

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 Córdova

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 22, 35, 40 INCISO B) Y 43 FRACCIÓN V; Y SE ADICIONA AL ARTÍCULO 38 LA FRACCIÓN VII; TODOS, DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE 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 22, 35, 40, inciso b), y 43, fracción V; y se adiciona al artículo 38, la fracción VII, todos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios*, con base a la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El despido injustificado por motivos de embarazo es la terminación de la relación laboral de una mujer embarazada sin causa justificada, debido a su condición de embarazo, parto o lactancia. Este tipo de despido constituye una forma de discriminación que atenta contra los derechos laborales y humanos de las mujeres. Además, refleja un problema de perspectiva de género al limitar la participación económica de las mujeres, perpetuar desigualdades en los espacios laborales y promover una mayor contratación de hombres.

Contexto y Problemática

La discriminación laboral hacia mujeres embarazadas frecuentemente se manifiesta en despidos injustificados y la exigencia de pruebas de gravidez como condición para el empleo. Es crucial señalar que el embarazo no es una enfermedad y, en condiciones adecuadas, el trabajo durante esta etapa no representa un riesgo. Sin embargo, las mujeres enfrentan condiciones laborales adversas, como esfuerzo físico excesivo y horarios prolongados, que pueden afectar tanto su salud como la del feto.

A pesar de los derechos laborales que garantizan licencias de maternidad, horarios flexibles y protección durante el embarazo, muchas mujeres son despedidas tras informar su condición. Esto las deja en una situación de vulnerabilidad económica,

psicológica y de acceso a servicios de salud, ya que pierden su seguro médico laboral. Esta práctica incrementa las desigualdades y afecta de manera desproporcionada a las mujeres en etapa de gestación y lactancia.

Marco Jurídico y Referencias Internacionales

El Convenio para la Protección de la Maternidad (C183) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México, establece protecciones fundamentales contra el despido por motivos de embarazo. En sus artículos 8 y 9, se prohíbe al empleador despedir a una mujer embarazada salvo por motivos no relacionados con su condición, colocando la carga de la prueba en el empleador. Además, se garantiza el derecho de la mujer a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma remuneración tras su licencia de maternidad.

En el ámbito nacional, la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación refuerza el principio de perspectiva de género. Esta establece que, en casos de despido durante el embarazo, se deben aplicar estándares probatorios más rigurosos y valorar las pruebas de manera consciente para garantizar la igualdad de las partes.

Impacto del Despido Injustificado

Las consecuencias del despido injustificado por embarazo son profundas y abarcan:

- Pérdida de ingresos y estabilidad económica.
- Impacto en la salud mental y emocional.
- Dificultades para reincorporarse al mercado laboral.
- Discriminación y estigmatización social.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, el 21.7% de las mujeres han sido víctimas de discriminación laboral en algún momento de su vida, y el 18.8% en Michoacán reporta haber sufrido violencia laboral, siendo el embarazo una causa frecuente de despidos injustificados.

Propuesta Legislativa

Con base en la problemática expuesta, se propone reformar la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios para garantizar la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y prevenir los

despidos injustificados por motivo de embarazo. Las reformas incluirán:

1. Incrementar la indemnización por despidos injustificados motivados por embarazo a seis meses de salario. Esta medida busca desincentivar la práctica de despedir a mujeres embarazadas y garantizar una compensación adecuada por la vulneración de sus derechos.
2. Fortalecer la supervisión de las autoridades laborales para garantizar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y la igualdad de género.
3. Imponer sanciones más severas a los empleadores que discriminen o despidan a mujeres embarazadas.
4. Promover campañas de sensibilización y capacitación en perspectiva de género para empleadores y trabajadores.
5. Garantizar la continuidad en el acceso a servicios de salud durante el embarazo y el postparto, incluso en casos de terminación de la relación laboral, mediante la suscripción de convenios con instituciones de seguridad social. Este mecanismo busca asegurar que las trabajadoras despedidas no se vean privadas de atención médica oportuna y de calidad.
6. Establecer mecanismos accesibles para que las mujeres puedan denunciar casos de despido injustificado y recibir apoyo legal inmediato.

El despido injustificado por motivos de embarazo representa una grave violación a los derechos humanos y laborales de las mujeres. Es indispensable fortalecer las medidas de protección para garantizar que las trabajadoras embarazadas no sean discriminadas y puedan ejercer plenamente sus derechos. La reforma a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios permitirá crear un marco normativo más robusto, alineado con los compromisos internacionales de México y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por lo anterior, y en mi calidad de Diputado integrante de la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán, someto a consideración de este Honorable Congreso el siguiente proyecto de reforma legislativa en base al cuadro comparativo siguiente:

Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios	
Dice	Debe Decir
<p>ARTICULO 22. Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a la II. ...</p> <p>III. A que no se les despidan del cargo que desempeñen por razones de embarazo;</p> <p>IV. a la VI. ...</p> <p>VII. Regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los periodos de descanso que por razón de embarazo se la hayan otorgado; y,</p> <p>VIII. Las dependencias, entidades, organismos autónomos y demás entes públicos, estatales y municipales, en el ámbito de sus competencias, promoverán y otorgarán las autorizaciones para que las trabajadoras acudan anualmente a las instituciones de salud a realizarse estudios para la detección temprana del cáncer de mama y cervicouterino. Dicha autorización será con goce de sueldo y sin perjuicio de sus prestaciones.</p> <p>Atendiendo a la naturaleza de las actividades que desempeñen, las autorizaciones se otorgarán gradualmente. Para tal efecto, las trabajadoras deberán dar aviso con al menos cinco días hábiles de anticipación. Además, una vez realizados los exámenes clínicos, deberán presentar el certificado médico correspondiente.</p>	<p>ARTICULO 22. Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a la II. ...</p> <p>III. A que no se les despidan del cargo que desempeñen por razones de embarazo o por estar en periodo de lactancia, con la obligación reforzada del empleador de demostrar que las causas de la terminación de la relación laboral no están relacionadas con estas condiciones. En caso de despido injustificado, tendrán derecho a una indemnización equivalente a seis meses de salario, además de las prestaciones correspondientes;</p> <p>IV. a la VI. ...</p> <p>VII. Regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los periodos de descanso que por razón de embarazo se la hayan otorgado;</p> <p>VIII. Las dependencias, entidades, organismos autónomos y demás entes públicos, estatales y municipales, en el ámbito de sus competencias, promoverán y otorgarán las autorizaciones para que las trabajadoras acudan anualmente a las instituciones de salud a realizarse estudios para la detección temprana del cáncer de mama y cervicouterino. Dicha autorización será con goce de sueldo y sin perjuicio de sus prestaciones.</p> <p>Atendiendo a la naturaleza de las actividades que desempeñen, las autorizaciones se otorgarán gradualmente. Para tal efecto, las trabajadoras deberán dar aviso con al menos cinco días hábiles de anticipación. Además, una vez realizados los exámenes clínicos, deberán presentar el certificado médico correspondiente;</p> <p>IX. A que se garantice la continuidad en el acceso a servicios de salud durante el embarazo y el postparto, incluso en casos de terminación de la relación laboral, a través de convenios con instituciones de seguridad social; y,</p> <p>X. A que, tras la licencia de maternidad, puedan reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente, con las mismas condiciones laborales y sin sufrir cambios desfavorables en su salario, horario o prestaciones.</p>

<p>ARTICULO 35. Son obligaciones de las instituciones a que se refiere el artículo 1 de esta Ley:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligadas;</p> <p>III. 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>ARTICULO 35. Son obligaciones de las instituciones a que se refiere el artículo 1 de esta Ley:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligadas, incluyendo medidas específicas para la protección de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia;</p> <p>III. 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;</p> <p>XI. Garantizar un entorno laboral libre de discriminación, acoso y violencia hacia las trabajadoras embarazadas, y adoptar medidas de sensibilización y capacitación para prevenir estas conductas.</p>	<p>ARTICULO 38. Son causas de la terminación de la relación de trabajo:</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p>V. La renuncia, abandono de empleo, entendiéndose por ésta la actitud del trabajador de no reintegrarse a sus labores habituales; y,</p> <p>VI. El cese dictado por el Titular de la Dependencia en donde preste sus servicios, debidamente fundado en cualesquiera de los siguientes casos:</p> <p>a) a la k) ...</p>	<p>ARTICULO 38. Son causas de la terminación de la relación de trabajo:</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p>V. La renuncia, abandono de empleo, entendiéndose por ésta la actitud del trabajador de no reintegrarse a sus labores habituales;</p> <p>VI. El cese dictado por el Titular de la Dependencia en donde preste sus servicios, debidamente fundado en cualesquiera de los siguientes casos:</p> <p>a) a la k) ...</p> <p>VII. El despido por razones de embarazo se considerará una causal de rescisión nula. En todos los casos, se deberá garantizar la protección de los derechos de la trabajadora afectada.</p>
		<p>ARTICULO 40. Cuando un trabajador resulte cesado injustamente tendrá derecho a optar por una de las siguientes acciones:</p> <p>a) Reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba, a razón de las que correspondan a la fecha en que se realice la reinstalación y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando; y,</p> <p>b) Indemnización con el importe de tres meses de salario que gozaba al momento del cese.</p>	<p>ARTICULO 40. Cuando un trabajador resulte cesado injustamente tendrá derecho a optar por una de las siguientes acciones:</p> <p>a) Reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba, a razón de las que correspondan a la fecha en que se realice la reinstalación y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando; y,</p> <p>b) Indemnización con el importe de tres meses de salario que gozaba al momento del cese, salvo en los casos de despido injustificado por embarazo o por estar en periodo de lactancia, en cuyo caso la indemnización será equivalente a seis meses de salario, además de las prestaciones correspondientes.</p>
		<p>ARTICULO 43. Las condiciones generales de trabajo establecerán:</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p>V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben de desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas;</p> <p>VI. a la VII. ...</p>	<p>ARTICULO 43. Las condiciones generales de trabajo establecerán:</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p>V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben de desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, incluyendo la adaptación del entorno laboral y horarios flexibles;</p> <p>VI. a la VII. ...</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 22, 35, 40, inciso b), y 43, fracción V; y se adiciona al artículo 38, la fracción VII, todos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 22. ...

I. a la II. ...

III. A que no se les despida del cargo que desempeñen por razones de embarazo o por estar en periodo de lactancia, con la obligación reforzada del empleador de demostrar que las causas de la terminación de la relación laboral no están relacionadas con estas condiciones. En caso de despido injustificado, tendrán derecho a una indemnización equivalente a seis meses de salario, además de las prestaciones correspondientes;

IV. a la VI. ...

VII. Regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los períodos de descanso que por razón de embarazo se la hayan otorgado;

VIII. Las dependencias, entidades, organismos autónomos y demás entes públicos, estatales y municipales, en el ámbito de sus competencias, promoverán y otorgarán las autorizaciones para que las trabajadoras acudan anualmente a las instituciones de salud a realizarse estudios para la detección temprana del cáncer de mama y cervicouterino.

Dicha autorización será con goce de sueldo y sin perjuicio de sus prestaciones.

Atendiendo a la naturaleza de las actividades que desempeñen, las autorizaciones se otorgarán gradualmente. Para tal efecto, las trabajadoras deberán dar aviso con al menos cinco días hábiles de anticipación. Además, una vez realizados los exámenes clínicos, deberán presentar el certificado médico correspondiente;

IX. A que se garantice la continuidad en el acceso a servicios de salud durante el embarazo y el postparto, incluso en casos de terminación de la relación laboral, a través de convenios con instituciones de seguridad social; y,

X. A que, tras la licencia de maternidad, puedan reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente, con las mismas condiciones laborales y sin sufrir cambios desfavorables en su salario, horario o prestaciones.

Artículo 35. ...

I. ...

II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligadas, incluyendo medidas específicas para la protección de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia;

III. 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;

XI. Garantizar un entorno laboral libre de discriminación, acoso y violencia hacia las trabajadoras embarazadas, y adoptar medidas de sensibilización y capacitación para prevenir estas conductas.

Artículo 38. ...

I. a la IV. ...

V. La renuncia, abandono de empleo, entendiéndose por ésta la actitud del trabajador de no reintegrarse a sus labores habituales;

VI. El cese dictado por el Titular de la Dependencia en donde preste sus servicios, debidamente fundado en cualesquiera de los siguientes casos:

a) a la k) ...

VII. El despido por razones de embarazo se considerará una causal de rescisión nula. En todos los casos, se deberá garantizar la protección de los derechos de la trabajadora afectada.

Artículo 40. ...

a) Reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba, a razón de las que correspondan a la fecha en que se realice la

reinstalación y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando; y,

b) Indemnización con el importe de tres meses de salario que gozaba al momento del cese, salvo en los casos de despido injustificado por embarazo o por estar en periodo de lactancia, en cuyo caso la indemnización será equivalente a seis meses de salario, además de las prestaciones correspondientes.

Artículo 43. ...

I. a la IV. ...

V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben de desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, incluyendo la adaptación del entorno laboral y horarios flexibles;

VI. a la VII. ...

TRANSITORIOS

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

Segundo. Los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Organismos Autónomos, los 112 Ayuntamientos y el Consejo Mayor de Cherán, del Estado de Michoacán de Ocampo, dispondrán de un plazo de 180 días naturales para implementar las medidas y capacitaciones necesarias en cumplimiento de las disposiciones de este decreto.

Tercero. La Secretaría del Migrante del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán, en coordinación con la Secretaría de Gobierno, implementará programas de sensibilización sobre xenofobia dirigidos a la sociedad en general dentro de los 180 días posteriores a la entrada en vigor de este decreto.

Cuarto. Notifíquese a los Titulares de los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Organismos Autónomos, los 112 Ayuntamientos y el Consejo Mayor de Cherán, del Estado de Michoacán de Ocampo el presente decreto para su cumplimiento y efectos conducentes.

DADO EN EL PALACIO DEL PODER Legislativo de Morelia, Michoacán, a 23 del mes de enero del año 2025.

Atentamente

Dip. Juan Carlos Barragán Vélez





www.congresomich.gob.mx