



ASUNTO: Se presenta Iniciativa.

**SEXAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA
DEL HONORABLE CONGRESO
DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES
P R E S E N T E.**

H. CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES	
SECRETARÍA GENERAL	
RECIBIDO	
09 NOV. 2023	
RECIBE	Jorge Heracles
FIRMA	[Signature]
PRESENTA	Pedro Quinte
HORA	12:04
FOJAS	15

DIPUTADA IRMA KAROLA MACÍAS MARTÍNEZ, integrante de la Sexagésima Quinta Legislatura; con fundamento en los artículos 30, fracción I de la Constitución Política del Estado de Aguascalientes; 16, fracción III de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes; así como 153, de su propio Reglamento; someto ante la recta consideración de esta Honorable Asamblea, la *“Iniciativa por la que se reforma la fracción X; así mismo se adiciona la fracción XIII al artículo 57 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados”*, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación tiene lugar cuando una persona recibe un trato menos favorable que otras debido a características que no guardan relación con las competencias de la persona o las calificaciones exigidas para el empleo.

El concepto de Discriminación para la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su Artículo 1º, párrafo III indica que se entenderá como:

“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen



étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

En ese sentido, todos los trabajadores y solicitantes de empleo tienen derecho a recibir el mismo trato, independientemente de cualquier otro atributo, excepto respecto de su capacidad para hacer el trabajo. Puede haber discriminación en la etapa previa a la contratación, durante el empleo, o al término del contrato.

Por su parte, la no discriminación es un derecho humano fundamental, por lo tanto, es esencial para que los trabajadores puedan elegir su empleo libremente, desarrollar su potencial al máximo y ser remunerados en base al mérito.

Asimismo, la no discriminación en el ámbito laboral es un principio fundamental que busca garantizar igualdad de oportunidades y trato justo a todos los trabajadores, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal.

También, la no discriminación en el trabajo implica tratar a todos los trabajadores de manera equitativa, sin importar sus características personales. Esto incluye aspectos como el género, la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, el origen étnico, entre otros. La discriminación laboral puede manifestarse de diversas formas, desde la negación de empleo o ascenso hasta el acoso laboral, la disparidad salarial injustificada y la falta de adaptaciones para personas con discapacidad.

En relación con lo anterior, México ha ratificado varios tratados e instrumentos internacionales que abogan por la no discriminación en el ámbito laboral. Algunos de los más relevantes se mencionan en los siguientes párrafos.



La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada en 1948, establece en su artículo 23 que *"toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"*. Lo cual, prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo.

Siguiendo con el Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1958, prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación.

Después, se tiene la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por México en 1981, esta convención garantiza la igualdad de género en el ámbito laboral y prohíbe la discriminación por razón de género.

En México, la Constitución Política reconoce el derecho a la no discriminación en el trabajo en su artículo 123, apartado A, fracción XXII, estableciendo que:

"las leyes federales y locales establecerán las sanciones aplicables a los patrones que incurran en discriminación por motivo de género, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria o cualquier otra que atente contra la dignidad de las personas".

Además, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establecen las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales y fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores.

Por ello, ningún trabajador en México puede ser objeto de discriminación en su centro laboral, ni por su origen étnico o nacional, ni género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión,



condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra causa que atente contra la dignidad humana, conforme el Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo (LFT):

“Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, 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;

...”

Ahora bien, sobre el tema que nos ocupa en la presente iniciativa, es importante mencionar que los trabajadores al servicio del Estado desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento del gobierno y la prestación de servicios públicos.

La legislación laboral para los trabajadores al servicio del Estado en México se encuentra principalmente regida por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTRSE).

Esta ley, que fue promulgada en 1983 y ha sido modificada en varias ocasiones desde entonces, establece los derechos y deberes de los trabajadores que prestan servicios en el sector público, aborda aspectos como la contratación, las condiciones laborales, los salarios, las prestaciones, el acceso a la seguridad social y los procedimientos de resolución de conflictos laborales.

Para el Estado de Aguascalientes, se tiene el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados, esta Ley busca conseguir el equilibrio entre la función pública que cumple el Estado y los derechos laborales de sus trabajadores, donde se respetarán y harán valer los Principios de No Discriminación y de Igualdad Sustantiva de las mujeres y hombres que sean trabajadores, al



servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial, a los Municipios o a los organismos públicos descentralizados.

Cabe subrayar también, que las normas mexicanas en materia laboral, además de perseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, propician el trabajo digno o decente, es decir, aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y no existe discriminación.

Por ejemplo, la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación es un instrumento del Gobierno de la República que busca promover el acceso y permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al mercado laboral con igualdad de oportunidades.

Por otra parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012.

Asimismo, la STPS busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral, donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.



En este caso, de 2009 a 2012 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 1,082 centros de trabajo del sector privado y 443 instituciones de los tres órdenes de gobierno con un total de 19,534 trabajadoras y 24,523 trabajadores.

En 2013 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 10 empresas del sector privado con 695 centros, y 66 instituciones con 382 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno, con un total de 39,159 trabajadoras y 41,651 trabajadores.

Durante 2014 se certificaron seis empresas con nueve centros de trabajo del sector privado y 11 instituciones con 51 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno con un total de 8,162 trabajadoras y 13,969 trabajadores.

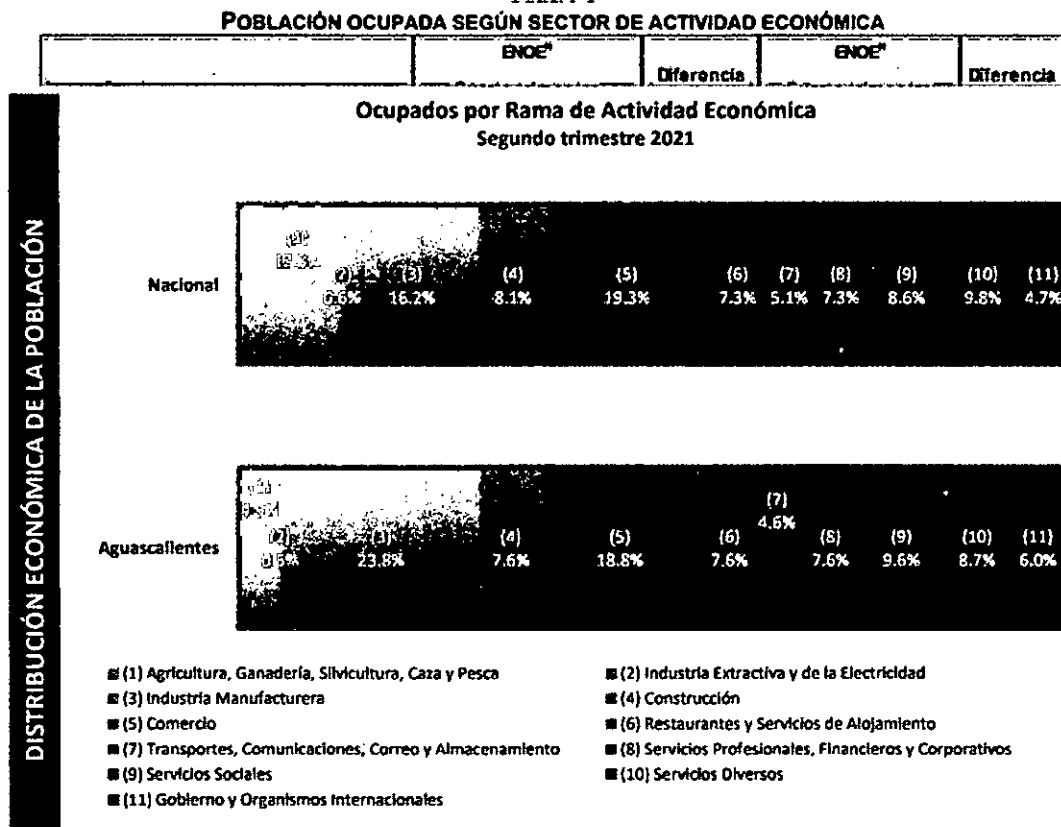
Para el periodo enero-septiembre de 2015, se certificaron 14 centros de trabajo, nueve del sector privado y cinco instituciones del sector público con un total de 1,177 trabajadoras y 1,261 trabajadores.

Al cierre de 2019, la Administración Pública Federal contó con 312 instituciones públicas. Al frente de dichas instituciones se reportaron 294 titulares, de los cuales 73.8% fueron hombres y 22.8% fueron mujeres.

En el mismo periodo, la cantidad de personal adscrito a las instituciones de la Administración Pública Federal fue de 1,606,800. Con respecto a lo reportado al cierre de 2018, el aumento en la cantidad de personal fue de 8.8%.

En Aguascalientes en el cuarto trimestre de 2021, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, las actividades terciarias siguen concentrando la mayor parte de la población ocupada, con una participación de 63.7% y un aumento en términos absolutos de 30 mil personas respecto al cuarto trimestre de 2020.

Por su parte, el sector Gobierno y organismos Internacionales, con una participación de 5.5%, registra una disminución de 3.5 mil ocupados, cifra que representa una disminución de -1.0 % en comparación con el cuarto trimestre de 2020.



El propósito de la presente iniciativa parte de que hoy en día uno de los problemas que enfrenta nuestro país en materia laboral, es la desigualdad y la falta de oportunidades de trabajo, discriminación en razón de sexo, género, raza, edad, preferencia sexual, color de piel, condición física y/o discapacidad. Por lo que, acceder a un empleo formal o mejor remunerado y con seguridad social que permita crecer profesionalmente, es cada vez más difícil, aunado a la existencia de empresas o instituciones con numerosos casos de



discriminación, dando un trato desfavorable y a veces de inferioridad y/o de desprecio.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en la última década la mayoría de las denuncias realizadas han sido por discriminación laboral, y el registro de quejas que se ha recibido desde 2012 hasta el cierre 2022, muestran que se registraron 3,915 reportes de centros laborales donde más actos ocurren de discriminación, esto equivale al 49.3% del total de las denuncias.

La mayoría de las denuncias ciudadanas recibidas por dicha institución en la última década están relacionadas con discriminación en los centros de trabajo. Entre quienes se ven más afectados por esta realidad destacan las personas con discapacidad y las mujeres embarazadas.

También, dio a conocer que a más de 3,500 personas se les negó el derecho al trabajo por un motivo basado en la discriminación y no en sus habilidades o potencial para desempeñar el puesto.

Igualmente, informó que el 70% de los actos discriminatorios, es decir, 5,705, fueron atribuidos a personas particulares y el 30%, o sea, 2,408, a personal servidor público y/o poderes públicos federales.

A su vez, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, realizó una encuesta de discriminación a nivel nacional, donde se demostró que el 23.7 % de la población de 18 años y más manifestó haber sido discriminada entre julio de 2021 y septiembre de 2022.

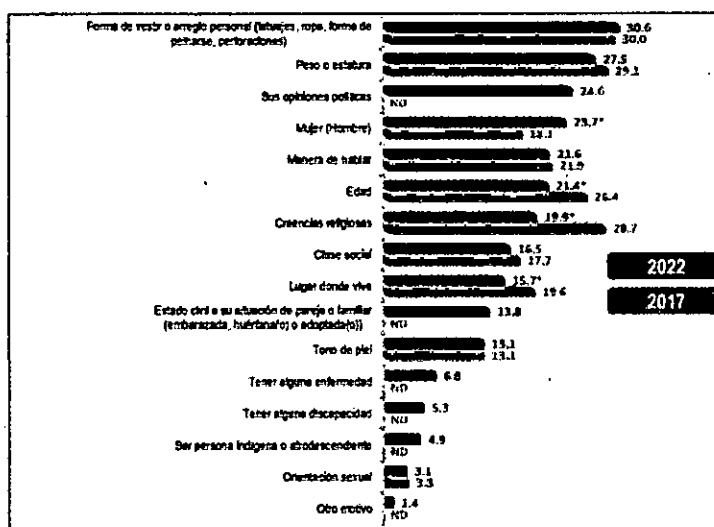
Del mismo modo, que el 24.5 % de las mujeres y 22.8 % de los hombres de 18 años y más declararon haber tenido alguna experiencia de discriminación.

Sobre la población de 18 años y más que refirió haber sido discriminada entre julio de 2021 y septiembre de 2022, 30.6 % declaró que la razón fue su



forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse, perforaciones), como se observa en la siguiente gráfica:

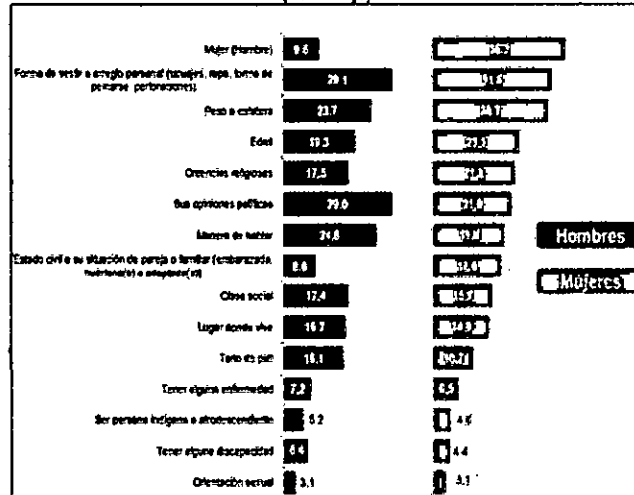
POBLACIÓN DE 18 AÑOS Y MÁS QUE MANIFESTÓ HABER SIDO DISCRIMINADA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, SEGÚN MOTIVO (Porcentaje)



En estos casos, el hubo un cambio estadísticamente significativo con respecto del ejercicio anterior.
 ND: No disponible. Grupo de interés u opción de respuesta no considerada en 2017.
 Nota: Para el caso de 2017, la información se refiere al período de agosto de 2016 a octubre de 2017. Para 2022, se refiere al período de julio de 2021 a septiembre de 2022.

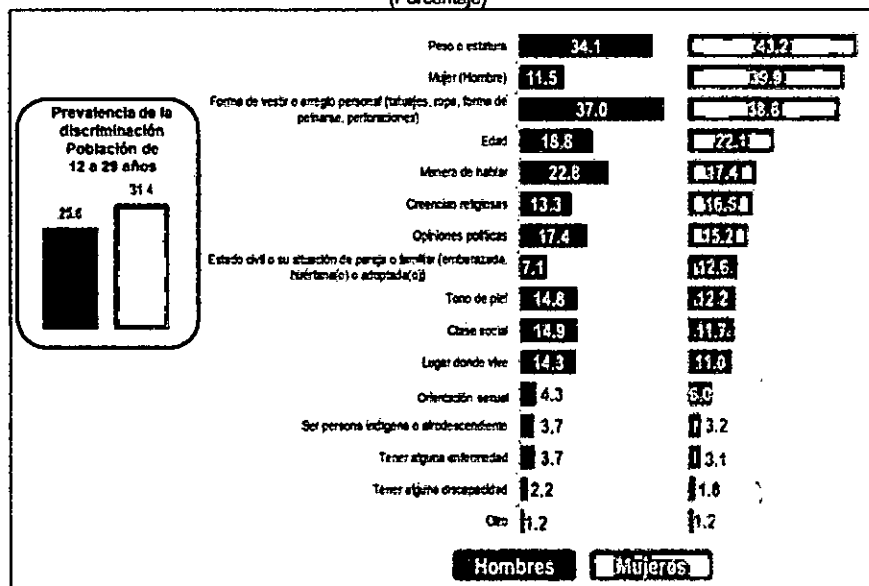
De la población de mujeres de 18 años y más que declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses, 35.3 % lo atribuyó a ser mujer, mientras que 29.1 % de los hombres señaló haberlo sido por su forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse, perforaciones).

POBLACIÓN DE 18 AÑOS Y MÁS QUE DECLARÓ HABER SIDO DISCRIMINADA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, SEGÚN MOTIVO Y SEXO (Porcentaje)



Ahora, de la población de 12 a 29 años, 31.4 % de mujeres y 25.6 % de hombres refirieron haber sido víctimas de discriminación en los últimos 12 meses. De estos porcentajes, 43.2 % de mujeres y 34.1 % de hombres declararon que el motivo fue su peso o estatura.

POBLACIÓN DE 12 A 29 AÑOS QUE MANIFESTÓ HABER SIDO DISCRIMINADA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, SEGÚN MOTIVO Y SEXO (Porcentaje)

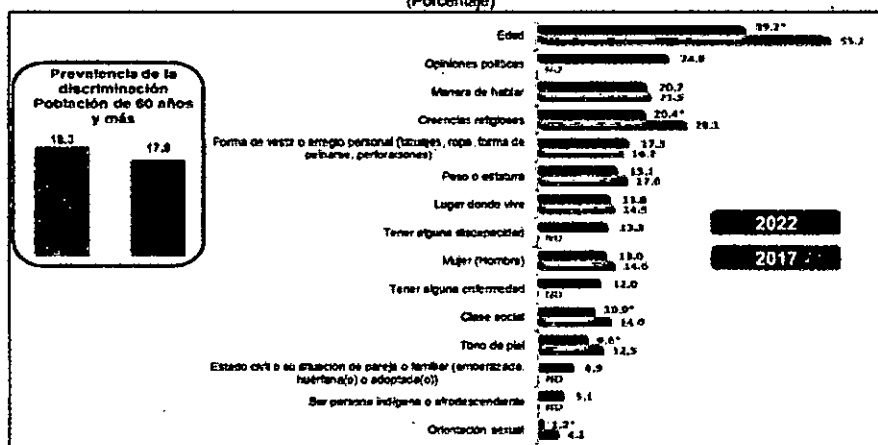


Nota: La información se refiere al periodo de julio de 2021 a septiembre de 2022.

Los adultos mayores son cada vez más discriminados y excluidos en la sociedad, ya que son percibidos como una carga social y económica, e incapaces de valerse por sí mismos.

Es el caso de que la población de 60 años y más, 17.9 % declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses. De este porcentaje, 39.2 % refirió que el motivo fue su edad, mientras que 24.8 % dijo que se debió a sus opiniones políticas.

POBLACIÓN DE 60 AÑOS Y MÁS QUE MANIFESTÓ HABER SIDO DISCRIMINADA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, SEGÚN MOTIVO (Porcentaje)



En estos casos, si hubo un cambio estadístico significativo con respecto del ejercicio anterior.
 ND: No disponible. Grupo de interés u opción de respuesta no considerada en 2017
 Nota: Para el caso de 2017, la información se refiere al periodo de agosto de 2016 a octubre de 2017. Para 2022, se refiere al periodo de julio de 2021 a septiembre de 2022.

A esto podemos observar que los datos estadísticos revelan que la discriminación laboral sigue siendo un problema en el país. La lucha por la igualdad y la justicia laboral es un esfuerzo constante que requiere la colaboración de empleadores, trabajadores y el gobierno para lograr un entorno laboral verdaderamente inclusivo y equitativo.

Por tales motivos, se propone adicionar en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos



Descentralizados, la obligación del Estado a no discriminar a razón de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o antecedentes penales para el ingreso, permanencia o ascenso de los trabajadores.

Si bien, la ley local en cuestión hace referencia al principio de no Discriminación entre mujeres y hombres en razón de género, resulta fundamental adicionar esta prohibición como una obligación que tiene que cumplir el Estado, sobre todo cuando la discriminación ocurre por motivos distintos y diversos a la discriminación de género, y en especial tratándose del ingreso, permanencia o ascenso de los trabajadores.

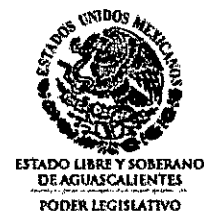
Esta medida no solo se alinea con los principios fundamentales de derechos humanos y de igualdad ante la ley consagrados en la Constitución de México, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más inclusiva y diversa.

Al prohibir la discriminación en el empleo por parte del Estado, se asegura que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, independientemente de su origen, género, edad, discapacidad u otras características personales.

Además, esta adición fomenta la meritocracia y la competencia en la selección y promoción de trabajadores, ya que se basa en las cualificaciones y capacidades de las personas en lugar de factores irrelevantes.

Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede mejorar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos, al garantizar que los empleados sean seleccionados y promovidos en función de su idoneidad.

Para mejor ilustración de la reforma que se propone, a continuación, se presenta el siguiente cuadro comparativo:



ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS GOBIERNOS DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, SUS MUNICIPIOS, ÓRGANOS CONSTITUCIONALES AUTÓNOMOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTICULO 57.- Son obligaciones del Estado:</p> <p>I. a la IX. ...</p> <p>X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos; y</p> <p>XI. a la XII. ...</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>ARTICULO 57.- ...</p> <p>I. a la IX. ...</p> <p>X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos;</p> <p>XI. a la XII. ...</p> <p>XIII. No discriminar a razón de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, antecedentes penales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, para el ingreso, permanencia, relación laboral o ascenso de los trabajadores.</p>



Por lo anteriormente expuesto y fundado someto ante la recta consideración del Pleno Legislativo el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. – Se reforma la fracción X, así mismo se adiciona la fracción XIII al artículo 57 del *Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados*, para quedar como sigue:

ARTICULO 57.- ...

I. a la IX. ...

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se les soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos;

XI. a la XII....

XIII. No discriminar a razón de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, antecedentes penales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, para el ingreso, permanencia, relación laboral o ascenso de los trabajadores.



ARTÍCULO TRANSITORIO

ÚNICO. – El presente Decreto iniciará su vigencia al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Palacio Legislativo de la Ciudad de Aguascalientes,
a los ocho días del mes de noviembre del año 2023.

A T E N T A M E N T E

DIPUTADA IRMA KAROLA MACÍAS MARTÍNEZ