

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: DIP. PERLA DE LOS ÁNGELES VILLARREAL VALDEZ, Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL DE LA LXXVI LEGISLATURA

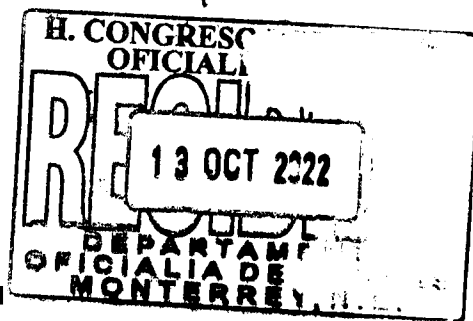
ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN RELACIÓN A PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL.

INICIADO EN SESIÓN: 17 de octubre del 2022

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): Desarrollo Social, Derechos Humanos y Asuntos indígenas

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor



DIP. MAURO GUERRA VILLARREAL
PRESIDENTE DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E .

La Diputada **PERLA DE LOS ÁNGELES VILLARREAL VALDEZ** y los Diputados integrantes del Grupo Legislativo del Partido Revolucionario Institucional de la Septuagésima Sexta Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Nuevo León, en ejercicio de las atribuciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, en sus artículos 87 y 88, así como los diversos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, presentamos ante esta Soberanía, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se Reforma el artículo 20 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación laboral ocurre en el momento en que el patrón decide no contratar, o bien, despedir a un empleado por su ideología política, clase social, orientación sexual, lugar de origen, religión, nacionalidad, y que esta acción puede propagarse al interior de la estructura organizacional y generar diversas conductas, donde los directivos y demás empleados de una empresa, imiten ciertas acciones que pueda ser discriminatorias para determinados grupo de personas.

En México, la discriminación laboral se puede presentar por diversos factores, y para esto la *Alianza Jóvenes con Trabajo Digno y Acción Ciudadana Frente a la Pobreza*, han señalado que uno de cada cinco jóvenes no encuentra trabajo en algunas de las empresas de México por su estructura corporal, vestuario, tatuajes y hasta por el color de su cabello. Esto es al momento en que son evaluados como aspirantes a

ocupar alguna plaza laboral y a pesar de que muchos de ellos cuentan con las aptitudes para desempeñar el trabajo por el cual les hacen la entrevista, si la empresa considera más importante otros aspectos a su vestimenta o estructura física, pueden perder la oportunidad de obtener el empleo.

Es importante mencionar que siguiendo las estadísticas de la *Alianza Jóvenes con Trabajo Digno* una de cada cinco personas menores de 30 años recibe una negativa de empleo por su apariencia y forma de expresarse, es decir, se les niega el empleo al ser etiquetados por su color de la piel, estructura corporal, color del cabello, vestido, tatuajes y otras características con las que mujeres y hombres jóvenes expresan su personalidad. De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Discriminación, publicada por el *Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)*, 30% de los afectados obtuvo una negativa de empleo por su forma de vestir; y un 19% de los candidatos, menores de 30 años, es víctima de discriminación laboral por su edad.

Ahora bien, la discriminación laboral no se presenta solamente al momento de solicitar empleo, sino también con el personal ya contratado, pues se pueden presentar diversas circunstancias en el ambiente laboral, que pueden converger en actos y acciones discriminatorias por parte de los patrones y el personal de una empresa, que puedan atentar contra la dignidad humana de las personas. Para esto, vale la pena señalar que según los datos publicados por la reciente Encuesta Nacional de Discriminación, publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, señala que 20% de la población que va desde los 18 años y más, declaró haber sido discriminada; además entre otros motivos de discriminación fueron la complejión física, creencias religiosas, la forma de vestir o bien por portar un tatuaje.

Este tipo de formas de discriminación son las que comúnmente tienden a que arbitrariamente se les despidan a los trabajadores, pues incluso los tatuajes es una forma de expresión que va ligada al libre desarrollo de la personalidad, y como dato a esto, vale la pena señalar que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), indica que en México se estima que 1 de cada 10 habitantes posee un tatuaje, esto es que alrededor de 12 millones de personas están tatuadas.

Cabe señalar que el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que está prohibida toda discriminación que sea motivada por origen étnico o nacional, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; en este mandato va incluido el de la no discriminación laboral, pues desde el momento en que un patrón le niega a una persona la oportunidad de trabajo a una persona, o bien despide a un trabajador por cualquiera de las motivaciones antes mencionadas, se violan derechos laborales y derechos humanos porque se atenta con la dignidad humana.

Por otra parte, la Constitución Federal establece que en el artículo 123, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, es decir, que a la persona se le permita desarrollarse en un empleo con respecto a los principios laborales fundamentales, que le permita desarrollar sus capacidades sin cualquier tipo de discriminación; y aunado a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, estipula en la fracción I del artículo 133, que queda prohibido a los patrones o a sus representantes, el negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión,

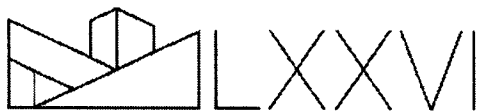
opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

Conforme a los anteriores supuestos que establecen nuestro marco legal, tenemos entonces el trabajador no debe de sufrir ningún tipo de discriminación. Sin embargo, la diseminación se sigue presentando constantemente en los centros de trabajo, y esto sucede precisamente a que las empresas deben contar con medidas de prevención para que ningún trabajador sufre algún tipo de discriminación que atente contra su dignidad humana.

Por tales motivos expuestos, la presente reforma va encaminada a la prevención de la discriminación en el ámbito laboral y para esto, la Secretaría de Economía y de Trabajo, deberán promover y diseñar mecanismos de supervisión permanente en las empresas que funcionen en el Estado, para prevenir que el personal ya contratado sea discriminado, ya que en diversos casos, se ven afectados con la reducción de su sueldo, les restringen las oportunidades de ascenso, o bien es obligado a renunciar e incluso a realizar acciones que atenten con su dignidad humana.

A continuación, con fines de ilustrar la propuesta de reforma se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN	
Texto Actual	Texto Propuesto
ARTÍCULO 20.- Para el cumplimiento del objeto de esta Ley, la Secretaría de Economía y Trabajo implementará las siguientes acciones:	ARTÍCULO 20.- Para el cumplimiento del objeto de esta Ley, la Secretaría de Economía y Trabajo implementará las siguientes acciones: I... a III...;



I. Diseñar y establecer mecanismos de supervisión continua en las empresas que se encuentren instaladas en territorio estatal, a fin de verificar que consideren personas en situación de vulnerabilidad para desempeñar un trabajo y que cuenten con las condiciones debidas para desarrollar su empeño;

II. Facilitar y apoyar el desarrollo de normativa técnica, de forma que asegure la no discriminación en procesos, diseños y desarrollos de tecnologías, productos, servicios y bienes, en colaboración con las entidades y organizaciones de normalización y certificación y todos los agentes implicados;

III. Promover en las empresas y negociaciones que funcionen en el Estado, que se realice la selección de personal sin discriminación alguna respetando sus competencias conocimientos y habilidades, procurando que se otorgue empleo a personas que pertenezcan a grupos en situación de vulnerabilidad;

IV. Promover la instalación de centros de desarrollo infantil y guarderías en las empresas u organismos privados, gestionando la deducción del costo total de este servicio de los impuestos estatales correspondientes, en los términos de la Ley de Ingresos del Estado; y

V. Las demás que señalen esta Ley y otras disposiciones aplicables.

IV. Promover la instalación de centros de desarrollo infantil y guarderías en las empresas u organismos privados, gestionando la deducción del costo total de este servicio de los impuestos estatales correspondientes, en los términos de la Ley de Ingresos del Estado;

V. Promover y diseñar mecanismos de supervisión permanente en las

<p>Sin correlativo.</p>	<p>empresas que funcionen en el Estado, para prevenir que el personal ya contratado sea discriminado por razón de la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, mediante acciones como:</p> <ul style="list-style-type: none">a) La reducción del sueldo;b) Restringir las oportunidades de ascenso;c) Rescindir de sus labores; yd) Que sea obligado a realizar labores o acciones específicas que atenten contra su dignidad humana. <p>VI. Las demás que señalen esta Ley y otras disposiciones aplicables.</p>
--------------------------------	---

Por lo anteriormente expuesto es que me dirijo a esta Soberanía para presentar el siguiente:

DECRETO

Primero. Se reforman las fracciones IV y V y se adicionan una fracción VI, todas del artículo 20, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 20.- Para el cumplimiento del objeto de esta Ley, la Secretaría de Economía y Trabajo implementará las siguientes acciones:

I... a III... ;

IV. Promover la instalación de centros de desarrollo infantil y guarderías en las empresas u organismos privados, gestionando la deducción del costo total de este servicio de los impuestos estatales correspondientes, en los términos de la Ley de Ingresos del Estado;

V. Promover y diseñar mecanismos de supervisión permanente en las empresas que funcionen en el Estado, para prevenir que el personal ya contratado sea discriminado por razón de la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, mediante acciones como:

- a) **La reducción del sueldo;**
- b) **Restringir las oportunidades de accenso;**
- c) **Rescindir de sus labores; y**
- d) **Que sea obligado a realizar labores o acciones específicas que atenten contra su dignidad humana.**

VI. Las demás que señalen esta Ley y otras disposiciones aplicables.

TRANSITORIO:

Único: El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey, N.L., octubre de 2022

**GRUPO LEGISLATIVO DEL
PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL**



DIP. PERLA DE LOS ÁNGELES VILLARREAL VALDEZ

