



000302

LUCERO DEOSDADY
DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

**HONORABLE ASAMBLEA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS
P R E S E N T E**

La suscrita Diputada Lucero Deosdady Martínez López, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, de la Legislatura 66 del Congreso del Estado de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 64, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 67, numeral 1, inciso e), y 93, numerales 1, 2 y 3 inciso b), de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, comparezco ante este Órgano Legislativo para promover la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE TAMAULIPAS, EN MATERIA DE COMBATE AL EDADISMO**, al tenor de la siguiente:

OBJETIVO DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa de proyecto de decreto tiene por objeto adicionar a la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tamaulipas los artículos 5 Bis y 5 Ter, para distinguir entre discriminación y acoso laboral, así como conceptualizar la discriminación laboral y el edadismo, en ese tenor, se adiciona al artículo 7, el numeral 3, para enunciar las atribuciones de las autoridades laborales, recorriéndose el siguiente numeral.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Erradicar el Edadismo y Garantizar la Justicia Laboral, es una de las metas para consolidar una barrera legal infranqueable contra la discriminación por edad en los procesos de contratación y permanencia laboral en Tamaulipas, devolviendo la



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

dignidad a las personas buscadoras de empleo y trabajadoras que históricamente han sido marginadas por falsos estereotipos de edad.

Es por ello, que resulta necesario armonizar y delimitar con certeza el aparato institucional, para dotar de atribuciones claras y específicas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo necesario, aportar Precisión Técnica y Jurídica, para introducir definiciones conceptuales impecables para separar con claridad los conflictos operativos o el acoso laboral cotidiano de la discriminación sistemática basada en categorías sospechosas.

De esta manera, lograremos vincular la Ley con los Estándares de Bienestar Laboral, alineando las obligaciones de prevención institucional con las directrices de la NOM-035-STPS-2018. Cabe destacar que esta Norma Oficial Mexicana es de carácter obligatorio para todos los centros de trabajo en el país, y tiene como objetivo principal identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable.

Por lo que los trabajadores pueden presentar quejas o denuncias anónimas o nominativas directamente ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), o su similar a nivel local, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que brinda asesoría y representación jurídica gratuita, o ante la Inspección del Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo.

Ahora bien, la NMX-R-025-SCFI-2015, apostando por centros de trabajo más justos, igualitarios y humanistas, a diferencia de la NOM-035, esta norma no es obligatoria por Ley para todas las empresas, sino de carácter voluntario. Funciona como un estándar de certificación para aquellos centros de trabajo que adoptan prácticas orientadas a la igualdad laboral, la inclusión y la no discriminación.



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

Para ello, los centros de trabajo están obligados a contar con mecanismos internos de resolución de quejas, buzones de denuncia y comités de igualdad laboral para atender reportes de discriminación, hostigamiento o incumplimiento de los criterios de la norma.

Ahora bien, la prohibición de la discriminación laboral por edad, conocida comúnmente como edadismo, encuentra su fundamento en los estándares nacionales e internacionales. En el ámbito internacional, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) obliga a los Estados parte a formular y aplicar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral. Por su parte, el Protocolo de San Salvador (Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), en su artículo 6, protege el derecho al trabajo y subraya la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades sin discriminación.

A nivel constitucional, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es la piedra angular contra cualquier forma de exclusión, prohibiendo expresamente la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, 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. A esto se suman el artículo 5 (libertad de trabajo) y el artículo 123 (derecho al trabajo digno y socialmente útil).

En concordancia, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en sus artículos 2, 3 y 133 prohíbe explícitamente rechazar trabajadores por razones de edad, exigir requisitos de edad discriminatorios en ofertas de empleo o establecer condiciones desiguales.

Sin embargo, a nivel local en el Estado de Tamaulipas, persisten áreas de oportunidad en la articulación institucional. Si bien la Ley para Prevenir y Erradicar



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

la Discriminación en el Estado de Tamaulipas otorga a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Tamaulipas (CODHET) facultades para atender actos discriminatorios por parte de autoridades, **existe un desconocimiento respecto a la tutela efectiva de los derechos laborales en el sector privado y la interacción con las autoridades especializadas en materia laboral.**

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo, en los artículos antes citados, y la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Tamaulipas, en el artículo 32, fracciones XVI y XVII, facultan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Centro de Conciliación Laboral para prevenir, conciliar y resolver controversias de esta índole, y en algunos casos de discriminación en el empleo, conforme al artículo 685 Ter, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, tienen competencia los Tribunales Laborales del Poder Judicial, y aunque las partes están exceptuadas de agotar la instancia conciliatoria, ello no impide que intenten reparar esta situación ante las dos autoridades laborales antes citadas.

Así mismo, conforme al artículo 17 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado, señala que le corresponde a la Dirección de Género e Inclusión Laboral, la realización de acciones que se establezcan en los programas en materia de trabajo, tendientes a la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades laborales y no discriminación de las personas en situación de vulnerabilidad; Proporcionar apoyo, información, asesoría, capacitación especializada y asistencia técnica a las organizaciones públicas, sociales y privadas, que impulsan la equidad de género, la igualdad de oportunidades laborales y no discriminación de las personas en situación de vulnerabilidad, con la participación que corresponda a otras unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría; Coordinar, promover y difundir con las instancias competentes, acciones para evitar la discriminación y lograr la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el mercado laboral; Propiciar



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

la celebración de convenios con los sectores público, social y privado, para promover la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la no discriminación en el mercado laboral; Promover y apoyar la actualización del marco jurídico en materia laboral, con perspectiva de género y en beneficio de las personas en situación de riesgo o de vulnerabilidad; entre otras.

Por ello, la presente iniciativa busca armonizar el marco normativo estatal, dotando de claridad institucional a las autoridades laborales y administrativas dentro de la ley antidiscriminación, e introduciendo definiciones precisas para distinguir entre un conflicto operativo ordinario (acoso laboral o mobbing), que discrimina principalmente por razón de edad, y que cada una de estas, asuma su rol acorde a sus competencias.

Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Asimismo, la presente reforma se encuentra en plena sintonía con la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, impactando de forma directa en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Particularmente, coadyuva con el **ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico)** al promover el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todas y todos, combatiendo frontalmente cualquier tipo de exclusión por motivos de edad en los procesos de contratación y permanencia laboral.

De igual forma, impacta decisivamente en el **ODS 10 (Reducción de las Desigualdades)**, el cual establece en su meta 10.2 la necesidad de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad. Garantizar que tanto las personas jóvenes como las adultas mayores accedan al mercado laboral bajo condiciones equitativas y dignas, no solo responde a una exigencia fundamental de derechos humanos, sino



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

que representa un paso firme para erradicar estereotipos y consolidar la justicia social y el bienestar en el Estado.

Para un mejor entendimiento de la iniciativa, se presenta cuadro comparativo de las reformas planteadas:

Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tamaulipas (Actual)	Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tamaulipas (Propuesta)
SIN PRECEDENTE	Artículo 5 Bis. De la distinción entre acoso laboral y discriminación. Para los efectos de la aplicación de esta Ley, se entenderá que el acoso laboral (<i>mobbing</i>) y la discriminación son conductas diferenciadas en su origen y motivación. No se considerará que un acto constituye discriminación, sino acoso laboral, cuando la controversia derive de diferencias operativas, cargas de trabajo generales, desacuerdos profesionales o conflictos interpersonales que no se fundamenten ni tengan como móvil prejuicios, estigmas o distinciones basadas en categorías protegidas, tales como la edad, género, discapacidad, origen étnico, religión o condición social.
SIN PRECEDENTE	Artículo 5 Ter. De la discriminación laboral y el edadismo. La discriminación laboral es todo trato diferenciado, excluyente, restrictivo o basado en prejuicios que, sin una justificación objetiva, razonable y legal, anula, limita o menoscaba el derecho de una persona a la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito del trabajo. Para los efectos de esta Ley, se entiende por edadismo a toda distinción, estereotipo, prejuicio, segregación o restricción basada en la edad de las personas, que tenga por objeto o resultado restringir o anular el acceso, permanencia, ascensos, capacitación, condiciones dignas o retribución justa en el



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

	empleo, afectando principalmente a personas jóvenes o adultas mayores. Para que una conducta o acto atribuible se configure legalmente como discriminación laboral, deberá concurrir con los siguientes elementos: I. El Acto Diferenciado: La realización de una acción u omisión que genere una distinción, exclusión, preferencia o restricción desproporcionada (tales como la negativa injustificada de contratación, fijación de límites de edad arbitrarios en convocatorias, desigualdad salarial por igual desempeño, restricción de capacitaciones, hostigamiento o despido); II. El Motivo Prohibido (Categoría Sospechosa). Que dicha distinción o restricción se fundamente en la edad (edadismo), género, discapacidad, origen étnico, condición social, religión o cualquier otra condición vulnerada o protegida por la legislación vigente, y no en la idoneidad, capacidad técnica, experiencia demostrable o aptitudes requeridas para el puesto; y III. El Resultado o Impacto: Que el acto u omisión tenga por objeto o efecto menoscabar la dignidad humana, impedir el acceso al empleo, obstaculizar la estabilidad y desarrollo profesional, reducir el salario o quebrantar las condiciones de un trabajo digno y decente. Artículo 7. 1... A) al G) ... 2... 3. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado, a través de la Dirección de Género e Inclusión Laboral, en coordinación con sus unidades administrativas y órganos desconcentrados, promoverá, difundirá y ejecutará acciones y programas orientados a prevenir y erradicar la discriminación laboral, el edadismo y el acoso en los centros de trabajo,
Artículo 7.	
1...	
A) al G) ...	
2...	
Sin correlativo	



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

3. En la aplicación de este ordenamiento, cuando alguna disposición pudiera tener varias interpretaciones, se deberá preferir aquélla que proteja con mayor eficacia a las personas o grupos más vulnerables.	así como a incentivar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral en el mercado de trabajo estatal. Lo anterior, sin perjuicio de las competencias conferidas a las autoridades laborales administrativas y jurisdiccionales para la conciliación, investigación y sanción de tales conductas conforme a las leyes de la materia. 4. En...
--	---

Por lo anteriormente expuesto y fundado me permito someter a consideración de este Pleno Legislativo, para estudio, dictamen y votación en su caso, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE TAMAULIPAS, EN MATERIA DE COMBATE AL EDADISMO.**

ARTÍCULO PRIMERO. - Se adicionan los artículos 5 Bis y 5 Ter; y al artículo 7, el numeral 3, recorriéndose el actual numeral 3 para pasar a ser numeral 4, todos de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue.

Artículo 5 Bis. De la distinción entre acoso laboral y discriminación. Para los efectos de la aplicación de esta Ley, se entenderá que el acoso laboral (*mobbing*) y la discriminación son conductas diferenciadas en su origen y motivación.

No se considerará que un acto constituye discriminación, sino acoso laboral, cuando la controversia derive de diferencias operativas, cargas de trabajo generales, desacuerdos profesionales o conflictos interpersonales



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

que no se fundamenten ni tengan como móvil prejuicios, estigmas o distinciones basadas en categorías protegidas, tales como la edad, género, discapacidad, origen étnico, religión o condición social.

Artículo 5 Ter. De la discriminación laboral y el edadismo.

La discriminación laboral es todo trato diferenciado, excluyente, restrictivo o basado en prejuicios que, sin una justificación objetiva, razonable y legal, anula, limita o menoscaba el derecho de una persona a la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito del trabajo.

Para los efectos de esta Ley, se entiende por edadismo a toda distinción, estereotipo, prejuicio, segregación o restricción basada en la edad de las personas, que tenga por objeto o resultado restringir o anular el acceso, permanencia, ascensos, capacitación, condiciones dignas o retribución justa en el empleo, afectando principalmente a personas jóvenes o adultas mayores.

Para que una conducta o acto atribuible se configure legalmente como discriminación laboral, deberá concurrir con los siguientes elementos:

I. El Acto Diferenciado: La realización de una acción u omisión que genere una distinción, exclusión, preferencia o restricción desproporcionada (tales como la negativa injustificada de contratación, fijación de límites de edad arbitrarios en convocatorias, desigualdad salarial por igual desempeño, restricción de capacitaciones, hostigamiento o despido);



LUCERO DEOSDADY

DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

II. El Motivo Prohibido (Categoría Sospechosa). Que dicha distinción o restricción se fundamente en la edad (edadismo), género, discapacidad, origen étnico, condición social, religión o cualquier otra condición vulnerada o protegida por la legislación vigente, y no en la idoneidad, capacidad técnica, experiencia demostrable o aptitudes requeridas para el puesto; y

III. El Resultado o Impacto: Que el acto u omisión tenga por objeto o efecto menoscabar la dignidad humana, impedir el acceso al empleo, obstaculizar la estabilidad y desarrollo profesional, reducir el salario o quebrantar las condiciones de un trabajo digno y decente.

Artículo 7.

1...

A) al G) ...

2...

3. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado, a través de la Dirección de Género e Inclusión Laboral, en coordinación con sus unidades administrativas y órganos desconcentrados, promoverá, difundirá y ejecutará acciones y programas orientados a prevenir y erradicar la discriminación laboral, el edadismo y el acoso en los centros de trabajo, así como a incentivar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral en el mercado de trabajo estatal.

Lo anterior, sin perjuicio de las competencias conferidas a las autoridades laborales administrativas y jurisdiccionales para la conciliación, investigación y sanción de tales conductas conforme a las leyes de la materia.



LUCERO DEOSDADY
DIPUTADA LOCAL POR TAMAULIPAS

4. En...

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones legales que contravengan el presente Decreto.

Ciudad Victoria, Estado de Tamaulipas a los 20 días del mes de octubre del año 2026.

"POR LA CUARTA TRANSFORMACIÓN DE LA VIDA PÚBLICA"

DIP. LUCERO DEOSDADY MARTÍNEZ LÓPEZ