



DECRETO # 193

H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

LA HONORABLE SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ZACATECAS, EN NOMBRE DEL PUEBLO, DECRETA

RESULTANDOS:

PRIMERO. En sesión ordinaria celebrada el diecinueve de octubre de dos mil veintiuno, se dio lectura a la iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Fomento para el Desarrollo Económico del Estado de Zacatecas.

SEGUNDO. En esa misma fecha, por acuerdo de la Presidencia de la Mesa Directiva, la iniciativa de referencia fue turnada mediante memorándum 0073 a la Comisión de Desarrollo Económico, Industria y Minería, para su estudio y dictamen correspondiente.

TERCERO. El diputado iniciante justificó su propuesta en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:



El desarrollo económico, es una capacidad que tiene el Estado para ejercer a través de los entes públicos o privados el fomento económico con la finalidad de generar riqueza. Pero, debemos tener en cuenta que tal situación, se debe reflejar en la calidad de vida de los habitantes de cada entidad. El desarrollo económico está ligado al sustento y la expansión económica con el único fin de garantizar un bienestar social, en el cual se logre la prosperidad y se satisfagan las necesidades personales o sociales. El artículo segundo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, afirma que, todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. El escenario económico que actualmente prevalece no solo en el País sino en todas las entidades federativas, nos permite tener en cuenta que, para lograr un desarrollo económico pleno se deben implementar una serie de escenarios económicos, sociales y políticos que permitan delinear una política pública que logre un bien común para todos los habitantes. Tales escenarios, deben encaminarse a diversas acciones como la relacionada al fomento y desarrollo de la capacidad productiva de cada Estado y sus habitantes, esta estrategia ha sido implementada en varios países y les ha permitido desarrollar sus potencialidades al utilizar los recursos con los que cuentan de manera natural y sacar el mayor provecho de ellos.

Otra estrategia que se ha implementado, es la de fomentar la industrialización en el sector de los servicios, ya sea energéticos y de producción. Pero una de las líneas más representativas, que ha llevado a buenos resultados es aquella que va encaminada a fomentar y garantizar los derechos humanos de igualdad e inclusión en las áreas de productividad en todas las micro, pequeñas y medianas empresas, ya que tal estrategia a la vez que fortalece el orden social, contribuye a que todos los sectores de la sociedad se vean integrados a la vida productiva de las sociedades, más aun cuando hablamos de sectores que pertenecen a cualquier grupo en situación de vulnerabilidad, como son; personas con alguna discapacidad, adultos mayores, jóvenes o personas



**H. LEGISLATURA
DEL ESTADO**

pertencientes a colectivos feministas o de la diversidad sexual, esto permite que las personas se vean satisfechas con su calidad de vida. Seguros estamos que, si se logran implementar en las políticas públicas de este gobierno las líneas de acción antes descritas, el desarrollo económico estatal se verá fortalecido, lo cual sin duda vendrá aparejado de una igualdad de oportunidades a toda la población, y se podrá generar movilidad social. Resulta importante entonces, que adecuemos nuestra legislación en la materia, para poder fomentar una cultura del desarrollo económico en nuestro Estado, con la cual podamos garantizar los derechos de inclusión de todos los sectores de nuestra sociedad en especial de quienes integran los grupos en situación de vulnerabilidad antes mencionados.

MATERIA DE LA INICIATIVA. Reformar diversas disposiciones de la Ley de Fomento para el Desarrollo Económico del Estado de Zacatecas.

VALORACIÓN DE LA INICIATIVA. Los integrantes de esta Comisión Legislativa estimamos pertinente sujetar el presente dictamen a los siguientes

C O N S I D E R A N D O S :

PRIMERO. COMPETENCIA. La Comisión de Desarrollo Económico, Industria y Minería fue la competente para estudiar y analizar la iniciativa presentada ante esta Soberanía Popular por el Diputado José Xerardo Ramírez Muñoz, así como para emitir el dictamen correspondiente, en términos de lo



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

establecido en los artículos 130, 131, fracción X, 132 y 143, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Zacatecas.

SEGUNDO. FOMENTO DE UNA CULTURA DE DESARROLLO ECONÓMICO GARANTIZANDO LOS DERECHOS HUMANOS DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN LAS ÁREAS DE PRODUCTIVIDAD. En México, desde hace más de quince años, se viene promoviendo, de manera independiente y apegada a las leyes que nos rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, pues desafortunadamente, la cultura y las prácticas sociales que excluyen o dan trato desigual a las personas, se reproduce en todos los ámbitos de la vida.

La discriminación divide a las personas, a los grupos sociales, a la sociedad, denigra la dignidad, pone obstáculos inmerecidos y provoca profundos estragos en la vida; asimismo, abre el espacio para normalizar la exclusión y para que en nuestra sociedad la desigualdad esté presente en todos los ámbitos.

Por lo anterior, la Comisión de dictamen consideró que no es posible aceptar ni normalizar la discriminación, por el contrario, debemos tomar medidas para erradicarla.



Todo tipo de organismos, organizaciones, clubes o instituciones públicas y privadas deben ser espacios para la dignidad de cualquier persona, para el respeto a la diversidad; México es un país donde aún se discrimina: en la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) 2017, podemos observar que la discriminación está presente y que afecta de manera diferenciada a grupos en situación de vulnerabilidad. Variables tales como la apariencia física, el embarazo, la discapacidad, el origen, la edad, la preferencia sexual, la religión o el sexo son, entre otras, características o condiciones identificadas por la población como motivos por los que sus derechos no han sido respetados cuando se relacionan con alguna institución.

En la misma encuesta sobresale que la discriminación es un problema en el que intervienen distintos actores sociales que juegan un papel determinante en su ejecución. Si bien es cierto que puede afectar a cualquier persona, hay grupos o colectivos sociales que lo han sufrido históricamente a lo largo de los años, de manera constante y sistemática, como los pueblos y comunidades indígenas.

La ENADIS 2017 estima una población indígena (de 12 y más años) de 10 millones de personas, de las cuales 49.3% perciben que sus derechos son poco o nada respetados. La falta de empleo (20.9%), la falta de recursos económicos (16.1%), la falta



de apoyo del gobierno en programas sociales (15.8%) y la discriminación por su apariencia o lengua (14.6%) son las principales problemáticas que enfrenta este grupo poblacional.

Comprometerse con la inclusión trae beneficios tanto al interior como al exterior de las instituciones. Al interior genera confianza, respeto y credibilidad, crea un clima de trabajo agradable, estimulante y participativo, favorece la eficiencia, la productividad y la calidad, y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Al exterior, significa mejorar bienes o servicios, ampliar horizontes y fortalecer las relaciones entre la institución y la sociedad. Significa dar un mensaje social de que las personas son el centro y el fin de las instituciones sociales.

La discriminación implica una afectación real a la vida y a la dignidad de las personas que la sufren. Por su origen, nacionalidad, sexo, edad, condición de salud, condición económica, religión, preferencia sexual, apariencia o por sus opiniones, son obstaculizados o negados los derechos, oportunidades, bienes o servicios a millones de personas de forma inmerecida e injusta.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) tiene como principal facultad promover acciones que busquen erradicar este fenómeno social. Pero impulsar



acciones por la igualdad y contra la discriminación es una tarea que le toca al conjunto de las instituciones públicas, educativas, empresariales y sociales en general.

La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan un trato desigual a las personas o grupos de población, existen y se reproducen en todos los ámbitos de la vida, y su transformación requiere corresponsabilidad y compromiso, así como conocimiento y herramientas eficaces para lograr el desarrollo institucional al interior y en relación con el entorno.

Tomarse en serio la agenda antidiscriminatoria en México significa que el Estado se haga cargo de su obligación de garantizar la protección de los grupos que han sido históricamente discriminados, y que la sociedad y los sectores que la componen se hagan cargo de su responsabilidad de generar espacios sociales respetuosos de la dignidad de todas las personas.

Una de las posibles rutas para combatir la discriminación de manera conjunta es una estrategia de “cambio de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas, en las que las personas se socializan y desarrollan trayectorias vitales y profesionales, con el propósito de que se conviertan en



mecanismos de cohesión social y no en reproductoras de la discriminación y la exclusión”.¹

En México, como hemos visto, distintos estudios evidencian que existe la discriminación en el empleo y que se manifiesta de distintas maneras, afectando a una variedad de grupos de personas.

Las afectaciones, por lo general, son variadas. En algunos casos, hay una baja participación en el mercado laboral que puede ser atribuida, en gran parte, a la discriminación (como ocurre con las personas con discapacidad, las personas indígenas y las mujeres, en todos los grupos sociales). En otros casos, lo más común es tener acceso solo a cierto tipo de trabajos, que no siempre están bien remunerados y que, por lo general, son precarios (como ocurre, de nuevo, con las personas indígenas, personas migrantes y también con muchas mujeres).

Al interior del trabajo, está el constante riesgo de vivir violencia física, sexual y emocional (como ocurre, por ejemplo, con trabajadores migrantes, trabajadoras del hogar, mujeres y personas LGBT); también está el problema de trabajar en una empresa o institución que no contempla las necesidades propias (como ocurre con las personas con discapacidad, las personas

¹ Jesús Rodríguez Zepeda, “La otra desigualdad: la discriminación en México”, México, ponencia inédita, 2011.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

trans y quienes tienen la responsabilidad del cuidado en sus familias). Está el riesgo de perder el trabajo por razones discriminatorias (por ejemplo: por embarazarse o “salir del clóset”). Y, por último, está la imposibilidad de crecer al interior del trabajo y llegar a ocupar los escalafones más altos de la empresa o institución en la que se labora (como ocurre con las mujeres o con las personas con una tonalidad de piel “más oscura”).

La discriminación no se explica solamente apuntando a los prejuicios que existen o los privilegios que se pretenden salvaguardar. Lo fundamental es entender cómo es que esos prejuicios se arraigan en la mentalidad de las personas, primero, y, segundo, qué mecanismos permiten que las personas actúen con base en esos prejuicios para decidir, finalmente, cómo se conforma el mundo laboral (o quién goza de derechos o quién detenta el poder). Lo mismo puede decirse de la necesidad de proteger los privilegios propios: lo que importa es entender qué mecanismos, qué dinámicas, qué instituciones permiten que se preserven.

La importancia de entender los mecanismos, procesos, prácticas, instituciones y dinámicas que permiten o impiden la discriminación en el empleo es fundamental, precisamente porque es lo que permite identificar posibles puntos de



intervención. Si se identifica dónde, exactamente, está el problema; si se identifican los factores que contribuyen a que se reproduzca, es mucho más fácil abordarlo y resolverlo. Lo mismo puede decirse sobre los mecanismos que impiden o revierten la discriminación: si se entiende cómo, exactamente, funcionan o de qué dependen, es mucho más fácil ver en qué contextos se podrían replicar.

Dentro del Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, se plantean diversas estrategias, entre ellas podemos citar los siguientes:

Estrategias: Para garantizar la Nueva Gobernanza será fundamental consolidar la institucionalización del enfoque de Derechos Humanos, para que la gestión pública se articule en torno a la persona como eje central y que, con impacto en todas las políticas, programas y proyectos de gobierno, abone al efectivo goce de los derechos humanos.

[...]

Transversal de Derechos Humanos 4: Institucionalizar el enfoque de derechos humanos desde la planeación hasta la evaluación de la política pública, robusteciendo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, para garantizar la inclusión y la no discriminación.

Transversal de Derechos Humanos 11: Promover la cultura de no discriminación laboral por condiciones de género, etnia, edad, apariencia física, orientación sexual, discapacidad y condición migratoria.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

Para la Comisión dictaminadora resultaron evidentes las coincidencias entre la iniciativa materia del presente instrumento y el Plan Estatal de Desarrollo aprobado por esta soberanía popular, en este sentido, consideramos pertinente la reforma que se propone en la Ley de Fomento para el Desarrollo Económico del Estado de Zacatecas, con el fin de garantizar los derechos de inclusión de todos los sectores de nuestra sociedad en especial de quienes integran los grupos en situación de vulnerabilidad.

TERCERO. IMPACTO PRESUPUESTAL. Conforme a lo dispuesto en los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la Ley de Austeridad, Disciplina y Responsabilidad Financiera del Estado de Zacatecas y sus Municipios, nos permitimos expresar que el presente instrumento no representa un cargo a las finanzas públicas, ya que la reforma que se hace no implica la contratación de personal, ni la creación de órganos técnicos, administrativos o de apoyo nuevos.

El colectivo dictaminador analizó a detalle la iniciativa por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Fomento para el Desarrollo Económico del Estado de Zacatecas que conforman el presente, con la finalidad de no establecer disposiciones que impliquen una nueva carga impositiva en las



finanzas del Estado, por lo que se afirma que no tiene impacto presupuestal.

Por lo anteriormente expuesto y fundado y con apoyo además en lo dispuesto en los artículos 152 y 153 del Reglamento General del Poder Legislativo, en nombre del Pueblo es de Decretarse y se

DECRETA

ÚNICO. Se reforman las fracciones I y VI del artículo 2, se reforma la fracción VII del artículo 6 y se adiciona a la fracción XVII del artículo 8, todos de la Ley de Fomento para el Desarrollo Económico del Estado de Zacatecas, para quedar como sigue:

Artículo 2. ...

I. Promover el desarrollo económico de la entidad a través de incentivar la competitividad del sector productivo y el fomento al empleo permanente y remunerativo **bajo los principios de igualdad social, paridad de género e inclusión**, con mecanismos jurídicos y administrativos que estimulen la inversión;

II. a V-



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

VI. Ofrecer un marco jurídico, que bajo criterios de **igualdad** social, productividad y respeto a los derechos humanos de **inclusión laboral y paridad de género**, garantice la certidumbre a la inversión en todo el proceso productivo;

VII. a XXVII.

Artículo 6. ...

I. a VI. .

VII. Promover políticas públicas encaminadas a fortalecer los derechos humanos **de igualdad, inclusión y paridad de género** en las empresas públicas y privadas, **que permita incorporar a sus estructuras y plantillas laborales a personas integrantes de algún grupo en situación de vulnerabilidad**, así como elaborar las iniciativas de ley, decreto y reglamento que correspondan.

Artículo 8. ...

I. a XVI.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

XVII. Promover en las empresas un programa de respeto a los derechos humanos **de inclusión en donde se establezca la obligatoriedad de integrar en su estructura organizacional y operativa a trabajadores, en condiciones de paridad de género a adultos mayores, madres jefas de familia, personas con alguna discapacidad, así como integrantes de grupos de la diversidad sexual, de acuerdo a los servicios que presten, todo dentro del marco jurídico** y acorde a los tratados internacionales, la legislación en la materia, **las acciones afirmativas que se emitan** y las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado.

Artículo Segundo. Se derogan las disposiciones que contravengan el presente instrumento.



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

COMUNÍQUESE AL EJECUTIVO DEL ESTADO PARA SU PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN

DADO en la Sala de Sesiones de la Honorable Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado de Zacatecas, a los quince días del mes de noviembre del año dos mil veintidós.

PRESIDENTA

DIP. KARLA DEJANIRA VALDEZ ESPINOZA

SECRETARIA

**DIP. ZULEMA YUNUEN SANTACRUZ
MÁRQUEZ**

SECRETARIA



H. LEGISLATURA
DEL ESTADO

DIP. ANA LUISA DEL MURO GARCÍA