alguna de sus derechos laborales.

Artículo 49 octies. Los centros de trabajo de las instituciones, deberán contar como mínimo con las siguientes garantías. Los apoyos podrán modificarse de acuerdo con las necesidades específicas de la persona con discapacidad, y las barreras físicas, sensoriales, mentales e intelectuales que se le presenten en el trabajo.

I. Discapacidad física:

- a) Eliminar las barreras físicas dentro de los centros de trabajo, mediante las medidas de accesibilidad que aseguren el adecuado desarrollo de las actividades laborales de manera más autónoma y segura posible; y,
- b) Proporcionar los apoyos tecnológicos que faciliten el uso y aprovechamiento de los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

II. Discapacidad mental:

- a) Que el ambiente laboral sea libre de discriminación y violencia, evitando situaciones laborales o personales de estrés y presión que la persona no pueda manejar;
- b) Que las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión, y dar acompañamiento en las que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad; y,
- c) Que haya supervisión de actividades, y verificación del cumplimiento del tratamiento y control prescritos a la persona trabajadora con discapacidad.

III. Discapacidad intelectual:

- a) Realizar el análisis e identificación precisa de las potencialidades de la persona, mediante asesoría, para asegurar la asignación de tareas;
- b) Ofrecer supervisión y/o acompañamiento en aquellas actividades que impliquen mayores niveles de responsabilidad o complejidad; y,
- c) La instrucción de actividades debe transmitirse mediante una comunicación clara, precisa y sencilla, empleando ejemplos demostrativos.

IV. Discapacidad visual:

- a) Proporcionar el apoyo tecnológico que facilite el uso y aprovechamiento de los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, para personas con limitaciones visuales;
- b) Asegurar el desplazamiento de las personas dentro de las instalaciones del centro de trabajo, mediante la identificación de los espacios con señalética de alto relieve, contraste en sistema Braille; y,
- c) Proporcionar impresiones en sistema Braille de los materiales de trabajo.

V. Discapacidad Auditiva:

- a) Emplear lenguaje escrito, oral y la lengua de señas mexicana, la visualización de textos, la comunicación táctil, los dispositivos multimedia escritos o auditivos de fácil acceso, el lenguaje sencillo y otros modos, medios, sistemas y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso; y;
- b) Proporcionar capacitación en interpretación básica de la Lengua de Señas Mexicana, para el personal que tendrá trato directo con la persona trabajadora con discapacidad.

Artículo 49 nonies. Lo dispuesto en el presente Capítulo, y demás disposiciones de la presente Ley, relativo a las personas con discapacidad, queda sujeto a la vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo en el estado, quienes deberán verificar el cumplimiento a los siguientes principios y condiciones:

- I. Igualdad de condiciones con las demás personas, al entorno físico, la información y las comunicaciones, y otros servicios e instalaciones dentro del centro de trabajo.
- II. Igualdad de oportunidades.
- III. Salario remunerado, bajo el principio de a trabajo igual corresponde salario igual.
- IV. Condiciones de trabajo en equidad, accesibles, justas, favorables, seguras y saludables.
- V. Protección y prevención contra el hostigamiento y/o acoso sexual, el trabajo forzoso, malos tratamientos u otros análogos, en el centro de trabajo, en contra de las personas con discapacidad.
- VI. Reparación del daño por actos de discriminación, en términos de esta Ley, de la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado, y demás legislación aplicable.

Artículo Segundo. Se reforma el 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 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.

Artículo Tercero. Se adiciona un párrafo segundo al artículo 13 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 13. ...

El Gobernador del Estado deberá 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 estatal.

...
...
...

Artículo Cuarto. Se adiciona una fracción XXI al inciso a) del artículo 40 recorriéndose en su orden las subsecuentes de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 40. ...

a). ...

De la fracción I a la XX. ...

XXI. 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;
XXII a la XXIV. ...

Artículo Quinto. Se adiciona la fracción VIII del artículo 47, recorriéndose en su orden las subsecuentes de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 47. ...

De la fracción I a la VII. ...

VIII. 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 del Congreso del Estado;
IX a la XVII. ...

Artículo Sexto. Se adiciona la fracción XXVIII del artículo 90 recorriéndose en su orden las subsecuentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Michoacán, para quedar como sigue:

Artículo 90. ...

De la fracción I a la XXVII. ...

XXVIII. 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; forme a las normas que rigen la carrera judicial;
XXIX a la XLVII. ...

Artículo Séptimo. Se adiciona un artículo 64 Bis, a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

Artículo 64 bis. También se considera falta administrativa grave la omisión de los servidores públicos que estando obligados a contratar como mínimo el 5% de la planta laboral correspondiente a personas con discapacidad no cumplan con dicha cuota laboral establecida en la Ley.

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 90 días hábiles siguientes a partir de la entrada en vigor del presente decreto, los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, organismos autónomos, 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.

PALACIO LEGISLATIVO. Morelia, Michoacán, a 3 de diciembre de 2021.

Atentamente

Dip. Roberto Reyes Cosari

[1] Concejo 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 04-11-21.

[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 número, 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: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Consultado el 06-11-21.

[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 06-11-21.

[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 1° 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 06-11-21.

[16] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1°, 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\(diputados.gob.mx\)](http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México(diputados.gob.mx)). Consultado el 10-11-2021.

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

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

[19] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación fracción III del artículo 1°. Consultar en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf.

Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México\(diputados.gob.mx\)](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 1° de abril de 1970, última reforma DOF 31-07-2021.

Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México\(diputados.gob.mx\)](http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México(diputados.gob.mx)). Consultado el 11-11-21.

[21] Ley Federal del Trabajo, artículo 133 fracción I, publicada en el DOF el 1° de abril de 1970, última reforma DOF 31-07-2021. p.36.

Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México\(diputados.gob.mx\)](http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México(diputados.gob.mx)). Consultado el 11-11-21.

[22] Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, artículo 5°, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011, última reforma DOF 12-07-2018.

Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México\(diputados.gob.mx\)](http://www.diputados.gob.mx/LEYES_Federales_de_México(diputados.gob.mx)). Consultado el 12-11-21.

[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 1° segundo párrafo, publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 12 de septiembre de 2014, última reforma POE 19-11-2020.

Consultar en: <http://congresomich.gob.mx/trabajo-legislativo/marco-normativo/pdf>.

[26] *Ibidem*, artículo 36.

[27] *Ibidem*, artículo 41 y 42.





LXXV
LEGISLATURA
CONGRESO DEL ESTADO
DE MICHOACÁN DE OCAMPO

