



LXIV
 LEGISLATURA
 H. CONGRESO DEL
 ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

"2019, AÑO POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
 LXIV LEGISLATURA

RECIBIDO
 10-3545
 29 OCT 2019
 con Anexo

SECRETARÍA DE SERVICIOS
 PARLAMENTARIOS

ASUNTO: SE REMITE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN III Bis AL ARTÍCULO 7, A LA LEY PARA ATENDER, PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE OAXACA

OFICIO NÚM. LXIV/JOVJ/151/2019

San Raymundo Jalpan, Oaxaca, a 22 de Octubre de 2019.

LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLEZ ILLESCAS.
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO
P R E S E N T E.

El que suscribe, Diputado **Jorge Octavio Villacaña Jiménez**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la Sexagésima Cuarta Legislatura Constitucional del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, por medio del presente escrito, con las facultades que me confieren los artículos 50 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, artículo 30 fracción I, y 104 fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; y 54 Fracción I del Reglamento Interior del Congreso, remito, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, por el que se **adiciona** la fracción III Bis al artículo 7 de la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, para tal efecto, anexo al presente remito en original y versión electrónica la referida iniciativa.

Por lo anterior, solicito respetuosamente a Usted, tenga a bien dar el trámite correspondiente a la misma, a efecto de que, sea considerada e incluida en el orden del día de la próxima sesión ordinaria de la Diputación Permanente.

Sin otro en particular, le envié un cordial saludo.



ATENTAMENTE

EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
 LXIV LEGISLATURA

RECIBIDO
 10-3545
 29 OCT 2019
 Lic. Chigones

DIRECCIÓN DE APOYO
 LEGISLATIVO

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
 LXIV LEGISLATURA

DIP. JORGE OCTAVIO
 VILLACAÑA JIMÉNEZ

DIPUTADO JORGE OCTAVIO VILLACAÑA JIMÉNEZ.

ASUNTO: INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN III Bis AL ARTÍCULO 7, DE LA LEY PARA ATENDER, PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE OAXACA.

**DIPUTADOS Y DIPUTADAS INTEGRANTES DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA DIPUTACIÓN PERMANENTE DE LA SEXAGÉSIMA CUARTA
LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL HONORABLE
CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.
P R E S E N T E.**

El que suscribe Diputado, **C. Jorge Octavio Villacaña Jiménez**, integrante del Grupo Parlamentaria del Partido Revolucionario institucional de la Sexagésima Cuarta Legislatura Constitucional del Honorable Congreso del Estado, en uso de las facultades que me confieren los artículos 50 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, 104 fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca y, 54 Fracción I del Reglamento Interior del Congreso, me permito someter a la consideración y aprobación en su caso, de la Honorable Asamblea, la siguiente Iniciativa con proyecto de Decreto **por el que se adiciona** una fracción III Bis al artículo 7, de la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, de conformidad con el siguiente:

I. PLANTEAMIENTO QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER.

La dignidad humana, como derecho fundamental superior reconocido en los artículos 1º, 2º, 3º y 28 de nuestra Constitución Política Federal, deriva, entre otros derechos personalísimos, el de todo individuo a elegir en forma libre y autónoma su proyecto de vida.¹

El individuo como persona requiere el respeto de su autodeterminación individual, por lo que si no existe libertad del individuo para estructurar sus relaciones jurídicas de acuerdo con sus deseos, no se respeta la autodeterminación de ese sujeto.

Todo Estado debe basarse en los principios de igualdad y dignidad, así como en la búsqueda de condiciones equitativas para todas las personas, a través de la implementación de estrategias, mecanismos, acciones, programas y políticas públicas que busquen prevenir cualquier forma de discriminación, de conformidad con el respeto irrestricto de los derechos humanos.

¹ Al respecto, véase la tesis aislada LXVI/2009 del Tribunal Pleno, de rubro "Derecho al libre desarrollo de la personalidad. Aspectos que comprende", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXX, diciembre de 2009, p. 7.

El mandato que le impone el derecho a la no discriminación al Estado es claro: es responsable tanto de la discriminación directa, como de la discriminación indirecta; de aquella que es perpetrada por el Estado y de la que es atribuible a las empresas. En este sentido, el Estado es responsable de todos los factores que puedan fomentar, propagar, justificar y exacerbar la discriminación en el empleo.

Según la teoría más aceptada, los derechos humanos no son sólo exigibles ante el Estado, pues se pueden citar muchos casos en los que es evidente que los particulares son capaces de afectar el ejercicio de dichos derechos.²

En ese orden de ideas, el artículo 1º, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Por lo que la presente iniciativa de reforma a la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, tiene como fin prevenir y eliminar la forma de discriminación que se puede presentar al incluirse en las convocatorias laborales limitantes de edad, sexo, talla, altura o cualquier otra característica física o ideológica.

II. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTEN Y FUNDAMENTO LEGAL.

El Estado Mexicano ha realizado importantes esfuerzos en la materia, como es el caso de la promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el once de junio de dos mil tres en el Diario Oficial de la Federación, misma que estipuló la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Órgano del Estado que creó una Ley Modelo, con el fin de instar a las Entidades Federativas a incorporar ciertas disposiciones a su marco normativo, estableciéndose en el artículo 1 de la misma, que su objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

La reforma Constitucional del diez de junio de dos mil once, en materia de derechos humanos, implica la incorporación de obligaciones en materia de no discriminación

² En México, el estudio más serio sobre el tema lo ha emprendido Javier Mijangos. Ver por ejemplo: Mijangos, Javier (2007). Los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares. Análisis del caso mexicano, (México, Porrúa), y Mijangos, Javier (2008) "La doctrina de la *drittwirkung der grundrechte* en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La ciencia del derecho procesal constitucional", en AA.VV. (2008). Estudios en homenaje a Héctor Fix Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho, (México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM), t. IV. Derechos fundamentales y tutela constitucional.

establecidas en más de 50 tratados internacionales, al elevar los mismos a rango constitucional. Por ello, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación resalto la necesidad de crear leyes locales que atiendan la problemática desde una perspectiva inclusiva; es decir, a través de la incorporación de los criterios internacionales en el tema, y la armonización con las disposiciones de aquellos instrumentos de los que México forma parte, como los casos de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros.

Con ello quedo establecido en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que *"Queda prohibida toda 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 y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"*.

El artículo 1 párrafo segundo, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, establece que *"En el Estado todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y esta Constitución. El poder público garantizará su protección cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece"*.

Por su parte el artículo 4 párrafo segundo de la referida constitución, establece que *"En el Estado queda prohibida la esclavitud y la discriminación con motivo del origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, la condición de migrante, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o reducir derechos y libertades de los individuos."*

Aunado a ello el artículo 12 párrafo octavo de la Constitución Local, establece que *"En el Estado de Oaxaca se protege y garantiza el derecho a la vida. Todo ser humano desde el momento de la fecundación entra bajo la protección de la ley se le reputa como nacido para todos los efectos legales hasta su muerte natural. Los habitantes del Estado gozarán de todos los derechos y libertades consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte, esta Constitución y las leyes que de ella emanen, sin distinción alguna de su origen, raza, color, sexo o preferencia sexual, edad, idioma, religión, opinión política, condición o actividad social."*

De conformidad con lo anterior, con fecha doce de noviembre del año dos mil trece fue publicada, la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, estableciendo en el artículo 2 de la misma que, el objeto de la Ley es promover la igualdad real de oportunidades, atender, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que

se ejerzan contra cualquier persona, para lo cual los Poderes Públicos Estatales y sus instancias, deberán respetar y garantizar, el ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las normas de derechos humanos contenidas en los tratados y convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en la presente Ley y demás ordenamientos legales aplicables.

Conforme a lo expuesto y fundado se desprende que Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, tienen por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, en los términos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Por lo que, de acuerdo al artículo 1º de la Constitución, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos.

Las obligaciones "de respetar se definen por el deber del Estado de no injerir, obstaculizar o impedir el acceso al goce de [un] derecho".³ Aplicado al derecho a la no discriminación en el empleo, esto significa que el Estado no debe discriminar directamente a las personas en lo que al empleo se refiere.

Esto implica que toda la legislación y normatividad secundaria aplicable no solo para las personas que trabajan en empresas privadas, sino también para quienes laboran en el mismo Estado deben respetar este derecho. Pero, además, esto implica que el Estado no debe discriminar indirectamente a las personas. Esto, de nuevo, supone hacer un análisis exhaustivo de las leyes, normas secundarias, políticas y programas que podrían estar teniendo un efecto diferenciado. Esto incluye, por supuesto, las propias normas que rigen la vida laboral de los y las servidoras públicas. Todo esto tendría que realizar el Estado si quisiera realmente cumplir con la obligación que tiene de respetar el derecho a la no discriminación en el empleo. Y lo tendría que hacer para cada uno de los grupos que históricamente han sido discriminados.

³ Victor Abramovich y Christian Courtis, Los derechos sociales como derechos exigibles, Editorial Trotta, 2004, p.29.

La obligación de proteger, por su parte, consiste en "impedir que terceros injerian, obstaculicen o impidan" el goce de un derecho. Para cumplir con esta obligación tratándose del derecho a la no discriminación en el empleo, **el Estado tendría que generar los mecanismos para detectar, castigar y reparar la discriminación que provenga de privados**. Esto, incluye la discriminación directa: la que explícita e intencionalmente realizan no solo las personas que laboran en las empresas, sino las empresas mismas. La que se manifiesta en convocatorias de trabajo, en planes de seguro, en prestaciones y servicios, en políticas de promoción, en el trato y al momento del despido.

Pero, y esto es clave: el Estado también tiene la obligación de proteger a las personas frente a la discriminación indirecta que proviene de las empresas. Por virtud de esta obligación, "el Estado está obligado a establecer un aparato que incluya una legislación, formación de organizaciones y procedimientos, correcto diseño institucional y capacidades suficientes (personal, estructura y capital), que permita llevar a cabo la vigilancia sobre los particulares y reaccionar ante los riesgos para prevenir violaciones a los derechos humanos."⁴ Obviamente, "además de la creación del aparato la protección supone una vigilancia efectiva hacia los particulares."

Por último, la obligación de promover se caracteriza "por el deber de desarrollar condiciones para que los titulares del derecho" lo gocen.⁵ Para cumplir con esta obligación, el Estado tendría que implementar cuanta política sea imaginable que pueda contribuir a este propósito. Esto puede incluir desde la implementación de incentivos fiscales para las empresas incluyentes y los castigos presupuestarles a las instituciones públicas que discriminan, hasta la generación de información pública sobre discriminación en el empleo y campañas informativas.

En ese sentido, las obligaciones que le genera el derecho a la no discriminación en el empleo al Estado son múltiples, complejas y suponen, sin duda, un reto inmenso. Lo importante es remarcar que, desde una perspectiva constitucional, todas las protecciones que podrían desearse en la materia ya están reconocidas. Los cambios que tienen que hacerse no son a nivel constitucional, ni en relación a los tratados internacionales, sino en las políticas públicas. Ahí está la batalla y ahí es donde deberían concentrarse todos los esfuerzos.⁶

Por lo cual, en torno al tema que nos ocupa, es oportuno señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el mes de noviembre del año dos mil catorce, publicó una sentencia, a través de la cual se resolvió el amparo directo en revisión 992/2014, destacándose como

⁴ Sandra Serrano y Daniel Vázquez, "Los derechos humanos en acción: operacionalización de los estándares internacionales de los derechos humanos", FLACSO, p. 49.

⁵ Abramovich y Courtis; supra.

⁶ https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

tema principal en el caso la discriminación que establecen ciertas ofertas de empleo por razón de la edad e imagen sexista.⁷

Los hechos del caso se suscitan por la publicación de dos ofertas de empleo en el periódico Reforma, realizada por una empresa dedicada al medio restaurantero, consistiendo la primera oferta de empleo en un puesto de recepcionista para un restaurante, cuyos requisitos consistían en:

- . *Escolaridad: preparatoria o carrera técnica;*
- . *Edad: 18 a 25 años;*
- . *Sexo: femenino;*
- . *Experiencia: un año en recepción o relaciones públicas; y*
- . *Excelente presentación, estatura 1.60, talla 30, disponibilidad de horario para trabajar en zona Polanco.*

Que la segunda oferta de trabajo era relativa a una vacante laboral de promotor de eventos, también para un restaurante, la cual contenía como requisitos los siguientes:

- . *Joven alegre;*
- . *Vinculada a las relaciones públicas;*
- . *Con buena presentación;*
- . *Que le guste el medio restaurantero;*
- . *Edad: 18 a 35 años;*
- . *Sexo: femenino; y*
- . *Puesto por temporada (octubre-enero).*

Ante las citadas publicaciones, tres personas físicas y dos asociaciones civiles dedicadas a combatir la discriminación presentaron una demanda civil por daño moral en contra de la empresa al considerar discriminatoria estas ofertas y vacantes laborales por los requisitos de edad.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación precisó, entre otras cuestiones, con relación a las dos convocatorias que originaron todo esta disputa legal, que en ninguna convocatoria se justificó la "razonabilidad de la diferencia de trato", puesto que, en primer lugar, y en relación con la primera convocatoria, ésta exigía como requisitos la edad de dieciocho a veinticinco años, sin que existiera causa justificada para que dichas edades fuesen consideradas como las indicadas para realizar dicha tarea laboral.

Respecto al segundo puesto, que contenía la edad de dieciocho a treinta y cinco años, la Suprema Corte también determinó que "la fijación de límites de edad en ofertas de trabajo

⁷ <https://elmundodelabogado.com/revista/casos/item/son-discriminatorias-las-ofertas-de-empleo-que-senalan-requisitos-de-edad-2>, consultada el 11 de febrero de 2019.

va dirigida a la obtención de una imagen sexista", considerándose así ésta como una discriminación múltiple. Entonces, al no haber existido una razón justificada en cuanto a que dichas edades eran las requeridas para estos puestos, se configuró una violación a nuestra Carta Magna y también a ciertos tratados internacionales, encontrándose la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de las convocatorias laborales de referencia.

En ese sentido, es evidente que al incluirse en las convocatorias laborales limitantes de edad, sexo, talla, altura o cualquier otra característica física o ideológica también se puede incurrir en discriminación.

Sin que se pase por inadvertido el hecho que el Estado Mexicano ha dado pasos para reducir la discriminación en el ámbito laboral, motivo por el cual ha expedido normas como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, y para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores, misma que tiene como principales ejes los siguientes: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades .

Por lo antes expuesto y fundado, esta representación considera oportuno e importante adicionar la fracción III Bis al artículo 7 de la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, con la finalidad de estipular que conforme a lo establecido en los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6 párrafo segundo de la Ley en mención, sea considerada como conducta discriminatoria, en forma enunciativa y no limitativa, entre otras, emitir convocatorias de vacantes laborales que atenten la dignidad humana o tengan por objeto menoscabar los derechos o libertades de las personas.

III. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN III Bis AL ARTÍCULO 7, DE LA LEY PARA ATENDER, PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE OAXACA.

IV. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR

Por lo anterior, en uso de las facultades que me confieren los artículos 50 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, 104 fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca y, 54 Fracción I del Reglamento Interior del Congreso, me permito someter a la consideración y aprobación y en su caso, de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, en los siguientes términos:

DECRETO

ÚNICO.- Se **adiciona** la fracción III Bis al artículo 7 de la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 7. ...

I. a III. ...

III Bis. Emitir convocatorias de vacantes laborales que atenten la dignidad humana o tengan por objeto menoscabar los derechos o libertades de las personas;

IV. a XXXIV. ...

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

San Raymundo Jalpan, Centro, Oax., 21 de Octubre del 2019.



ATENTAMENTE

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

DIP. JORGE OCTAVIO VILLACAÑA JIMÉNEZ

DIP. JORGE OCTAVIO VILLACAÑA JIMÉNEZ.