

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVII Legislatura

PROMOVENTE: DIP. MARÍA GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, COORDINADORA DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO DEL TRABAJO

ASUNTO RELACIONADO: PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA Y ADICION DE DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE NUEVO LEON, EN MATERIA DE ERRADICAR DISTINTAS FORMAS DE DISCRIMINACION.

INICIADO EN SESIÓN: Lunes 20 de Abril de 2026

SE TURNÓ A: COMISIÓN DE BIENESTAR, DERECHOS HUMANOS, PUEBLOS Y COMUNIDADES INDIGENAS Y AFROMEXICANOS.

Mtro. Joel Treviño Chavira

Oficial Mayor

**DIP. ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E.-**

La suscrita **Diputada María Guadalupe Rodríguez Martínez, Coordinadora del Grupo Legislativo Partido del Trabajo,** , con fundamento en lo dispuesto en el artículo 87 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, con fundamento además en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, **proponer el siguiente proyecto de decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León, en materia de erradicar distintas formas de discriminación, lo anterior de conformidad a la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación en cualquier sociedad constituye una práctica que limita el ejercicio de derechos y las oportunidades de millones de personas. Esta conducta se manifiesta de diversas formas y afecta a los individuos por razones de género, origen, condición social, edad o discapacidad, entre otras, especialmente cuando dichas desigualdades se normalizan, generando barreras que obstaculizan el acceso equitativo a la educación, el empleo y la participación social.

Puede definirse como un fenómeno social que vulnera la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales, y que se actualiza cuando una persona o grupo

recibe un trato desigual o injustificado en los distintos ámbitos de la vida cotidiana.

Asimismo, esta problemática puede presentarse en forma de discriminación múltiple, la cual ocurre cuando concurren en una misma persona dos o más características o condiciones protegidas, generando un trato desigual agravado. Esta forma de discriminación no opera de manera aislada, sino que deriva de la interacción de distintos factores que intensifican la situación de vulnerabilidad de quien la padece.

Entre las formas específicas de discriminación se encuentra el edadismo laboral, una práctica contraria a los derechos humanos basada en la edad, que afecta tanto a personas jóvenes como mayores, quienes en muchos casos son excluidas o limitadas mediante criterios arbitrarios sustentados únicamente en su edad cronológica.

Este tipo de discriminación desconoce las capacidades de las personas y margina a quienes deberían ser valorados por su experiencia, creatividad, energía y trayectoria.

El edadismo tiene impactos significativos en la vida de las personas. Conductas como la negación de una oferta laboral, la exclusión de programas educativos o la emisión de comentarios que minimizan la experiencia profesional pueden obstaculizar el desarrollo individual y afectar la autoestima. Estas prácticas no solo restringen el crecimiento personal, sino que también erosionan la dignidad humana y afectan el bienestar social.

De acuerdo con el informe de 2021 de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que una de cada dos personas en el mundo presenta actitudes edadistas. Este fenómeno impacta negativamente la salud física y mental de las personas mayores, reduciendo su calidad de vida. El mismo informe señala que aproximadamente 6.3 millones de casos de depresión a nivel mundial están asociados con el edadismo.

Asimismo, el edadismo representa un problema económico relevante. La exclusión de personas del mercado laboral por razón de edad implica la pérdida de talento, experiencia y productividad. En países con población envejecida, como el nuestro, ello puede traducirse en pérdidas económicas significativas, así como en una mayor presión sobre los sistemas de salud y seguridad social.

Por ejemplo, el INAPAM prevé que para 2030 la población mayor superará a la población joven (de 0 a 14 años), alcanzando un 14.96%, y que para 2070 las personas mayores representarán aproximadamente el 34.2% de la población.

A nivel internacional, diversos estudios refuerzan esta problemática. En Estados Unidos, la OMS ha señalado que el edadismo genera costos de miles de millones de dólares anuales, mientras que en Australia se estima que un incremento del 5% en la participación laboral de personas mayores de 54 años podría generar aproximadamente 48,000 millones de dólares australianos anuales.

Organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han señalado que la discriminación por edad continúa siendo una barrera significativa para la inclusión laboral. Las personas mayores enfrentan dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo tras la pérdida de su empleo, mientras que las personas jóvenes suelen ser excluidas por falta de experiencia. En este sentido, combatir estas prácticas resulta fundamental para fortalecer la productividad y aprovechar plenamente el potencial de una fuerza laboral diversa.

Frente a esta problemática, organismos internacionales como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU y el Fondo de Población de las Naciones Unidas han subrayado la necesidad de fortalecer

marcos normativos, políticas públicas, campañas de sensibilización y mecanismos eficaces de denuncia.

A pesar de la existencia de legislación que prohíbe la discriminación por edad y reconoce el principio de igualdad, persiste una brecha entre el marco normativo y su aplicación efectiva. En muchos casos, la ley no define con precisión el edadismo ni establece lineamientos claros para su prevención, atención y sanción, lo que limita la eficacia de las disposiciones existentes.

Visibilizar esta forma de discriminación también permite prevenir situaciones de doble o triple vulneración, ya que, por ejemplo, las mujeres pueden enfrentar simultáneamente discriminación por razón de género y edad, configurándose así supuestos de discriminación múltiple. Por ello, se considera oportuno presentar esta iniciativa.

En consecuencia, el fortalecimiento de estas medidas no solo busca la protección efectiva de los derechos humanos, sino también la construcción de sociedades más justas, inclusivas y equitativas para todas las edades.

Para poder ilustrar el contenido de la reforma presentamos el siguiente:

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
Artículo 4.- ... I a IX ... NO EXISTE REFERENCIA	Artículo 4.- ... I a VI <u>VI Bis.- Discriminación múltiple: Se actualiza cuando confluyen en una persona varias</u>

<p>X a XXXIV. ...</p>	<p><u>características protegidas que generan un trato desigual agravado. Esta puede presentarse de manera concurrente en distintos tipos de discriminación.</u></p> <p>VII a IX ...</p> <p><u>IX Bis Edadismo: Forma de discriminación que consiste en la aplicación de estereotipos, prejuicios, conductas o prácticas institucionales basadas en la edad de las personas, que tengan como resultado su segregación, exclusión o restricción en el ejercicio de derechos y oportunidades. En materia laboral, esta práctica puede presentarse durante los procesos de selección, contratación, permanencia, promoción o desvinculación laboral.</u></p> <p>X a XXXIV. ...</p>
<p>ARTÍCULO 7.- Se presume que una persona sufre discriminación, cuando se</p>	<p>ARTÍCULO 7.- Se presume que una persona sufre discriminación, cuando se</p>

<p>actualicen las siguientes conductas: I a XL ...</p> <p>NO EXISTE REFERENCIA</p>	<p>actualicen las siguientes conductas: I a XXXVIII ... XXXIX ...</p> <p>XL.- Prohibir, limitar o restringir el ejercicio de la lactancia materna en todo lugar y momento; y</p> <p>XLI.- <u>Se prohíbe establecer límites de edad, edades máximas o cualquier criterio basado en prejuicios generacionales que afecte el acceso, la permanencia o la promoción en el empleo, incluyendo la publicación de ofertas de trabajo o convocatorias de reclutamiento que condicionen la participación por motivo de edad, salvo que la naturaleza del puesto lo justifique de manera técnica y sea debidamente acreditada ante la autoridad competente.</u></p>
<p>NO EXISTE REFERENCIA</p>	<p><u>Artículo 13 Bis.- La autoridades del Estado de</u></p>

Nuevo León, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben garantizar que ninguna persona sea discriminada por su edad en el acceso, permanencia, promoción o cualquier otra situación laboral de conformidad con los artículos 2, 7 y 9 de esta ley.

Para el Cumplimiento de esta obligación podrán promover:

a) Talleres, capacitaciones y campañas de información que fomenten la igualdad de oportunidades y reconozcan la experiencia laboral como valor social;

b) Implementa programas de vinculación laboral y trabajar con las empresas, organizaciones y otros entes públicos o

privados para adoptar buenas practicas de inclusion laboral;

c) Difundir información y sensibilizar sobre la eliminacion de perjuicios y esteoreotipos relacionados con la edad asegurando que los procesos de contratación, permanencia y promoción se basen en criterios técnicos y objetivos, y no en ideas preconcebidas o criterios generacionales.

Todas estas acciones deberán observar los principios de igualdad real, inclusión, progresividad y no discriminación.

Para tal efecto el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León podrá emitir lineamiento, acuerdos o disposiciones

	<p><u>para su debido cumplimiento.</u></p>
<p>ARTÍCULO 16 BIS 1.- Todos los establecimientos mercantiles que operen dentro de la entidad tiene la obligación de exhibir y/o señalar en un lugar visible, legible y entendible al público, la siguiente leyenda:</p> <p>“En este establecimiento NO DISCRIMINAMOS. En NUEVO LEÓN, se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, color de piel, discapacidad, condición jurídica, social o económica, migratoria, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y</p>	<p>Artículo 16 BIS 1.- Todos los establecimientos mercantiles que operen dentro de la entidad tiene la obligación de exhibir y/o señalar en un lugar visible, legible y entendible al público, la siguiente leyenda:</p> <p><u>En este establecimiento NO DISCRIMINAMOS. Todas las personas son bienvenidas y tratadas con respeto.</u></p> <p>En NUEVO LEÓN, se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, <u>expresión de género</u>, edad, color de piel, discapacidad, condición jurídica, social o económica, migratoria, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, <u>opiniones políticas, estado civil, situación familiar, condición de embarazo</u>, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes,</p>

<p>ejercicio de los derechos humanos.”</p>	<p><u>antecedentes penales</u> o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.</p> <p><u>Estas acciones constituyen una violación a los derechos humanos conforme a la ley aplicable en el estado.</u></p> <p><u>Si consideras que has sido víctima de discriminación, puedes reportarlo con el personal de este establecimiento o ante las autoridades correspondientes.</u></p>
--	---

Por lo anteriormente expuesto, es que pongo a consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de:

D E C R E T O:

Artículo Único. – Se **REFORMA** el artículo XL del artículo 7; se **ADICIONA** la fracción IX Bis al artículo 4; la fracción XLI al artículo 7 y un artículo 13 Bis, 16 Bis 1, **ADICIÓN** de una fracción VI Bis al artículo 4, todos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

Artículo 4.- ...

I a VI

VI Bis.- Discriminación múltiple: Se actualiza cuando confluyen en una persona varias características protegidas que generan un trato desigual agravado. Esta puede presentarse de manera concurrente en distintos tipos de discriminación.

VII a IX ...

IX Bis Edadismo: Forma de discriminación que consiste en la aplicación de estereotipos, prejuicios, conductas o prácticas institucionales basadas en la edad de las personas, que tengan como resultado su segregación, exclusión o restricción en el ejercicio de derechos y oportunidades. En materia laboral, esta práctica puede presentarse durante los procesos de selección, contratación, permanencia, promoción o desvinculación laboral.

X a XXXIV. ...

ARTÍCULO 7.- Se presume que una persona sufre discriminación, cuando se actualicen las siguientes conductas:

I a XXXVIII ...

XXXIX ...

XL.- Prohibir, limitar o restringir el ejercicio de la lactancia materna en todo lugar y momento; y

XLI.- Se prohíbe establecer límites de edad, edades máximas o cualquier criterio basado en prejuicios generacionales que afecte el acceso, la permanencia o la promoción en el empleo, incluyendo la publicación de ofertas de trabajo o convocatorias de reclutamiento que condicionen la participación por motivo de edad, salvo que la naturaleza del puesto lo justifique de manera técnica y

sea debidamente acreditada ante la autoridad competente.

Artículo 13 Bis.- La autoridades del Estado de Nuevo León, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben garantizar que ninguna persona sea discriminada por su edad en el acceso, permanencia, promoción o cualquier otra situación laboral de conformidad con los artículos 2, 7 y 9 de esta ley.

Para el Cumplimiento de esta obligación podrán promover:

- a) Talleres, capacitaciones y campañas de información que fomenten la igualdad de oportunidades y reconozcan la experiencia laboral como valor social;
- b) Implementa programas de vinculación laboral y trabajar con las empresas, organizaciones y otros entes públicos o privados para adoptar buenas practicas de inclusion laboral;
- c) Difundir información y sensibilizar sobre la eliminacion de prejuicios y esteoreotipos relacionados con la edad asegurando que los procesos de contratación, permanencia y promoción se basen en criterios técnicos y objetivos, y no en ideas preconcebidas o criterios generacionales.

Todas estas acciones deberán observar los principios de igualdad real, inclusión, progresividad y no discriminación.

Para tal efecto el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León podrá emitir lineamiento, acuerdos o disposiciones para su debido cumplimiento.

Artículo 16 BIS 1.- Todos los establecimientos mercantiles que operen dentro de la entidad tiene la obligación de exhibir y/o señalar en un lugar visible, legible y entendible al público, la siguiente leyenda

En este establecimiento NO DISCRIMINAMOS. Todas las personas son bienvenidas y tratadas con respeto.

En NUEVO LEÓN, se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, **expresión de género**, edad, color de piel, discapacidad, condición jurídica, social o económica, migratoria, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, **opiniones políticas**, **estado civil**, **situación familiar**, **condición de embarazo**, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes, **antecedentes penales** o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.

Estas acciones constituyen una violación a los derechos humanos conforme a la ley aplicable en el estado.

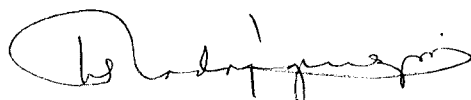
Si consideras que has sido víctima de discriminación, puedes reportarlo con el personal de este establecimiento o ante las autoridades correspondientes.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. – Se derogan todas las disposiciones contrarias a esta disposiciones.

Monterrey, Nuevo León, a 20 abril del 2026



Dip. María Guadalupe Rodríguez Martínez
Coordinadora Grupo Legislativo del Partido del Trabajo