

MESA DIRECTIVA

Dip. Juan Antonio Magaña de la Mora
Presidencia

Dip. Juan Carlos Barragán Velez
Vicepresidencia

Dip. Vicente Gómez Núñez
Primera Secretaría

Dip. Belinda Iturbide Díaz
Segunda Secretaría

Dip. Ana Vanessa Caratachea Sánchez
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. Guillermo Valencia Reyes
Integrante

Dip. Víctor Manuel Manríquez González
Integrante

Dip. Octavio Ocampo Córdoba
Integrante

Dip. Juan Antonio Magaña de la Mora
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.*

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

SEPTUAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA

Primer Año de Ejercicio

Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

INICIATIVA CON PROYECTO DE
DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN
LOS ARTÍCULOS 35, 36 Y 37 DE LA LEY DE
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO
Y SUS MUNICIPIOS, PRESENTADA
POR EL DIPUTADO JUAN CARLOS
BARRAGÁN VÉLEZ, INTEGRANTE
DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL
PARTIDO MORENA.

Dip. Juan Antonio Magaña de la Mora,
Presidente de la Mesa Directiva del
Honorable Congreso del Estado de
Michoacán de Ocampo.
Presente.

Juan Carlos Barragán Vélez, Diputado integrante de la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán, así como integrante del grupo parlamentario del partido MORENA, y de conformidad con lo establecido en los artículos 36, fracción II; 37 y 44, fracción I y XXX 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; someto a consideración de este Honorable Congreso la presente *Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 35, 36 y 37 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios*, en base a la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La desaparición de personas es una de las violaciones más graves a los derechos humanos, pues implica la privación de la libertad con el propósito de ocultar el paradero de las víctimas. Este delito no solo vulnera los derechos fundamentales de las personas desaparecidas, como la libertad, la integridad y el acceso a la justicia, sino que también genera profundos impactos sociales, emocionales y económicos en sus familias.

En este contexto, una de las problemáticas más apremiantes que enfrentan las familias de las personas desaparecidas es la rescisión de la relación laboral de las víctimas por parte de los empleadores. Esta práctica, además de ser insensible ante una circunstancia de fuerza mayor, vulnera los derechos laborales y agudiza las condiciones de precariedad económica que enfrentan las familias durante la ausencia de su ser querido. Por ello, esta reforma tiene como objetivo principal prohibir expresamente que los empleadores puedan rescindir la relación laboral en casos de desaparición de personas, asegurando con ello la estabilidad económica de las familias y facilitando la reintegración laboral de las víctimas cuando sean localizadas.

Justificación del problema

La desaparición de personas en México es un fenómeno en aumento, que afecta tanto a las víctimas como a sus familias y comunidades. Según

el Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas, para 2024 el número de personas reportadas como desaparecidas ascendió a 335,609, de las cuales 106,522 permanecen sin localizar. En el estado de Michoacán, esta cifra alcanza las 5,752 personas desaparecidas, afectando de manera desproporcionada a los grupos de edad entre los 25 y 34 años, quienes suelen ser el principal sustento económico en sus hogares.

Cuando una persona desaparece, su ausencia afecta no solo al núcleo afectivo y emocional de la familia, sino también a su estabilidad financiera. En muchas familias mexicanas, la persona desaparecida es el principal proveedor económico. Su ausencia forzada genera incertidumbre, desestabilización financiera y, en muchos casos, empuja a los familiares a abandonar sus actividades laborales para dedicar tiempo y recursos a la búsqueda. Sin embargo, cuando el empleador rescinde la relación laboral de la persona desaparecida, esta situación se agrava exponencialmente.

La rescisión del vínculo laboral no sólo deja a las familias sin una fuente de ingresos, sino que también vulnera el derecho de las víctimas a preservar su relación laboral en condiciones de fuerza mayor. Además, una vez que la persona desaparecida es localizada, enfrenta el reto adicional de reinserirse en la vida laboral tras haber perdido su empleo, dificultando su reintegración social y económica.

Impactos de la reforma

Prohibir la rescisión de la relación laboral en casos de desaparición de personas garantiza múltiples beneficios en términos sociales, económicos y de derechos humanos:

- 1. Protección de la estabilidad económica de las familias:** La continuidad del vínculo laboral asegura una fuente de ingresos para las familias de las personas desaparecidas, mitigando el impacto de su ausencia y reduciendo las condiciones de vulnerabilidad económica.
- 2. Facilitación de la reintegración laboral de las víctimas:** Al conservar el empleo, las personas localizadas tienen un punto de apoyo para reintegrarse a la vida cotidiana, reduciendo los efectos negativos que su desaparición pudo tener en su estabilidad emocional y económica.
- 3. Salvaguarda de los derechos humanos y laborales:** Respetar el vínculo laboral en estos casos es una medida que refuerza los principios de dignidad humana, solidaridad y no discriminación. Además, evita que las víctimas sean revictimizadas al

enfrentarse a la pérdida de sus derechos laborales.

4. Compromiso ético y social de los empleadores:

Prohibir la rescisión de la relación laboral en casos de desaparición fomenta una cultura empresarial comprometida con los derechos humanos y solidaria con las familias afectadas.

Sustento jurídico

Esta reforma se fundamenta en el marco constitucional y jurídico nacional e internacional que protege los derechos humanos y laborales. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el principio pro persona y la obligación del Estado de garantizar los derechos humanos. Asimismo, los artículos 123 y 133 establecen la protección de los derechos laborales en situaciones excepcionales.

A nivel internacional, instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refuerzan el derecho al trabajo y las condiciones dignas como elementos esenciales para el desarrollo de las personas y sus familias.

Conclusión

La desaparición de una persona es un evento traumático que genera impactos devastadores en las familias, quienes ya enfrentan incertidumbre, angustia y pérdidas emocionales significativas. En este contexto, la rescisión de la relación laboral por parte de los empleadores no sólo agudiza la precariedad económica, sino que también perpetúa las desigualdades y vulnerabilidades de las familias afectadas.

Por ello, esta reforma propone garantizar la continuidad laboral de las personas desaparecidas mediante la prohibición expresa de su despido durante su ausencia. Esta medida es esencial para proteger los derechos laborales de las víctimas, apoyar a las familias en momentos críticos y fomentar un entorno laboral solidario y respetuoso de los derechos humanos. Su implementación no solo es un imperativo jurídico, sino también una respuesta ética y social a una problemática que exige acciones contundentes y solidarias.

Esta iniciativa se presenta bajo el cuadro comparativo siguiente, el cual contempla también la corrección de los errores de técnica legislativa que tienen actualmente los artículos que se pretenden reformar.

LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS	
DICE	DEBE DECIR
<p>ARTÍCULO 35. Son obligaciones de las instituciones a que se refiere el artículo 1 de esta Ley:</p> <p>I. a la VII. ...</p> <p>VIII. Respetar y vigilar que se cumplan los derechos humanos del personal a su cargo, cuidando en especial manera que no se vulneren, ni violenten los derechos del personal con discapacidad, personas de la tercera edad, indígenas y aquellos trabajadores con preferencias sexuales conforme su orientación sexual o identidad de género, generando las condiciones necesarias para un entorno laboral libre de violencia, acoso o discriminación; y,</p> <p>IX. Conceder permiso para que las y los trabajadores al servicio del Estado y sus Municipios, acudan a las instituciones educativas, para atender los asuntos relacionados con temas escolares de sus hijos, por lo menos una vez cada trimestre del ciclo escolar.</p> <p>X. Dar de baja o terminar la relación laboral del trabajador o trabajadora que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.</p>	<p>ARTÍCULO 35. Son obligaciones de las instituciones a que se refiere el artículo 1 de esta Ley:</p> <p>I. a la VII. ...</p> <p>VIII. Respetar y vigilar que se cumplan los derechos humanos del personal a su cargo, cuidando en especial manera que no se vulneren, ni violenten los derechos del personal con discapacidad, personas de la tercera edad, indígenas y aquellos trabajadores con preferencias sexuales conforme su orientación sexual o identidad de género, generando las condiciones necesarias para un entorno laboral libre de violencia, acoso o discriminación;</p> <p>IX. Conceder permiso para que las y los trabajadores al servicio del Estado y sus Municipios, acudan a las instituciones educativas, para atender los asuntos relacionados con temas escolares de sus hijos, por lo menos una vez cada trimestre del ciclo escolar;</p> <p>X. Dar de baja o terminar la relación laboral del trabajador o trabajadora que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia; y,</p> <p>XI. Prohibir expresamente la rescisión de la relación laboral de las personas trabajadoras declaradas desaparecidas que cuenten con una Declaración Especial de Ausencia, garantizando con ello su derecho a la reincorporación al empleo en caso de ser localizadas con vida. Además, las instituciones deberán preservar sus derechos laborales, como antigüedad, escalafón, prestaciones y su posición dentro de la organización. Esta obligación se fundamentará en el principio de respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas trabajadoras, en términos de la legislación aplicable.</p>

<p>ARTÍCULO 36. Son obligaciones de los trabajadores: I. a la V. ... VI. Asistir presencialmente o prestar sus labores virtualmente y con puntualidad utilizando las tecnologías como medio para realizar las actividades que se encomienden de conformidad con los horarios establecidos. VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo; y, VIII. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento laborales, así como de sensibilización para el respeto y fomento de los derechos humanos, para mejorar su preparación y eficiencia; y, IX. Proteger, vigilar y promover los derechos e integridad de las mujeres; menores de edad, adultos mayores; enfermos, en particular de las personas que padezcan alguna enfermedad infecto-contagiosa; de las personas con discapacidad física, mental o sensorial; con preferencia sexual de acuerdo a su orientación sexual e identidad de género y de los indígenas y extranjeros, durante el ejercicio de sus obligaciones como servidores públicos, reportando cualquier anomalía a las autoridades correspondientes, el reporte de dichos actos no podrá ser sancionado, objetado o motivo de acoso laboral, ni de la terminación de la relación laboral.</p>	<p>ARTÍCULO 36. Son obligaciones de los trabajadores: I. a la V. ... VI. Asistir presencialmente o prestar sus labores virtualmente y con puntualidad utilizando las tecnologías como medio para realizar las actividades que se encomienden de conformidad con los horarios establecidos; VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo; VIII. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento laborales, así como de sensibilización para el respeto y fomento de los derechos humanos, para mejorar su preparación y eficiencia; IX. Proteger, vigilar y promover los derechos e integridad de las mujeres; menores de edad, adultos mayores; enfermos, en particular de las personas que padezcan alguna enfermedad infecto-contagiosa; de las personas con discapacidad física, mental o sensorial; con preferencia sexual de acuerdo a su orientación sexual e identidad de género y de los indígenas y extranjeros, durante el ejercicio de sus obligaciones como servidores públicos, reportando cualquier anomalía a las autoridades correspondientes, el reporte de dichos actos no podrá ser sancionado, objetado o motivo de acoso laboral, ni de la terminación de la relación laboral; y, X. Informar oportunamente a las autoridades correspondientes y a las instituciones empleadoras sobre la desaparición de un compañero o compañera de trabajo, así como colaborar en la aplicación de medidas para la protección de sus derechos laborales y humanos.</p>	<p>ARTÍCULO 37. Son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, las siguientes: I. a la III. ... IV. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; y, V. El arresto del trabajador; y, VI. La violación de alguno de los derechos humanos de las personas durante el ejercicio de sus funciones laborales, incluida la discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales de acuerdo con su orientación sexual o identidad de género, 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. VII. Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia. De los Riesgos de Trabajo y Enfermedades no Profesionales.</p>	<p>ARTÍCULO 37. Son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, las siguientes: I. a la III. ... IV. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; y, V. El arresto del trabajador; VI. La violación de alguno de los derechos humanos de las personas durante el ejercicio de sus funciones laborales, incluida la discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales de acuerdo con su orientación sexual o identidad de género, 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; y, VII. Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, garantizando que esta condición no implique la pérdida de sus derechos laborales, antigüedad, escalafón o prestaciones. Las instituciones deberán implementar medidas de protección y apoyo para sus familias durante el periodo de ausencia, conforme a la legislación especial en la materia.</p>
---	--	---	--

Es que, por las razones expuestas en mi carácter de Diputado integrante de la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán e integrante del grupo parlamentario de MORENA, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 36, fracción II; 37 y 44, fracción I y XXX de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, someto a consideración de este Honorable Congreso, el siguiente Proyecto de

DECRETO

Único. Se reforman los artículos 35, 36 y 37 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 35. ...

I. a la VII. ...

VIII. Respetar y vigilar que se cumplan los derechos humanos del personal a su cargo, cuidando en especial manera que no se vulneren, ni violenten los derechos del personal con discapacidad, personas de la tercera edad, indígenas y aquellos trabajadores con preferencias sexuales conforme su orientación sexual o identidad de género, generando las condiciones necesarias para un entorno laboral libre de violencia, acoso o discriminación;

IX. Conceder permiso para que las y los trabajadores al servicio del Estado y sus Municipios, acudan a las instituciones educativas, para atender los asuntos relacionados con temas escolares de sus hijos, por lo menos una vez cada trimestre del ciclo escolar;

X. Dar de baja o terminar la relación laboral del trabajador o trabajadora que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia; y,

XI. Prohibir expresamente la rescisión de la relación laboral de las personas trabajadoras declaradas desaparecidas que cuenten con una Declaración Especial de Ausencia, garantizando con ello su derecho a la reincorporación al empleo en caso de ser localizadas con vida. Además, las instituciones deberán preservar sus derechos laborales, como antigüedad, escalafón, prestaciones y su posición dentro de la organización. Esta obligación se fundamentará en el principio de respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas trabajadoras, en términos de la legislación aplicable.

Artículo 36. ...

I. a la V. ...

VI. Asistir presencialmente o prestar sus labores virtualmente y con puntualidad utilizando las tecnologías como medio para realizar las actividades que se encomienden de conformidad con los horarios establecidos;

VII. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo;

VIII. Asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento laborales, así como de sensibilización para el respeto y fomento de los derechos humanos, para mejorar su preparación y eficiencia;

IX. Proteger, vigilar y promover los derechos e integridad de las mujeres; menores de edad, adultos mayores; enfermos, en particular de las personas que padezcan alguna enfermedad infecto-contagiosa; de las personas con discapacidad física, mental o sensorial; con preferencia sexual de acuerdo a su orientación sexual e identidad de género y de los indígenas y extranjeros, durante el ejercicio

de sus obligaciones como servidores públicos, reportando cualquier anomalía a las autoridades correspondientes, el reporte de dichos actos no podrá ser sancionado, objetado o motivo de acoso laboral, ni de la terminación de la relación laboral; y,

X. Informar oportunamente a las autoridades correspondientes y a las instituciones empleadoras sobre la desaparición de un compañero o compañera de trabajo, así como colaborar en la aplicación de medidas para la protección de sus derechos laborales y humanos.

Artículo 37. ...

I. a la III. ...

IV. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; y,

V. El arresto del trabajador;

VI. La violación de alguno de los derechos humanos de las personas durante el ejercicio de sus funciones laborales, incluida la discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales de acuerdo con su orientación sexual o identidad de género, 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; y,

VII. Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, garantizando que esta condición no implique la pérdida de sus derechos laborales, antigüedad, escalafón o prestaciones. Las instituciones deberán implementar medidas de protección y apoyo para sus familias durante el periodo de ausencia, además, en caso de que el cónyuge, hija o hijo tenga la capacidad profesional para suplir al trabajador desaparecido, las instituciones deben permitir la suplencia temporal.

TRANSITORIOS

Único. 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.

DADO EN EL PALACIO DEL PODER Legislativo de Morelia, Michoacán, a 20 del mes de enero del año 2025.

Atentamente

Dip. Juan Carlos Barragán Vélez







www.congresomich.gob.mx