



DIP. RICARDO PARRA TIZNADO

Tepic, Nayarit; a la fecha de su presentación.

MTRO. JUAN DANIEL MARTÍNEZ ITO
SECRETARIO GENERAL DEL H. CONGRESO
DEL ESTADO DE NAYARIT.
PRESENTE



El que suscribe Lic. Jesús Salvador Espericueta Cebreros; respaldado por el **Diputado Ricardo Parra Tiznado**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA de esta Trigésima Cuarta Legislatura, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, así como, los numerales 21 fracción II y 94 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit y 10 fracción V, 80 y 95 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, presento la **Iniciativa con Proyecto de Decreto que tiene por objeto reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, titulada "Justicia Sin Barreras"**; asimismo, solicito se inscriba en el Orden del Día de la siguiente Sesión Pública de este Honorable Congreso del Estado de Nayarit.

Sin otro particular, agradezco la atención.

ATENTAMENTE




DIPUTADO RICARDO PARRA
TIZNADO

INTEGRANTE DEL GRUPO
PARLAMENTARIO DEL PARTIDO
MORENA.

JESÚS SALVADOR ESPERICUETA
CEBREROS

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA



DIPUTADO SALVADOR CASTAÑEDA RANGEL
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL H.
CONGRESO DEL ESTADO DE NAYARIT.
PRESENTE



El que suscribe Lic. Jesús Salvador Espericueta Cebreros; respaldado por el **Diputado Ricardo Parra Tiznado**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA de esta Trigésima Cuarta Legislatura, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, así como, los numerales 21 fracción II y 94 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit y 10 fracción V, 80 y 95 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, presento la **Iniciativa con Proyecto de Decreto que tiene por objeto reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, titulada “Justicia Sin Barreras”**; al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La inclusión laboral como pilar de la igualdad. La inclusión laboral constituye uno de los pilares más sólidos sobre los que se edifica una sociedad justa, equitativa y verdaderamente democrática, permitiendo el acceso a un empleo digno para quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad.¹

Por ello, no podemos hablar de igualdad sustantiva mientras existan grupos de personas que, por su condición física, sensorial o intelectual, se vean sistemáticamente excluidos del derecho al trabajo digno.

¹ Inclusión Laboral, concepto consultable en la página siguiente: https://salud.edomex.gob.mx/salud/inclusion_laboral.

En este sentido, la inclusión laboral de las personas con discapacidad no es solo una meta social, sino una obligación moral y jurídica que el Estado y las instituciones deben asumir con responsabilidad.

A nivel mundial, las personas con algún tipo de discapacidad representan alrededor del 15% de la población y, aunque cerca del 80% de ellas se encuentra en edad de trabajar, su derecho a un empleo digno sigue siendo frecuentemente vulnerado al enfrentar mayores tasas de desempleo, inactividad económica y un alto riesgo de quedar sin protección social en comparación con las personas sin discapacidad.²

En México, de los 8.8 millones de personas que viven con alguna discapacidad, únicamente el 40.6 % participa en alguna actividad económica, lo que refleja una profunda brecha de inclusión laboral, ya que seis de cada diez personas de este sector no cuentan con un empleo y, por tanto, se ven privadas de la oportunidad de ejercer su derecho al trabajo digno y de contribuir plenamente al desarrollo social y económico del país.³

Bajo este contexto, el trabajo es mucho más que una fuente de ingreso, representa un espacio de reconocimiento, de participación y de desarrollo humano; dicha actividad permite que las personas construyan su identidad, fortalezcan su autoestima y colaboren al bienestar colectivo.

Luego entonces, cuando una persona con discapacidad es marginada del ámbito laboral, no solo se le priva de un sustento económico, sino también de la posibilidad de ejercer plenamente su ciudadanía.

² Para mayor información se puede consultar el artículo digital "¿Qué es la inclusión laboral? Ejemplos, ajustes razonables y medidas eficaces" disponible en: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/que-es-la-inclusion-laboral-ejemplos-ajustes-razonables-y-medidas-eficaces/>.

³ Consultable en: <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/27f-1-5-empresas-contrata-personas-discapacidad-20250227-748129.html>.

En México, la Constitución Federal y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos reconocen el principio de igualdad y no discriminación,⁴ sin embargo, la realidad demuestra que las personas con discapacidad continúan enfrentando obstáculos estructurales, tales como, procesos de contratación excluyentes, falta de accesibilidad en los centros de trabajo, prejuicios sobre su capacidad productiva y, en muchos casos, despidos injustificados, prácticas que perpetúan la desigualdad y refuerzan estigmas que deben erradicarse.

Con este enfoque integral, la inclusión laboral implica mucho más que abrir vacantes o cumplir con cuotas, significa transformar la cultura institucional y social para valorar la diversidad como una fortaleza.

En tal virtud, hablar de inclusión supone adaptar los entornos laborales, ofrecer ajustes razonables, capacitar al personal en materia de inclusión y garantizar que los procedimientos administrativos y judiciales sean accesibles y sensibles a las necesidades de las personas con discapacidad.

Además, la inclusión laboral tiene un impacto directo en el desarrollo económico y social, diversos estudios demuestran que los entornos laborales inclusivos son más productivos, innovadores y cohesionados, todo esto, en función de que las personas con discapacidad aportan perspectivas únicas, resiliencia y compromiso, cualidades que enriquecen el desempeño de cualquier institución pública o privada.

En consecuencia, hacer de la inclusión laboral un pilar de la igualdad significa reconocer que la justicia no se limita al texto de la ley, sino que se materializa en acciones concretas que garanticen oportunidades reales.

⁴ En caso de requerir más información se puede consultar el Manual sobre Justicia y Personas con Discapacidad, mismo que hace referencia al marco jurídico nacional e internacional sobre los derechos reconocidos para todas las personas, disponible en: https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/publicaciones_scjn/publicacion/2022-02/Manual%20sobre%20justicia%20y%20personas%20con%20discapacidad_4.pdf.

Para esto, el Estado debe adoptar políticas públicas, mecanismos de protección y procedimientos judiciales ágiles que aseguren que ninguna persona con discapacidad sea discriminada o desprotegida.

En tal sentido, si buscamos avanzar hacia una sociedad más inclusiva se requieren eliminar los obstáculos físicos, comunicativos y actitudinales que impiden la participación plena, garantizando que cada persona pueda desarrollarse y contribuir en igualdad de condiciones.

Desde la perspectiva del modelo social, la discapacidad debe entenderse como una consecuencia de las barreras que la sociedad impone y no como una limitación individual, este enfoque destaca que la exclusión surge cuando los entornos, los servicios y las políticas no consideran las necesidades de todas las personas, generando desigualdad y dependencia.⁵

Reflexionar desde esta perspectiva nos lleva a asumir una responsabilidad colectiva, construir una sociedad que valore las diferencias, elimine las barreras y garantice que todas las personas puedan ejercer sus derechos y desarrollar su potencial plenamente.

La problemática de los procesos judiciales lentos y su impacto en las personas con discapacidad. Uno de los mayores desafíos que enfrentan las

Elementos del modelo social de la discapacidad



⁵ Información e imagen obtenida del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Discapacidad, disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-04/Protocolo%20para%20Juzgar%20con%20Perspectiva%20de%20Discapacidad.pdf>.

personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo es la discriminación o el despido injustificado, sino también la lentitud de los procesos judiciales que deberían proteger sus derechos.

Cuando una persona con discapacidad es despedida, el ejercicio pleno de su capacidad jurídica cobra especial relevancia, ya que le permite participar directamente en los procesos legales para defender sus derechos laborales.

Este principio garantiza que pueda acceder a la justicia en igualdad de condiciones, presentar pruebas, expresar su versión de los hechos y recibir los apoyos necesarios para comprender y participar en cada etapa del procedimiento, de esta manera, se asegura que las decisiones que afecten su vida laboral se tomen con base en la equidad y el respeto a su dignidad.

Cabe resaltar que, el reconocimiento de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad ⁶ implica garantizar su derecho a intervenir en los procesos jurisdiccionales, asegurando que puedan ejercer su voz, tomar decisiones y participar activamente en la defensa de sus derechos sin discriminación.

Resultando necesario el desarrollo de procesos ágiles, pues la justicia tardía, en estos casos, se convierte en una forma más de exclusión, pues prolonga la incertidumbre, agrava la vulnerabilidad económica y afecta directamente la dignidad de quienes buscan una resolución justa.

En la práctica, los juicios laborales pueden extenderse durante meses o incluso años, tiempo en el cual el trabajador despedido o afectado carece de ingresos estables, y para una persona con discapacidad, esta situación resulta especialmente grave, ya que muchas veces su condición física o sensorial les

⁶ Para mayor información consultar "Apuntes sobre derechos de las personas con discapacidad" disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-02/apuntes-Capacidad-Juridica.pdf>.



impide acceder de inmediato a otro empleo o realizar actividades que le generen sustento.

Ahora bien, la falta de ingresos no solo compromete el bienestar de la persona que fue despedida, sino también el de sus familias, que en muchos casos dependen de ese salario para cubrir necesidades básicas como alimentación, medicamentos o transporte adaptado.

Por todo ello, la lentitud judicial también tiene un impacto emocional profundo, pues la espera prolongada, la incertidumbre y la falta de respuestas oportunas generan ansiedad, estrés y sentimientos de impotencia.

Lo anterior, genera que las personas con discapacidad no encuentren un espacio de protección en la justicia y, por el contrario, se enfrentan a un sistema que, por su rigidez y burocracia, reproduce las mismas desigualdades que debería corregir.

Además, los procedimientos judiciales tradicionales no siempre están diseñados para ser accesibles, las audiencias, notificaciones o trámites pueden representar obstáculos adicionales para quienes requieren apoyos específicos, intérpretes o adaptaciones tecnológicas.

Esta falta de accesibilidad procesal constituye una forma indirecta de discriminación que limita el ejercicio pleno del derecho a la justicia, por lo cual, resulta indispensable establecer mecanismos que garanticen una justicia pronta, accesible y sensible a las condiciones de las personas con discapacidad.

Bajo este orden de ideas, los juicios sumarios representan una herramienta eficaz para evitar que los procesos se prolonguen innecesariamente, al fijar plazos máximos para dictar sentencia, se asegura que el trabajador no quede en el abandono y que el conflicto se resuelva con celeridad y equidad.



Asimismo, la implementación de medidas cautelares de subsistencia, como el otorgamiento de un apoyo económico temporal durante el juicio, permitiría que las personas con discapacidad mantengan un nivel mínimo de bienestar mientras se resuelve su situación laboral.

Todas estas medidas no solo son un acto de justicia, también representan una manifestación del principio de igualdad sustantiva al garantizar procedimientos rápidos, accesibles y humanizados que protegen a quienes más lo necesitan.

Equidad y dignidad laboral para las personas con discapacidad en Nayarit. La presente iniciativa tiene como propósito establecer la obligatoriedad de juicios sumarios y medidas cautelares de subsistencia en los procedimientos laborales donde la parte actora sea una persona con discapacidad comprobada, garantizando así el acceso efectivo a la justicia, la protección del derecho al trabajo y la igualdad sustantiva ante la ley.

En el Estado de Nayarit, como en gran parte del país, las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras estructurales, sociales y económicas que limitan su plena inclusión en el ámbito laboral.

A pesar de los avances normativos en materia de derechos humanos, persisten prácticas discriminatorias, despidos injustificados y procesos judiciales prolongados que agravan su situación de vulnerabilidad.

El derecho al trabajo digno y a la no discriminación está reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁷ en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad⁸ y en diversos tratados internacionales

⁷ Consultable en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.

⁸ Consultable en: <https://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo61725.pdf>.

suscritos por el Estado mexicano, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas.⁹

Respecto a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, su artículo 3 establece los principios¹⁰ generales que deben guiar toda acción y política en favor de la inclusión, los cuales son:

- Respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;
- No discriminación;
- Participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- Respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humana;
- Igualdad de oportunidades, y
- Accesibilidad.

Estos principios establecen la base para construir entornos más equitativos, donde se reconozca el valor y la contribución de todas las personas, siendo indispensable su aplicación en todos los entornos.

Sin embargo, la efectividad de los derechos a los que hacemos referencia en los diversos instrumentos legales depende de que existan mecanismos procesales ágiles y medidas de protección inmediatas que eviten la desprotección económica y social de quienes, por su condición, no pueden sostener largos litigios laborales.

Por ello, esta iniciativa propone que los Tribunales Laborales del Estado otorguen turno preferente a los expedientes en los que el trabajador demandante acredite una discapacidad.

⁹ Consultable en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

¹⁰ Información consultable en: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-trabajo>

En estos casos, el proceso deberá resolverse en un plazo máximo de seis meses, garantizando una justicia pronta y expedita; asimismo, se plantea que, mientras dure el juicio, el ente público demandado esté obligado a otorgar una medida cautelar de subsistencia equivalente al menos al 50% del salario anterior del trabajador, siempre que se demuestre que la discapacidad le impide obtener otro ingreso inmediato.

Esta disposición busca evitar que la persona con discapacidad quede en estado de indefensión económica durante el proceso judicial, asegurando su derecho a una vida digna.

La justicia, es promovida en diferentes ámbitos, pero cada 27 de febrero reafirmamos la importancia de trabajar por una justicia que garantice la inclusión y todos los retos que esto implica, por lo cual, se conmemora el Día Nacional por la Inclusión Laboral.¹¹

El objetivo de este día es destacar la modernidad y el compromiso de la legislación mexicana en materia de oportunidades laborales, reafirmando que todas las personas, sin distinción de origen étnico, género, condición de salud, preferencia sexual o cualquier otra circunstancia que pudiera colocarlas en situación de vulnerabilidad, tienen derecho a acceder a un trabajo digno y decente.¹²

Por otro lado, se propone establecer una protección especial de estabilidad reforzada para los trabajadores con discapacidad en el servicio público, impidiendo su despido injustificado sin un dictamen técnico de desempeño emitido por una instancia imparcial.

¹¹ Información referente al Día Nacional por la Inclusión Laboral, consultable en: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/dia-nacional-por-la-inclusion-laboral-97602#:~:text=La%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20es%20la,y%20ascenso%20en%20el%20empleo.> .

¹² Consultable en: <https://consulmex.sre.gob.mx/sanantonio/index.php/lo-mas-visto/avisos/383-avisos> .



Con ello, se pretende evitar que sean removidos por motivos políticos, cambios de administración o decisiones arbitrarias, garantizando la continuidad laboral y el respeto a su capacidad profesional.

Finalmente, se propone la creación de la figura del “Mediador de Capacidades” dentro del Centro de Conciliación Laboral del Estado, especializado en atender y resolver conflictos laborales de personas con discapacidad en un plazo no mayor a quince días, este mediador contará con formación en derechos humanos, inclusión laboral y accesibilidad, y su intervención permitirá resolver controversias de manera rápida, evitando el desgaste físico, emocional y económico que implica un juicio prolongado.

Con estas medidas, se busca fortalecer el principio de igualdad sustantiva, garantizar el acceso efectivo a la justicia laboral y promover una cultura de respeto e inclusión hacia las personas con discapacidad, debido a que, la justicia no puede ser lenta ni inaccesible para quienes enfrentan mayores obstáculos; por el contrario, debe ser un instrumento de equidad y protección.

Objetivos de la Iniciativa. La propuesta en estudio busca realizar modificaciones a la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, con los objetivos siguientes:

- Que las Salas Laborales den turno preferente a los expedientes donde la persona trabajadora tenga una discapacidad, señalando que el proceso se resuelva de manera pronta.
- Mientras dure el proceso, el ente público estará obligado a otorgar un apoyo equivalente al menos al 50% del salario anterior como medida cautelar, si se demuestra que la discapacidad impide a la persona trabajadora obtener otro ingreso inmediato.

- Establecer que las personas trabajadoras con discapacidad en el servicio público tengan una protección especial, impidiendo su despido injustificado sin un dictamen previo de desempeño técnico, evitando que sean removidos por cambios de administración o caprichos políticos.
- Regular que las Unidades de Conciliación y de Mediación deberán contar con especialistas para atender casos que involucren a personas trabajadoras con discapacidad, con la finalidad de resolver los casos en menos de 15 días, evitando el desgaste de un juicio largo.

Concretamente, las adecuaciones son:

Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto Vigente	Texto Propuesto
Título Quinto	
Prescripción y Caducidad	
Capítulo Primero	
Prescripción	
Artículo 164. Prescripciones, regla general y excepciones. Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijan las condiciones generales del trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos siguientes.	Artículo 164. ...
I. Prescriben en un mes:	I. ...

Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto Vigente	Texto Propuesto
a) al c) ... II. Prescriben en dos meses: a) En caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, comenzarán a computarse a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión, y b) Tratándose de supresión de plazas, las acciones para que les otorgue otra equivalente a la suprimida o a obtener la indemnización de Ley.	a) al c) ... II. ... a) En caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, comenzarán a computarse a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión; no prescribirán las acciones legales cuando se trate de una persona trabajadora con discapacidad, y b) ...
Capítulo Segundo De la Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia Laboral	
Artículo 177. Integración de la Unidad. La Unidad de Medios Alternos de Solución de Conflictos en Materia	Artículo 177. ...

Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto Vigente	Texto Propuesto
Laboral estará integrada de la siguiente manera:	
I. Un Director General;	I. ...
II. La Jefatura de la Unidad de Conciliación, y	II. ...
III. La Jefatura de la Unidad de Mediación.	III. ...
La Unidad contará con el número de especialistas mediadores y conciliadores necesarios para la prestación del servicio, así como con el número de trabajadores necesarios para las tareas administrativas.	...
<i>Sin correlativo</i>	Las Unidades de Conciliación y de Mediación deberán contar con especialistas para atender casos que involucren a personas trabajadoras con discapacidad, a fin de garantizar un trato digno, accesible e inclusivo conforme a los principios de igualdad y no discriminación.



Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto Vigente	Texto Propuesto
Artículo 187. Obligaciones de los especialistas. Los especialistas de la Unidad tendrán las siguientes obligaciones: I. a la X. ... Cuando el Director General funja como especialista deberá someterse a las disposiciones que rigen para dicha función conforme a esta ley. <i>Sin correlativo</i>	Artículo 187. ... I. a la X. Los especialistas que intervengan en procedimientos de mediación o conciliación relacionados con personas trabajadoras con discapacidad deberán concluir el trámite de los medios alternos en un plazo máximo de quince días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud correspondiente, garantizando la atención oportuna y el respeto a los derechos laborales de las partes involucradas.
Título Cuarto De los procedimientos ante las Salas Laborales	

Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto Vigente	Texto Propuesto
Capítulo Segundo De la demanda y contestación	
Artículo 267. Acuerdo inicial. Recibida la demanda la Sala Laboral procederá a emitir el acuerdo que corresponda. De estimarse procedente la admisión, se señalará en el propio acuerdo la fecha para la celebración de la audiencia de demanda y contestación y de admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes al en que se haya recibido la demanda; asimismo, se ordenará emplazar al demandado y citar a las partes a comparecer a la audiencia con los apercibimientos que correspondan.	Artículo 267. Acuerdo inicial. Recibida la demanda la Sala Laboral procederá a emitir el acuerdo que corresponda. Se dará turno y trámite preferente a las demandas donde la parte actora sea una persona trabajadora con discapacidad. De estimarse procedente la admisión, se señalará en el propio acuerdo la fecha para la celebración de la audiencia de demanda y contestación y de admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes al en que se haya recibido la demanda; asimismo, se ordenará emplazar al demandado y citar a las partes a comparecer a la audiencia con los apercibimientos que correspondan. Cuando se trate de un asunto de despido o suspensión injustificada de una persona trabajadora con discapacidad, la Sala Laboral deberá establecer como medida cautelar el



Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto Vigente	Texto Propuesto
	otorgamiento de un apoyo económico equivalente, por lo menos, al cincuenta por ciento del salario percibido con anterioridad, esto, siempre que se acredite de manera fehaciente que la discapacidad de la persona trabajadora le impide obtener un ingreso inmediato, garantizando así su subsistencia y el ejercicio efectivo de sus derechos laborales.
En caso de que la demanda omita alguno de los requisitos señalados en las fracciones de la II a la VI del artículo 265 o los anexos a que refiere el artículo 266, la Sala Laboral requerirá por única ocasión al promovente para que subsane la omisión en un plazo de cinco días.	...
De no atenderse el requerimiento a que refiere el párrafo anterior se tendrá por no presentada la demanda.	...
Artículo 270. Contenido de la contestación. En su contestación, el	Artículo 270. ...



Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto Vigente	Texto Propuesto
demandado deberá señalar domicilio en el lugar de residencia del Instituto para recibir notificaciones y en su caso persona o personas autorizadas para ello. Asimismo, opondrá sus excepciones y defensas, debiéndose referir a todos los hechos contenidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, o bien expresando los que no le sean propios; agregando, si así lo estimare conveniente, las explicaciones necesarias. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos. La confesión de estos no necesariamente implica la aceptación del derecho. Se deberán ofrecer en la misma contestación las pruebas en los	



Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit	
Texto Vigente	Texto Propuesto
términos de la fracción V del artículo 265 de esta ley. <i>Sin correlativo</i>	Cuando la parte demandada sea un Ente Público, y el asunto verse sobre el despido o suspensión injustificada de una persona trabajadora con discapacidad, deberá acompañar a su contestación el dictamen técnico en el que se compruebe que la determinación correspondiente derivó por la falta de desempeño técnico de la persona trabajadora.

Disposiciones Transitorias
PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit.
SEGUNDO. Notifíquese el Decreto al Instituto de Justicia Laboral Burocrática para el Estado de Nayarit, para su conocimiento y efectos conducentes.

Vinculación del Proyecto de Decreto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU¹³. La iniciativa presentada se alinea de manera directa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, particularmente

¹³ Objetivos de Desarrollo Sostenible, 10: Reducción de las Desigualdades. Consultable en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.



con el Objetivo 10, orientado a reducir la desigualdad en y entre los países. De manera específica, la propuesta incide en el cumplimiento de las metas 10.2 y 10.3.

En relación con la meta 10.2, se impulsa, con esta propuesta, mecanismos concretos para potenciar y promover la inclusión de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica; al centrar la atención en sectores o grupos de atención prioritaria, la iniciativa garantiza que estos grupos no solo sean receptores de asistencia, sino participantes activos en la vida pública y económica del país, cerrando las brechas de marginación histórica.

En consonancia con la meta 10.3, sobre garantizar la igualdad de oportunidades, este proyecto contribuye a la eliminación de barreras discriminatorias en las leyes y políticas públicas; por lo anterior, al fortalecer el marco normativo, se asegura que las instituciones operen bajo principios de equidad, promoviendo legislaciones y prácticas adecuadas que protejan los derechos humanos y aseguren un trato digno para todas y todos.

Así pues, al adoptar estos estándares, no solo se responde a los compromisos internacionales de México, sino que se avanza hacia la consolidación de un Estado donde la justicia no sea un privilegio, sino un derecho accesible.

La implementación de esta iniciativa es un paso firme hacia una sociedad más humana, donde la diversidad sea el motor de un desarrollo sostenible que, verdaderamente, no deje a nadie atrás.

Por lo anterior, se muestra un esquema que ilustra la relación de la reforma con los Objetivos antes señalados:



Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Fuente: Elaboración propia con información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

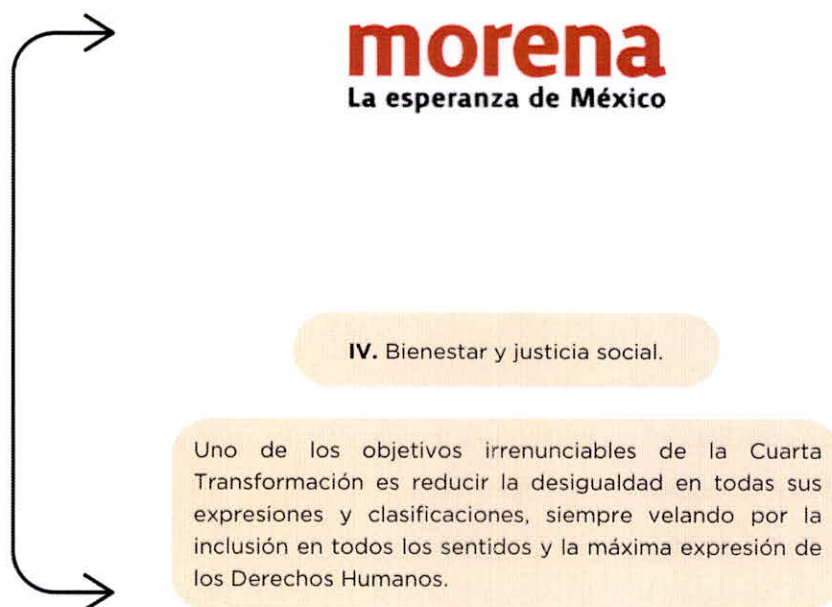
Vinculación del Proyecto de Decreto con la Plataforma Electoral del Partido MORENA.¹⁴ La presente iniciativa se fundamenta en el compromiso de la Cuarta Transformación por reducir la desigualdad y eliminar la exclusión en todas sus formas, lo anterior, al proponer mecanismos que fomenten un nuevo marco legal para una mejor, eficiente y eficaz procuración de justicia.

De tal manera, esta propuesta establece mecanismos de supervisión que funcionan como una medida de protección inmediata, al igual que se proponen procesos acelerados y apoyos cautelares para quienes enfrentan barreras físicas o sociales. Por ende, esta reforma garantiza que la población con discapacidad cuente con una defensa institucional activa que prevenga abusos y garantice el respeto irrestricto a sus derechos humanos.

¹⁴ Página 19 de la Plataforma Electoral del Partido MORENA. Consultable en: https://ieenayarit.org/Transparencia/Plataforma/2024/PLATAFORMA_ELECTORAL_2024_MORENA.pdf.

Con esto, el proyecto refleja la esencia del Humanismo Mexicano, colocando a la persona y sus prerrogativas constitucionales en el centro de la administración pública; de esta manera, Morena reafirma su compromiso de construir un país incluyente donde nadie se quede fuera, se trata de una justicia social que no solo es legal, sino profundamente humana, transformando la atención y procuración de justicia en una prioridad permanente del Estado mexicano.

Así pues, la relación con el tema se muestra a continuación:



Fuente: Elaboración propia con información de la Plataforma Electoral del Partido MORENA.

Vinculación del Proyecto de Decreto con el Plan de Desarrollo Institucional del H. Congreso del Estado de Nayarit.¹⁵ La presente reforma guarda una coherencia profunda con los pilares y las líneas de acción del Plan de Desarrollo Institucional del Poder Legislativo, ya que robustece la facultad de este Congreso para atender

¹⁵ Página 62 del Plan de Desarrollo Institucional del H. Congreso del Estado de Nayarit. Consultable en: <https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/eventos/2025/PDI-2024-2027.pdf>.



las exigencias sociales con agilidad, transparencia y un enfoque sensible a las realidades de la comunidad.

Esta vinculación se manifiesta en la adopción de principios de vanguardia institucional de la labor parlamentaria para consolidar una estructura legal que garantice la justicia social, la equidad y la prosperidad común.

Bajo la hoja de ruta del Plan de Desarrollo, la prioridad es edificar un Poder Legislativo plenamente integrado con la ciudadanía, en este sentido, la propuesta actúa como un catalizador para blindar la protección de los derechos humanos y la cohesión social, garantizando la atención prioritaria a sectores que históricamente han enfrentado desigualdades.

Finalmente, se reafirma la voluntad de este órgano legislativo para trabajar en estrecha colaboración interinstitucional y vigilar la efectividad de las políticas públicas, avanzando hacia un esquema proactivo que sitúa la dignidad humana y el servicio público en el centro de toda toma de decisiones.

Lo anterior, se esquematiza y puntualiza de la siguiente manera:



TRABAJO PARLAMENTARIO

EJE RECTOR 1: GOBERNANZA Y GOBERNABILIDAD

Eje Estratégico 1.2: Derechos Humanos, Paz, Seguridad y Justicia.

Objetivo Específico del Eje Estratégico: Contribuir con el bienestar y desarrollo de la sociedad nayarita priorizando la eficiencia del sistema judicial, la protección de los derechos humanos, la prevención de la violencia de género, garantizando un sistema inclusivo y equitativo; con el objetivo de generar un entorno justo, accesible y una defensa efectiva para los sectores más desfavorecidos.

Línea de acción: Fortalecer mediante acciones legislativas, la estructura y funcionamiento del sistema judicial; la defensoría pública y la asistencia jurídica para un mejor acceso a la justicia con especial atención a grupos vulnerables.



Fuente: Elaboración propia con información del Plan de Desarrollo Institucional del H. Congreso del Estado de Nayarit.

En conclusión, esta propuesta se erige como una garantía para la protección de la dignidad humana, asegurando que la labor legislativa no solo respete, sino que promueva activamente el ejercicio pleno de los Derechos Humanos.

Al colocar los derechos humanos como el eje rector de la actividad parlamentaria, se asegura una defensa progresiva y efectiva de la integridad de todas las personas, consolidando un marco jurídico que previene la exclusión y garantiza que la justicia sea una realidad tangible y accesible para cada integrante de la sociedad.

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración de la Honorable Asamblea Legislativa, la **Iniciativa con Proyecto de Decreto que tiene por objeto reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, titulada “Justicia Sin Barreras”**, en los términos siguientes:



**PROYECTO DE DECRETO QUE TIENE POR OBJETO REFORMAR Y
ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE DERECHOS Y
JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO DE NAYARIT**

ÚNICO.- Se **reforman** el inciso a) de la fracción II del artículo 164 y los párrafos primero y segundo del artículo 267; y **se adicionan** un tercer párrafo al artículo 177, un tercer párrafo al artículo 187 y un cuarto párrafo al artículo 270, todos de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, para quedar como siguen:

Artículo 164. ...

I. ...

a) al c) ...

II. ...

a) En caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la ley concede, comenzarán a computarse a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión; **no prescribirán las acciones legales cuando se trate de una persona trabajadora con discapacidad, y**

b) ...

Artículo 177. ...

I. a la III. ...

...

Las Unidades de Conciliación y de Mediación deberán contar con especialistas para atender casos que involucren a personas trabajadoras con discapacidad, a fin de garantizar un trato digno, accesible e inclusivo conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

Artículo 187. ...

I. a la X. ...

...

Los especialistas que intervengan en procedimientos de mediación o conciliación relacionados con personas trabajadoras con discapacidad deberán concluir el trámite de los medios alternos en un plazo máximo de quince días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud correspondiente, garantizando la atención oportuna y el respeto a los derechos laborales de las partes involucradas.

Artículo 267. Acuerdo inicial. Recibida la demanda la Sala Laboral procederá a emitir el acuerdo que corresponda. **Se dará turno y trámite preferente a las demandas donde la parte actora sea una persona trabajadora con discapacidad.**

De estimarse procedente la admisión, se señalará en el propio acuerdo la fecha para la celebración de la audiencia de demanda y contestación y de admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes al en que se haya recibido la demanda; asimismo, se ordenará emplazar al demandado y citar a



las partes a comparecer a la audiencia con los apercibimientos que correspondan. Cuando se trate de un asunto de despido o suspensión injustificada de una persona trabajadora con discapacidad, la Sala Laboral deberá establecer como medida cautelar el otorgamiento de un apoyo económico equivalente, por lo menos, al cincuenta por ciento del salario percibido con anterioridad, esto, siempre que se acredite de manera fehaciente que la discapacidad de la persona trabajadora le impide obtener un ingreso inmediato, garantizando así su subsistencia y el ejercicio efectivo de sus derechos laborales.

...

...

Artículo 270. ...

...

...

Cuando la parte demandada sea un Ente Público, y el asunto verse sobre el despido o suspensión injustificada de una persona trabajadora con discapacidad, deberá acompañar a su contestación el dictamen técnico en el que se compruebe que la determinación correspondiente derivó por la falta de desempeño técnico de la persona trabajadora.

TRANSITORIO

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit.



DIP. RICARDO PARRA TIZNADO

SEGUNDO. Notifíquese el Decreto al Instituto de Justicia Laboral Burocrática para el Estado de Nayarit, para su conocimiento y efectos conducentes.

ATENTAMENTE

**DIPUTADO RICARDO PARRA
TIZNADO**

INTEGRANTE DEL GRUPO
PARLAMENTARIO DEL PARTIDO
MORENA.

**JESÚS SALVADOR ESPERICUETA
CEBREROS**

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA