

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

H. CONGRESO DEL ESTADO.

P R E S E N T E.-

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64, fracción II de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, así como 87, 88 y 111 de la Ley Orgánica, así como 80 y 81 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias, ambos ordenamientos del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua, somete a la consideración del Pleno el presente Dictamen, elaborado con base en los siguientes:

A N T E C E D E N T E S

I.- Con fecha del dos de octubre de 2025, el Diputado José Luis Villalobos García, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó una Iniciativa con carácter de Decreto a efecto de reformar la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, en materia de discriminación en el acceso al empleo.

II.- En razón de lo anterior, la Presidencia del H. Congreso del Estado, en uso de las facultades que le confiere el artículo 75, fracción XIII, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, tuvo a bien turnar bajo el número 1043, a quienes integran esta Comisión, en fecha siete de octubre del mismo año, la

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

Iniciativa en comento, a efecto de proceder al estudio, análisis y elaboración del Dictamen correspondiente.

III.- La Iniciativa propuesta se sustenta en los siguientes argumentos:

“El trabajo es mucho más que una actividad económica; es una fuente de dignidad, desarrollo personal y bienestar para las familias. Consecuente con ello, nuestra Carta Magna, en sus artículos 5º y 123, consagra el derecho de cada persona a elegir libremente su profesión y a tener acceso a un trabajo digno y socialmente útil. Para que este derecho fundamental florezca plenamente, es indispensable que la puerta de entrada al mundo laboral esté abierta para todos en igualdad de condiciones.

Sin embargo, en ocasiones este ideal se ve obstaculizado por la discriminación. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) ha definido con claridad que esta ocurre cuando una conducta de distinción, exclusión o restricción, basada en alguna característica propia de una persona, tiene como efecto anular o menoscabar el ejercicio de un derecho. En el ámbito laboral, esta problemática se manifiesta de formas tanto evidentes como sutiles, gestándose

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

desde las etapas más tempranas del proceso de contratación al restringir oportunidades con base en características que nada tienen que ver con la capacidad real para desempeñar un trabajo.

Actualmente, a pesar de que nuestras leyes protegen la igualdad, en la práctica cotidiana observamos una brecha significativa. Todos hemos visto anuncios de empleo que, buscando un perfil específico, incluyen requisitos que pueden desalentar a personas muy capaces de postularse. Ejemplos como “se solicita gerente de compras, requisito: haber estudiado en una universidad privada”, o “se solicita auxiliar administrativo, menor de 30 años, soltera y sin hijos”, envían un mensaje desalentador a la sociedad, sugiriendo que el valor de una persona no reside en sus capacidades, sino en su origen socioeconómico, su edad o sus decisiones personales. De igual manera, requisitos como “estatura alta, piel clara y talla entre 5 y 7” para un puesto que funcionalmente no lo amerita, cosifican a las personas y vulneran su dignidad. Si bien es legítimo que los empleadores busquen perfiles adecuados, es crucial distinguir entre un requisito indispensable para el puesto y una preferencia que se convierte en una barrera injustificada.

Para cerrar esta brecha, esta iniciativa propone reformar la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

Chihuahua adicionando una disposición clave: considerar como acto discriminatorio en el acceso al empleo el establecimiento de procesos de selección o requisitos que sean poco transparentes, sesgados y que no tengan un vínculo directo con las tareas que los empleados ejecutarán. Con ello, se busca ampliar la protección hacia todas las personas, con independencia de su sexo, género, raza, clase social o cualquier otra condición.

Establecer esta medida en la ley beneficiaría a la sociedad chihuahuense en múltiples dimensiones. En primer lugar, para las y los ciudadanos, significaría la confianza de que serán evaluados por sus capacidades y méritos, otorgándoles una herramienta legal más clara y sólida para defenderse de prácticas injustas. Para las empresas, representa una valiosa oportunidad para fortalecer sus equipos con personas diversas y competentes, obligándolas a fundamentar sus requisitos en criterios objetivos y medibles, lo que a su vez fomenta la innovación y mejora su reputación. Finalmente, para Chihuahua en su conjunto, significa construir una sociedad más fuerte, cohesionada y próspera, donde el potencial de cada persona es valorado y aprovechado al máximo.

En última instancia, al fomentar la transparencia y la objetividad en los procesos de contratación, todos ganamos. Fortalecemos

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

el derecho al trabajo, impulsamos la competitividad de nuestras empresas y, lo más importante, reafirmamos nuestro compromiso con la dignidad de cada persona.”

IV. - Del análisis y estudio de la Iniciativa en referencia, quienes integramos la Comisión de Trabajo y Previsión Social, formulamos las siguientes:

CONSIDERACIONES

I.- Competencia.

Al analizar las facultades competenciales de este Alto Cuerpo Colegiado, no encontramos impedimento alguno para conocer el presente asunto.

II.- Introducción.

Como quedó señalado, en los antecedentes de este documento, la Iniciativa en estudio plantea reformar el artículo 9 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, consistente en incluir como causa normativa dentro de los conceptos de discriminación, desde un punto de vista laboral, “el diseño e implementación de procedimientos de selección o el establecimiento de requisitos que carezcan de justificación objetiva, racional

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

y proporcional, o que no estén directamente vinculados con el perfil y las tareas inherentes al puesto de trabajo...” De antemano, observamos quienes hoy resolvemos que la adición del texto propuesto considera un avance significativo en la protección de los derechos humanos y laborales en el Estado de Chihuahua y, con ello, se extendería la protección al ingreso, y por ende la permanencia y el ascenso en el trabajo, garantizando que la trayectoria laboral de una persona no se vea truncada por prejuicios acumulados, asegurando que el mérito y la capacidad sean los únicos motores de acceso y crecimiento, además, con el planteamiento, se impone un estándar de justificación objetiva, racional y proporcional; que obviamente a la fecha no existe en la ley que nos ocupa.

III.- Marco Constitucional.

Previo al análisis que de la presente se hizo, es importante destacar que se revisó sobre la misma, el aspecto competencial, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo general y en lo particular el contenido y efectos de los artículos 73 y 124, para evitar invasión de esferas competenciales y verificar las facultades concurrentes en la materia; así como el Buzón Legislativo Ciudadano de este Honorable Congreso del Estado, sin que se encontraran comentario u opiniones a ser analizadas en este momento, por lo que procederemos a motivar nuestra resolución.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

A juicio de quienes integramos esta Comisión Legislativa, esta soberanía cuenta con las atribuciones para resolver el presente Asunto con fundamento en lo establecido en el artículo 64, fracción I de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.

IV.- Respecto a la Convencionalidad.

Algunos instrumentos internacionales relacionados al tema en análisis son: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación número 111 de la Organización Internacional del Trabajo; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial (ICERD) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDDPD).

V.- Legislación Nacional relativa a la Materia.

Es preciso mencionar que esta adición armoniza la legislación de Chihuahua con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), posicionando al Estado a la vanguardia en la defensa del derecho humano al trabajo digno y a la libre elección de empleo.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

VI.- Resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Amparo Directo en Revisión 138/2012 fue el primer caso que resolvió la Corte sobre los requisitos con los que tienen que cumplir las convocatorias de trabajo emitidas por empresas privadas para que se puedan considerar respetuosas del derecho a la no discriminación. En este caso, analizó si una convocatoria para un trabajo en un hotel, contenida en una bolsa de trabajo de una Universidad privada, violaba el derecho a la no discriminación porque les negaba a las personas con discapacidad la posibilidad de solicitar el trabajo. Llegó a la conclusión de que sí era violatoria del derecho a la no discriminación.

En el Amparo Directo en Revisión 992/2014, por su parte, se analizó si dos anuncios, de compañías privadas diferentes, en los que se establecían requisitos de sexo y de edad para acceder al trabajo, eran violatorios o no del derecho a la no discriminación. De acuerdo a estos anuncios, solo mujeres jóvenes podían solicitar los trabajos de promotora de eventos y “recepcionista”. La Corte, una vez más, determinó que este tipo de requisitos, cuando no tengan una correlación con los trabajos en concreto, son ilegítimos.

En el Amparo en Revisión 307/2007, por su parte, la Corte analizó la constitucionalidad de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, ya que establecía que los militares con VIH, por el solo

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

hecho de tener VIH, debían darse de baja por “inutilidad”. La Corte determinó que esto era violatorio del derecho a la no discriminación por salud

En la Contradicción de Tesis 422/2016, la Suprema Corte se pronunció sobre las cargas procesales que deben regir para los casos en los que, una vez que una mujer reclama haber sido despedida a causa de su embarazo, el patrón le ofrece un trabajo. ¿El ofrecimiento del trabajo le quita al patrón la responsabilidad de probar que el despido era justificado, pasándosela a la trabajadora? La Corte concluyó que no.

En el Amparo Directo en Revisión 3708/2016, la Suprema Corte resolvió un caso en el que una abogada que trabajaba en una corporación alegó que, para obtener una promoción, se le exigió someterse a un examen médico. Éste reveló que tenía cáncer de mama y, desde entonces, según la trabajadora, fue maltratada y después despedida por la empresa. La empresa, por su parte, alegó que la despidió por “falta de probidad y un recto proceder”. La Suprema Corte determinó varios puntos importantes. Primero: que, en casos como estos, en donde se alega una discriminación por discapacidad, debe analizarse de manera reforzada el proceder de las empresas. Segundo: que si no se demuestra que los exámenes médicos son necesarios para la función que se va a desempeñar, son discriminatorios.

En el Amparo en Revisión 664/2008, la Suprema Corte resolvió si era constitucional establecer distintos requisitos para que los y las viudas de los

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

trabajadores accedan a la pensión por viudez establecida en la Ley del Seguro Social. Conforme al artículo 130º de la Ley del Seguro Social, las viudas solo tenían que demostrar el vínculo con el trabajador, para acceder a la pensión; los viudos tenían que demostrar, además, que eran “dependientes económicos” de las trabajadoras. La Corte determinó que esto era inconstitucional, al tratarse de una discriminación por género. Esto lo reiteró en la Contradicción de Tesis 154/2009. En el Amparo en Revisión 1147/2008, por su parte, analizó el artículo 152º de la Ley del Seguro Social, que establecía que los viudos, además de tener que acreditar la dependencia económica, tenían que demostrar que tenían una incapacidad total para trabajar. Determinó, también, que era inconstitucional.

En el Amparo en Revisión 485/2013, la Suprema Corte resolvió si era constitucional excluir a las parejas del mismo sexo del régimen de la seguridad social. En ese caso, el Instituto Mexicano del Seguro Social se había rehusado a inscribir a una pareja del mismo sexo, so pretexto de que la Ley del Seguro Social estaba escrita de forma tal, que solo contemplaba a parejas del sexo opuesto. La Corte determinó que esto era violatorio del derecho a la no discriminación por preferencia sexual.

En el Amparo en Revisión 710/2016, la Corte determinó lo mismo para la legislación que rige al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

En el Amparo en Revisión 59/2016, la Suprema Corte resolvió si era constitucional establecer distintos requisitos para que los y las trabajadoras accedan al servicio de las guarderías del IMSS. Conforme a la legislación vigente, todas las trabajadoras tienen derecho a acceder a este servicio; los trabajadores, en cambio, solo tienen este derecho si son viudos, divorciados o si tienen la patria potestad decretada judicialmente a su favor (esto es, si no tienen una esposa que, se asume, se va a encargar del cuidado). La Corte determinó que esto también era inconstitucional, porque se trataba de una discriminación por género (tanto porque excluía a los hombres de gozar del servicio, como por el hecho de que estaba basada en un estereotipo sobre las mujeres como cuidadoras y los hombres como proveedores).

En el Amparo en Revisión 410/2012, la Suprema Corte analizó si las protecciones que ofrece el derecho a la no discriminación son aplicables al ámbito de los seguros, incluidos los que contratan las personas con empresas privadas. El caso, en concreto, tenía que ver con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad que, en su artículo 9, prohíbe “cualquier tipo de discriminación contra las personas con discapacidad en el otorgamiento de seguros de salud o de vida”. La Corte llegó a la conclusión de que por supuesto, las protecciones del derecho a la no discriminación abarcan los seguros privados. La Corte resolvió que, “admitir la posibilidad de que un determinado ámbito de nuestro sistema jurídico representa una excepción para el cumplimiento de los principios consagrados en la Constitución, nos conduciría a concluir que la misma no es vinculante, lo cual

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

no puede aceptarse en virtud de [...] que la Constitución es, ante todo, una norma jurídica.”

Por último, es necesario mencionar dos Amparos más. Primero: el Amparo Directo 47/2013, en el que la Suprema Corte se pronunció sobre los distintos recursos judiciales con los que cuentan las personas para demandar por acoso laboral, así como las cargas procesales y reparaciones que existen para cada vía. Este fallo es importante, no solo por su conceptualización del marco jurídico en cuestión, sino porque es claro en vincular el acoso a las relaciones de desigualdad que existen en el trabajo.

Después está el Amparo Directo en Revisión 3186/2016, en el que la Suprema Corte establece que, en los casos en los que se alegue violencia sexual en contra de la mujer, se deben valorar las pruebas con “perspectiva de género”. Esto incluye los casos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

VII.- Pertinencia objetiva:

La exposición de motivos de la Iniciativa identifica como pertinencia de la reforma, los siguientes elementos:

- 1. Necesidad o problemática identificada:** Eliminar barreras discriminatorias comunes como criterios de apariencia, edad o condiciones socioeconómicas, para la contratación laboral, que

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

históricamente han excluido a grupos vulnerables, sin una razón técnica válida.

- 2. Solución legislativa planteada:** Reformar el artículo 9 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua para prohibir expresamente *“el diseño e implementación de procedimientos de selección o el establecimiento de requisitos que carezcan de justificación objetiva, racional y proporcional, o que no estén directamente vinculados con el perfil y las tareas inherentes al puesto de trabajo.”*

VIII.- Viabilidad

Tras el estudio detallado de la propuesta, se desprenden las siguientes adaptaciones pertinentes a su viabilidad:

- 1.** Existen las facultades constitucionales para que esta soberanía conozca y resuelva la Iniciativa en comento.
- 2.** La problemática planteada por la Iniciativa de marras, es actual, real y jurídicamente relevante a juicio de quienes integramos la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

3. Según el análisis hecho en las presentes Consideraciones, resulta consistente, lógica y adecuada la solución legislativa propuesta para hacer frente a la problemática planteada por lo cual justifica plenamente su procedencia, en el referido tema laboral.

IX. Razonamiento

Por lo antes expuesto en estas consideraciones, podemos razonar de manera sustentada que el establecimiento de una prohibición expresa en la legislación del Estado de Chihuahua respecto del diseño e implementación de procedimientos de selección laboral, así como del establecimiento de requisitos que carezcan de justificación objetiva, racional y proporcional, o que no se encuentren directamente vinculados con el perfil y las tareas inherentes al puesto de trabajo, constituye una medida jurídicamente necesaria para la plena vigencia de los derechos humanos y de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Desde una perspectiva constitucional, el derecho al trabajo en condiciones dignas y socialmente útiles, reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra estrechamente vinculado con el principio de igualdad previsto en el artículo 1º constitucional, el cual prohíbe toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

que atente contra la dignidad humana. En este sentido, los procedimientos de selección laboral y los requisitos de acceso al empleo, no son jurídicamente neutros, sino que pueden convertirse en mecanismos de exclusión arbitraria cuando no se sustentan en criterios objetivos relacionados con la función a desempeñar.

La doctrina constitucional ha señalado que toda distinción normativa o práctica administrativa debe superar un test de razonabilidad y proporcionalidad. Esto implica que los requisitos laborales deben perseguir una finalidad legítima, ser idóneos para alcanzarla, necesarios en ausencia de medidas menos restrictivas y proporcionales en sentido estricto. Cuando los empleadores establecen exigencias que no guardan relación directa con las competencias, habilidades o responsabilidades propias del puesto, se produce una afectación injustificada al derecho de acceso al empleo, vulnerando el principio de igualdad material.

Desde el enfoque de derechos humanos, el trabajo no solo es un medio de subsistencia, sino un elemento central para el desarrollo de la personalidad, la autonomía y la inclusión social. Instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, obligan a las autoridades a garantizar el acceso efectivo y no discriminatorio al empleo. En consecuencia, los Estados deben adoptar medidas legislativas que prevengan prácticas discriminatorias estructurales, entre ellas, aquellas que se manifiestan de forma indirecta a

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

través de requisitos aparentemente neutrales, pero que generan impactos desproporcionados sobre determinados grupos en situación de vulnerabilidad.

La ausencia de una prohibición expresa en la legislación local permite la reproducción de prácticas laborales excluyentes, tales como exigencias de edad, estado civil, apariencia física, condiciones médicas irrelevantes o características personales ajenas a la función laboral, en casos específicos no vinculados a la labor requerida. Estas prácticas no solo carecen de sustento jurídico, sino que contravienen el deber estatal de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos bajo el principio de progresividad.

En este contexto, incorporar en la legislación del Estado de Chihuahua una prohibición clara y explícita respecto de requisitos y procedimientos de selección injustificados, fortalece la seguridad jurídica, orienta la actuación de empleadores públicos y privados, y facilita la labor de las autoridades encargadas de prevenir y sancionar la discriminación laboral. Asimismo, envía un mensaje normativo contundente en favor de una cultura laboral basada en el mérito, la capacidad y la igualdad sustantiva.

En conclusión, la regulación propuesta no constituye una restricción indebida a la libertad de contratación, sino una medida razonable y necesaria para armonizar dicha libertad con los derechos fundamentales. Su adopción representa un avance significativo en la consolidación de un marco normativo local alineado con la Constitución, y los estándares internacionales

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

de derechos humanos, garantizando que el acceso al empleo en Chihuahua se rija por criterios justos, objetivos, y constitucionalmente válidos.

Lo antes referido se integra en los elementos básicos de las modificaciones que se pretenden para los ordenamientos legales que nos ocupan, sin embargo, estimamos conveniente mostrar a este Pleno Legislativo a nivel detalle, el contenido de lo propuesto, por lo cual incluimos el siguiente cuadro comparativo, a saber:

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua

Artículo 9. Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir, obstaculizar, desconocer, o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad sustantiva. Se consideran como conductas discriminatorias, de manera enunciativa y no limitativa:	Artículo 9.
I. y II. ...	I. y II. ...
III. Prohibir la libre elección de	III. Prohibir la libre elección de

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo. En el caso de las mujeres, condicionar las oportunidades referidas a la realización en cualquier momento de pruebas de gravidez o embarazo;	empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, incluyendo el diseño e implementación de procedimientos de selección o el establecimiento de requisitos que carezcan de justificación objetiva, racional y proporcional, o que no estén directamente vinculados con el perfil y las tareas inherentes al puesto de trabajo. En el caso de las mujeres, condicionar las oportunidades referidas a la realización en cualquier momento de pruebas de gravidez o embarazo;
IV. a XLIV. ...	IV. a XLIV. ...

En mérito de lo antes expuesto, se somete a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado, el siguiente proyecto de:

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

DECRETO

ÚNICO.- Se **REFORMA** el artículo 9, segundo párrafo, fracción III; de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua; para quedar redactado como se señala a continuación:

Artículo 9. ...

...

I. y II ...

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, **incluyendo el diseño e implementación de procedimientos de selección o el establecimiento de requisitos que carezcan de justificación objetiva, racional y proporcional, o que no estén directamente vinculados con el perfil y las tareas inherentes al puesto de trabajo.** En el caso de las mujeres, condicionar las oportunidades referidas a la realización en cualquier momento de pruebas de gravidez o embarazo;

IV. a XLIV. ...

TRANSITORIO

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

ARTÍCULO ÚNICO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua.

ECONÓMICO.- Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la minuta de Decreto, en los términos en que deba publicarse.

D A D O, en el Recinto oficial del Poder Legislativo, en la Ciudad de Chihuahua, a los diez días del mes de marzo del año dos mil veintiséis.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/09/2026

Así lo aprobó la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en reunión de fecha doce de febrero de dos mil veintiséis.

	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	Dip. América Victoria Aguilar Gil Presidenta			
	Dip. Óscar Daniel Avitia Arellanes Secretario			
	Dip. Nancy Janeth Frías Frías Vocal			

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN EN SENTIDO POSITIVO DE LA INICIATIVA CON CARÁCTER DE DECRETO A EFECTO DE REFORMAR LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA, EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO.