

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



Con fundamento en los artículos 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, 21 fracción II, 86, 94 fracción VI y 95 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como 10 fracción III, 95 y 96 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nayarit, me permito remitir a usted la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 164, FRACCIÓN II, DE LA LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT, EN MATERIA DE AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA DEMANDAR DESPIDO O SUSPENSIÓN INJUSTIFICADA EN CASOS DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD, EMBARAZADAS O CON ENFERMEDAD CRÓNICO DEGENERATIVA COMO AJUSTE RAZONABLE DE PROCEDIMIENTO**, a efecto de que sea inscrita en el orden del día de la siguiente sesión ordinaria y se sigan las etapas del proceso legislativo correspondiente.

ATENTAMENTE  
TEPIC NAYARIT, 2 DE MARZO DE 2026

JTF

DIP. JESSICA ABILENE TORRES FREGOSO.  
PRESIDENTA DE LAS COMISIONES DE NIÑEZ, JUVENTUD  
Y DEPORTE Y DE GESTORÍA SOCIAL Y GRUPOS VULNERABLES



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



La que suscribe, **Diputada Jessica Abilene Torres Fregoso**, integrante del Grupo Parlamentario de **MORENA** de esta Trigésimo Cuarta Legislatura, en uso de las facultades conferidas por los artículos 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, 21 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, en concordancia con los artículos 10 fracción III, 95 y 96 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, ambos del estado de Nayarit, me permito someter a la consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 164, FRACCIÓN II, DE LA LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT, EN MATERIA DE AMPLIACIÓN DEL PLAZO SOBRE PRESCRIPCIÓN EN CASOS DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD, EMBARAZADAS O CON ENFERMEDAD CRÓNICO DEGENERATIVA COMO AJUSTE RAZONABLE DE PROCEDIMIENTO**, al tenor de la siguiente:

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **I. ANTECEDENTES**

En el ejercicio de la función legislativa y de gestoría social, se ha tenido conocimiento del caso del psicólogo educativo Jesús Salvador Espericueta Cebreros, persona con discapacidad, en el municipio de Tecuala, Nayarit. Dicho caso fue presentado ante el Pleno el jueves 12 de febrero de 2026 a través de una posicionamiento. Sin prejuzgar sobre hechos específicos ni sustituir a las autoridades competentes, el caso evidencia un problema normativo: el plazo vigente para demandar despido o suspensión injustificada puede resultar insuficiente cuando existen barreras asociadas a la discapacidad (accesibilidad, movilidad, comunicación, acceso a asesoría y representación), lo que impacta el acceso real a la justicia.

Pero además la presente iniciativa surge de la necesidad de armonizar el principio de seguridad jurídica con el principio de igualdad sustantiva dentro del modelo del Estado constitucional contemporáneo. En dicho modelo, la igualdad no puede agotarse en una noción meramente formal que imponga el mismo trato normativo a todas las personas, sino que exige reconocer las condiciones materiales y estructurales que históricamente han colocado a ciertos grupos en posiciones de desventaja, exclusión o subordinación.

La seguridad jurídica, sin duda, constituye un pilar fundamental del sistema laboral. El establecimiento de plazos de prescripción responde a una finalidad legítima: otorgar certeza, estabilidad y previsibilidad a las relaciones jurídicas. El plazo de dos meses para demandar despido o suspensión injustificada cumple esa función dentro del diseño normativo vigente. Sin embargo, cuando dicho plazo se aplica sin matices frente a contextos de vulnerabilidad —como discapacidad, embarazo, enfermedades crónico-degenerativas u otras condiciones que generan barreras objetivas para el acceso oportuno a la justicia— puede convertirse en una limitación desproporcionada que opera como discriminación indirecta.

Esta problemática no es hipotética ni aislada. Ha sido reconocida, directa o indirectamente, por órganos jurisdiccionales federales y por autoridades administrativas especializadas en materia de no discriminación.

### **1. Suprema Corte de Justicia de la Nación – ADR 3708/2016**

En el Amparo Directo en Revisión 3708/2016, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó un caso de despido vinculado a una condición de salud grave equiparable a discapacidad. La Corte sostuvo que cuando el despido se produce en un contexto de vulnerabilidad, los órganos jurisdiccionales deben aplicar un estándar reforzado de \_escrutinio, considerando el principio de igualdad sustantiva y la prohibición de discriminación.

La Corte estableció que el derecho al trabajo no puede analizarse de manera aislada del artículo 1º constitucional y de los tratados internacionales en materia de derechos humanos. Reconoció que las personas en situación de vulnerabilidad pueden enfrentar obstáculos adicionales para ejercer sus derechos laborales y que el Estado tiene la obligación de remover tales barreras.

Este precedente es particularmente relevante porque marca una pauta interpretativa: el análisis formal de una norma procesal no puede desconocer su impacto diferenciado sobre personas en condición de vulnerabilidad. Si el despido en sí mismo exige escrutinio reforzado, con mayor razón debe analizarse el acceso a la justicia frente a obstáculos estructurales.

## **2. Tesis Registro digital 2028666 – Semanario Judicial de la Federación**

La tesis con Registro digital 2028666 constituye otro referente relevante. En ella se aborda la relación entre discapacidad y prescripción en materia laboral, señalando que la exigencia de formalidades excesivas puede vulnerar el derecho de acceso a la justicia.

El criterio parte de la premisa de que la discapacidad no puede interpretarse desde un paradigma médico-asistencialista, sino desde un enfoque de derechos humanos que reconozca barreras sociales y estructurales. La tesis advierte que la interpretación de los plazos procesales debe realizarse conforme al principio pro persona, evitando que su aplicación mecánica anule en los hechos el ejercicio del derecho sustantivo.

Este razonamiento es especialmente ilustrativo para la problemática que motiva la presente reforma: cuando el plazo es breve y la persona enfrenta barreras objetivas para asesorarse, trasladarse o gestionar documentación, la prescripción puede operar no como garantía de certeza, sino como obstáculo material para la tutela judicial efectiva.

## **3. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación – SUP-JLI-0002-2025.**

En el expediente SUP-JLI-0002-2025, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación conoció de un asunto laboral en el que se alegaron condiciones de discapacidad. Aunque el órgano jurisdiccional aplicó el régimen de caducidad vigente, el caso evidenció la tensión existente entre el formalismo procesal y el derecho de acceso efectivo a la justicia en contextos de vulnerabilidad.

El asunto puso de relieve cómo los plazos rígidos pueden cerrar la puerta a la revisión jurisdiccional cuando la persona trabajadora enfrenta circunstancias extraordinarias. Si bien el tribunal resolvió conforme a la normativa aplicable, el expediente ilustra un fenómeno estructural: la posible incompatibilidad entre plazos breves y realidades desiguales.

Este precedente demuestra que la problemática no es exclusiva del ámbito laboral burocrático estatal, sino que se replica en otros regímenes jurídicos, lo que refuerza la necesidad de adoptar soluciones legislativas preventivas y estructurales.

#### **4. Resoluciones por Disposición del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)**

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación ha documentado, a través de diversas Resoluciones por Disposición, múltiples casos de discriminación laboral vinculados a discapacidad, embarazo y condiciones de salud. En dichas resoluciones se reconoce que la exclusión laboral y la terminación injustificada del empleo constituyen prácticas recurrentes que afectan de manera desproporcionada a grupos históricamente discriminados.

CONAPRED ha sostenido que la negativa de ajustes razonables, así como la aplicación de reglas aparentemente neutras que impactan de manera diferenciada a personas en situación de vulnerabilidad, pueden constituir discriminación indirecta.

Estas resoluciones confirman que el caso que motiva la presente iniciativa no es un evento aislado, sino parte de un patrón estructural que exige respuestas normativas orientadas a la igualdad real.

Los precedentes citados convergen en un punto fundamental: el acceso a la justicia no puede analizarse de manera abstracta, sino atendiendo a las condiciones concretas de las personas.

Cuando un plazo breve impacta de manera diferenciada a quienes enfrentan barreras estructurales, los legisladores estamos llamados a revisar si dicho diseño normativo satisface el estándar de igualdad sustantiva exigido por la Constitución y los tratados internacionales.

En este contexto, la duplicación del plazo no implica privilegio ni trato preferencial. Se configura como un ajuste razonable de procedimiento orientado a equilibrar condiciones desiguales y garantizar que el derecho sustantivo al trabajo no quede vaciado por obstáculos procesales desproporcionados.

#### **FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL**

La presente iniciativa encuentra sustento directo en el marco constitucional mexicano y en el sistema convencional de derechos humanos que integra el bloque de constitucionalidad.

#### I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 1º constitucional establece que todas las personas gozarán 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. Asimismo, dispone que queda prohibida toda discriminación motivada por discapacidad, condiciones de salud, embarazo o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

La reforma constitucional de 2011 transformó el paradigma interpretativo del derecho mexicano, incorporando los principios de:

- Interpretación conforme.
- Principio pro-persona.
- Control de convencionalidad.
- Obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Bajo este marco, la igualdad ya no puede concebirse como una igualdad meramente formal. El propio artículo 1º impone una visión de igualdad sustantiva, es decir, una igualdad que atiende las condiciones reales de desventaja estructural.

El artículo 17 constitucional, por su parte, reconoce el derecho de toda persona a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes. Este derecho no se agota en la existencia formal de tribunales, sino que comprende la garantía de acceso efectivo a la justicia.

La Suprema Corte ha sostenido que el acceso a la justicia implica no solo la posibilidad formal de acudir ante un órgano jurisdiccional, sino la eliminación de obstáculos desproporcionados que hagan ilusorio el ejercicio del derecho. En ese sentido, cuando un plazo procesal breve afecta de manera diferenciada a personas en condición de vulnerabilidad, el legislador está obligado a revisar si dicho plazo satisface el estándar constitucional de igualdad sustantiva y acceso efectivo a la justicia.

Asimismo, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil, el cual debe interpretarse en armonía con el principio de no discriminación. El despido injustificado no es únicamente una cuestión

contractual, sino una afectación directa al proyecto de vida y a la subsistencia de la persona trabajadora.

### **Bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad**

El sistema jurídico mexicano incorpora los tratados internacionales en materia de derechos humanos como parte del parámetro de regularidad constitucional. En consecuencia, toda norma debe interpretarse conforme a dichos instrumentos.

En este contexto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) resulta particularmente relevante.

### **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

El artículo 13 de la Convención establece que los Estados Parte asegurarán el acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás personas, incluso mediante ajustes de procedimiento apropiados.

Este mandato no es meramente programático. Impone una obligación concreta: modificar o adaptar reglas generales cuando estas generen barreras estructurales.

El concepto de *ajuste razonable*, definido en el artículo 2 de la Convención, implica las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, cuando se requieran en un caso particular para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.

El artículo 27 de la misma Convención reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones y obliga a los Estados a proteger a las personas con discapacidad contra la discriminación en todas las etapas de la relación laboral. El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha señalado que la negativa a realizar ajustes razonables constituye una forma de discriminación.

En consecuencia, si una regla procesal aparentemente neutra genera un impacto desproporcionado, el Estado debe adoptar medidas correctivas.

### **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece la obligación de garantizar accesibilidad y ajustes razonables en todos los ámbitos, incluyendo el acceso a la justicia.

Reconoce que las personas con discapacidad enfrentan barreras físicas, comunicacionales y sociales que deben ser removidas mediante acciones normativas y administrativas.

Esta ley adopta un modelo social de discapacidad, en el cual la limitación no radica exclusivamente en la condición individual, sino en la interacción con barreras del entorno.

### **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define la discriminación indirecta como aquella que se produce cuando una disposición aparentemente neutra coloca a personas de un grupo en desventaja particular respecto de otras.

Asimismo, reconoce los ajustes razonables como mecanismos para garantizar igualdad real.

Cuando un plazo procesal breve afecta con mayor intensidad a personas embarazadas, en tratamiento médico o con discapacidad, podría configurarse un supuesto de discriminación indirecta si el legislador no adopta medidas compensatorias razonables.

### **VI. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit**

La Constitución local reconoce el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminación y el derecho de acceso a la justicia. Asimismo, establece la obligación de las autoridades estatales de promover y proteger los derechos humanos.

Por tanto, el Congreso del Estado no solo tiene competencia legislativa en materia laboral burocrática, sino también el deber constitucional de armonizar su legislación con los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos.

### **VII. Armonización normativa y deber legislativo**

El principio de progresividad obliga al legislador a adoptar medidas que amplíen la protección de derechos y a abstenerse de emitir normas regresivas. La duplicación del plazo en contextos de vulnerabilidad no elimina la prescripción ni genera privilegios. Se trata de una medida proporcional orientada a evitar que una regla general produzca efectos excluyentes.

El ajuste razonable en materia procesal constituye una herramienta legítima para materializar la igualdad sustantiva sin afectar la seguridad jurídica, pues:

- Mantiene la institución de la prescripción.
- No altera cargas probatorias.
- No elimina requisitos formales.
- Solo amplía el tiempo cuando existan condiciones acreditadas.

Del análisis conjunto del artículo 1º, 17 y 123 constitucionales, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la legislación general en materia de inclusión y no discriminación, y de la Constitución del Estado de Nayarit, se desprende que los legisladores locales tenemos no solo la facultad, sino el deber, de adoptar medidas que garanticen el acceso efectivo a la justicia laboral.

La presente reforma se inscribe en ese deber constitucional y convencional.

No constituye trato preferencial, no genera privilegios indebidos ni rompe la seguridad jurídica.

Constituye un ajuste razonable de procedimiento y una medida de igualdad sustantiva compatible con el bloque de constitucionalidad.

#### **JUSTIFICACIÓN Y TEST DE PROPORCIONALIDAD.**

La presente reforma encuentra su justificación en la necesidad de armonizar dos valores constitucionales que, lejos de ser antagónicos, deben coexistir en equilibrio: la seguridad jurídica y la igualdad sustantiva en el acceso a la justicia.

El plazo de prescripción cumple una función legítima dentro del orden jurídico: otorga certeza, evita litigios indefinidos y protege la estabilidad de las relaciones laborales. No se cuestiona esa finalidad. Lo que se somete a revisión es si la aplicación uniforme de un plazo breve resulta constitucionalmente adecuada cuando impacta de manera diferenciada a personas en condición de vulnerabilidad.

El análisis debe realizarse conforme al test de proporcionalidad desarrollado por la jurisprudencia constitucional.

#### *Idoneidad*

Una medida es idónea cuando resulta apta para alcanzar el fin constitucionalmente válido que persigue.

El fin de la presente reforma es garantizar el acceso efectivo a la justicia laboral de personas que enfrentan barreras estructurales derivadas de discapacidad,

embarazo, enfermedades crónico-degenerativas u otras condiciones de vulnerabilidad.

La duplicación del plazo es idónea porque:

- Permite compensar barreras reales de movilidad, comunicación o acceso a asesoría jurídica.
- Reduce el riesgo de que la prescripción opere como obstáculo material.
- Amplía razonablemente el margen temporal sin eliminar la institución de la prescripción.
- Facilita que la persona trabajadora pueda reunir documentación médica, constancias o asesoría especializada.

El medio elegido guarda una relación directa con el fin perseguido. No se trata de una medida simbólica, sino de una herramienta concreta que incide en la dimensión temporal del acceso a la justicia.

#### *Necesidad*

Una medida es necesaria cuando no existe otra alternativa igualmente eficaz que resulte menos restrictiva para el derecho en tensión.

En este caso, el derecho potencialmente afectado es la seguridad jurídica del empleador público. Sin embargo, la duplicación del plazo no elimina la prescripción ni la convierte en imprescriptible; simplemente la amplía en supuestos específicos y acreditados.

Se han considerado alternativas como:

- Suspensión automática del plazo.
- Eliminación total de la prescripción.
- Excepción abierta sin parámetros objetivos.

Todas estas resultarían más intensas o generarían mayor incertidumbre.

La duplicación del plazo constituye la alternativa menos restrictiva porque:

- Mantiene la figura de la prescripción.
- Establece un parámetro claro.
- No introduce discrecionalidad ilimitada.
- No elimina la carga probatoria del despido.
- No altera la estructura procesal.

Es, por tanto, la medida menos invasiva que permite alcanzar el objetivo constitucional de igualdad sustantiva.

*Proporcionalidad en sentido estricto*

Esta fase exige ponderar si el beneficio obtenido supera la posible afectación al principio contrapuesto.

El beneficio es claro y constitucionalmente relevante: garantizar acceso real y no meramente formal a la justicia laboral, evitando que una regla aparentemente neutra produzca efectos excluyentes.

La afectación a la seguridad jurídica es mínima porque:

- El plazo sigue existiendo.
- No se genera imprescriptibilidad.
- La ampliación es limitada y objetiva.
- Solo aplica en supuestos acreditados de vulnerabilidad.
- No modifica la esencia del régimen laboral burocrático.

En cambio, el costo de no adoptar la medida puede ser alto: la pérdida definitiva del derecho de acción por obstáculos estructurales ajenos a la voluntad de la persona trabajadora.

En términos de ponderación, el derecho de acceso efectivo a la justicia y el principio de igualdad sustantiva poseen una intensidad constitucional superior frente a la leve extensión temporal del plazo.

La Suprema Corte ha sostenido que el acceso a la justicia no puede quedar reducido a un plano meramente formal cuando existen condiciones estructurales de desventaja. Bajo esa lógica, mantener inalterado un plazo breve pese a evidencias de impacto diferenciado podría resultar desproporcionado.

**No se trata de trato preferencial**

Es fundamental precisar que la medida no configura privilegio ni ventaja indebida.

No otorga una presunción de razón.

No altera la carga probatoria.

No modifica el fondo del litigio.

No crea una categoría superior de derechos.

Se limita a ajustar la dimensión temporal para equilibrar condiciones desiguales.

La igualdad sustantiva exige tratar desigualmente a quienes se encuentran en situaciones desiguales cuando ello es necesario para alcanzar equilibrio real. Esta lógica ha sido reconocida tanto por la jurisprudencia constitucional mexicana como por el derecho internacional de los derechos humanos.

Negar la posibilidad de ajustes razonables en nombre de la igualdad formal podría perpetuar desigualdades estructurales.

### **Principio de progresividad**

El artículo 1º constitucional establece el principio de progresividad en materia de derechos humanos. Este principio impone al legislador la obligación de adoptar medidas que amplíen la protección de derechos y evitar retrocesos injustificados.

La duplicación del plazo constituye una medida progresiva que amplía el acceso efectivo a la justicia sin eliminar instituciones jurídicas esenciales.

### **OBJETIVOS DE LA REFORMA**

La presente reforma tiene como objetivo central armonizar el principio de seguridad jurídica con el principio de igualdad sustantiva dentro del régimen laboral burocrático del Estado de Nayarit, asegurando que el diseño normativo de la prescripción no produzca efectos excluyentes en contextos de vulnerabilidad. No se busca alterar la naturaleza de la institución jurídica de la prescripción ni debilitar la certeza que ésta brinda a las relaciones laborales, sino ajustar su aplicación temporal cuando su configuración uniforme impacta de manera desproporcionada a personas que enfrentan barreras estructurales. Asimismo, la iniciativa pretende garantizar que el derecho de acceso a la justicia no se agote en una dimensión meramente formal, sino que adquiera eficacia real. La ampliación temporal en supuestos de vulnerabilidad acreditada tiene como propósito remover obstáculos que, en la práctica, pueden impedir que una persona trabajadora ejerza oportunamente su derecho de acción. De esta manera, el objetivo no es extender privilegios ni generar categorías diferenciadas de trabajadores, sino equilibrar condiciones desiguales para que la tutela jurisdiccional sea verdaderamente accesible.

Otro objetivo sustantivo es fortalecer la coherencia del marco normativo estatal con el bloque de constitucionalidad, particularmente con el artículo 1º

de la Constitución Federal, el artículo 17 en materia de acceso a la justicia y los estándares convencionales derivados de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La reforma busca asegurar que la legislación laboral burocrática de Nayarit se interprete y aplique bajo un enfoque de derechos humanos, incorporando el concepto de ajuste razonable de procedimiento como herramienta de igualdad real.

Finalmente, la iniciativa tiene como propósito consolidar un modelo de justicia laboral sensible a contextos de vulnerabilidad, en el cual el tiempo procesal no se convierta en una barrera estructural que anule el derecho sustantivo al trabajo y a la defensa. Con ello, el Congreso del Estado ejerce su facultad legislativa no solo como órgano regulador, sino como garante activo de los derechos humanos.

### **BENEFICIOS DE LA REFORMA**

La adopción de esta medida generará beneficios institucionales, jurídicos y sociales relevantes. En el plano institucional, la reforma fortalece el sistema laboral burocrático estatal al dotarlo de mayor legitimidad constitucional y convencional. Al incorporar expresamente la lógica de igualdad sustantiva en la regulación de la prescripción, se envía un mensaje claro de que la seguridad jurídica no es incompatible con la justicia material, sino que ambas deben coexistir armónicamente.

En el ámbito jurisdiccional, la reforma contribuye a reducir la litigiosidad constitucional derivada de posibles alegatos de discriminación indirecta. Cuando una norma aparentemente neutra genera impactos diferenciados y el legislador no adopta medidas correctivas razonables, se abre la puerta a impugnaciones vía amparo o acciones de inconstitucionalidad. Al prever de manera expresa la duplicación del plazo en supuestos de vulnerabilidad acreditada, el Congreso previene conflictos interpretativos futuros y fortalece la estabilidad del marco normativo.

Desde una perspectiva social, el beneficio más significativo radica en la ampliación efectiva del acceso a la justicia para personas que enfrentan condiciones estructurales adversas. La reforma no garantiza resultados favorables en los litigios, pero sí garantiza la posibilidad real de que los tribunales conozcan del fondo del asunto. De esta manera, se evita que el derecho al trabajo quede vaciado de contenido por obstáculos temporales que no toman en cuenta realidades diferenciadas.

Adicionalmente, la iniciativa posiciona al Estado de Nayarit como referente nacional en justicia laboral incluyente. En un contexto en el que los estándares de derechos humanos exigen a los legisladores adoptar medidas de igualdad sustantiva, la reforma coloca al Congreso local en una posición de vanguardia, alineando la normativa estatal con los principios constitucionales y convencionales más avanzados.

En suma, los beneficios superan ampliamente cualquier afectación mínima a la dimensión temporal de la seguridad jurídica. La reforma no debilita el sistema; lo robustece. No fragmenta la certeza normativa; la perfecciona bajo una óptica de derechos humanos. Y no introduce privilegios; introduce equilibrio.

### TEXTO DE LA REFORMA

Así pues, para poder lograr la eficacia de la propuesta contenida en esta iniciativa es necesario realizar las adecuaciones siguientes:

<b>LEY DE DERECHOS Y JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE NAYARIT</b>	
<b>Texto Vigente</b>	<b>Texto Propuesto</b>
<p><b>Artículo 164. Prescripciones, regla general y excepciones.</b> Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales del trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos siguientes.</p> <p>I. ...</p> <p><b>II.</b> Prescriben en dos meses:</p> <p>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</p>	<p><b>Artículo 164. Prescripciones, regla general y excepciones.</b> Las acciones que nazcan de esta ley, del nombramiento otorgado a favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales del trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos siguientes.</p> <p>I. ...</p> <p><b>II.</b> Prescriben en dos meses:</p> <p>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</p>

<p>momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión, y</p> <p>b) Tratándose de supresión de plazas, las acciones para que les otorgue otra equivalente a la suprimida o a obtener la indemnización de Ley.</p>	<p>momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión, y</p> <p>b) Tratándose de supresión de plazas, las acciones para que les otorgue otra equivalente a la suprimida o a obtener la indemnización de Ley.</p> <p><b><u>Se adiciona:</u></b></p> <p><b>El plazo del inciso a) se duplicará cuando la persona trabajadora sea una persona con discapacidad, embarazada o diagnosticada con una enfermedad crónico degenerativa.</b></p>
--	--

Por lo anterior, me permito someter a consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa, la Iniciativa con Proyectos de Decreto que tienen por objeto adicionar un párrafo a la fracción II del Artículo 164 de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit, en los siguientes términos:

### **PROYECTO DE DECRETO**

**UNICO.** Se adiciona un párrafo a la fracción II del artículo 164 de la Ley de la Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit; para quedar como sigue:

**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 fijen las condiciones generales del trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos siguientes.

I. ...

**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.

**El plazo del inciso a) se duplicará cuando la persona trabajadora sea una persona con discapacidad, embarazada o diagnosticada con una enfermedad crónico-degenerativa.**

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nayarit.

**ATENTAMENTE**

**TEPIC NAYARIT, 2 DE MARZO DE 2026**



**DIP. JESSICA ABILENE TORRES FREGOSO.**

**PRESIDENTA DE LAS COMISIONES DE NIÑEZ, JUVENTUD**

**Y DEPORTE Y DE GESTORÍA SOCIAL Y GRUPOS VULNERABLES**

## Fuentes consultadas:

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2023). *Resolución por disposición RPD-21/2023* [https://www.conapred.gob.mx/wp-content/uploads/2024/11/RPD-21\\_2023-corregida-censurada.pdf](https://www.conapred.gob.mx/wp-content/uploads/2024/11/RPD-21_2023-corregida-censurada.pdf)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2019). *Resolución por disposición RPD-07.19.* <https://www.conapred.gob.mx/wp-content/uploads/2023/09/RPD-07.19.pdf>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Naciones Unidas. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (s. f.). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (s. f.). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (s. f.). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

Congreso del Estado de Nayarit. (s. f.). *Ley de Derechos y Justicia Laboral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Nayarit.* [https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/QUE\\_HACEMOS/LEGISLACION\\_ESTATAL/leyes/derechos\\_y\\_justicia\\_laboral\\_para\\_los\\_trabajadores\\_al\\_servicio\\_del\\_estado\\_de\\_nayarit\\_ley\\_de.pdf](https://congresonayarit.gob.mx/wp-content/uploads/QUE_HACEMOS/LEGISLACION_ESTATAL/leyes/derechos_y_justicia_laboral_para_los_trabajadores_al_servicio_del_estado_de_nayarit_ley_de.pdf)

Organización de los Estados Americanos. (s. f.). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).* <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2018). *Amparo Directo en Revisión 3708/2016* (Reseña Argumentativa). [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias\\_argumentativas/documento/2018-10/res-JLP-3708-16.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2018-10/res-JLP-3708-16.pdf)

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2024). *Registro digital 2028666* (Semana Judicial de la Federación). <https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028666>

**morena**  
La esperanza de México

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. (2025). SUP-JLI-0002-2025.  
<https://www.te.gob.mx/sentenciasHTML/convertir/expediente/SUP-JLI-0002-2025->