



000402

H. CONGRESO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS
LEGISLATURA 66
OFICIALIA DE PARTES

Dip. Francisca Castro Armenta

RECEIVED
10 DIC 2025
12:34
HORA
ANEXO
RECIBE
Baby Castillo

HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA

Quien suscribe, la **Diputada Francisca Castro Armenta**, miembro del Grupo Parlamentario de MORENA de la Legislatura 66 del Congreso del Estado Libre y Soberano 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 c), de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, comparezco ante este pleno legislativo con el fin de presentar **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 13 BIS AL CAPÍTULO I “CONTRATACIÓN” DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TAMAULIPAS, A FIN DE FORTALECER LOS MECANISMOS DE IDONEIDAD DEL PERSONAL QUE TENGA CONTACTO DIRECTO CON POBLACIÓN VULNERABLE, EN ARMONÍA CON LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y REINSERCIÓN SOCIAL.**

OBJETIVO

El objetivo de la iniciativa es establecer, en el marco de la Ley del Trabajo de los Servidores Pùblicos del Estado de Tamaulipas, un principio que permita a las dependencias y entidades pùblicas implementar mecanismos de verificación de idoneidad para el personal que tenga contacto directo con niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad u otros grupos en situación de vulnerabilidad, siempre bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y respeto a los derechos humanos, sin establecer prohibiciones absolutas ni requisitos discriminatorios.



Dip. Francisca Castro Armenta

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La protección de los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad constituye uno de los pilares fundamentales del Estado moderno. En el ámbito internacional, la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989, establece que los Estados deben garantizar que los menores crezcan en un entorno seguro, libre de violencia y explotación.¹ De manera complementaria, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) refuerza la obligación de los Estados de proteger a quienes enfrentan condiciones de vulnerabilidad, asegurando que las instituciones cuenten con personal confiable y capacitado.

A nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4º reconoce el derecho de niñas y niños a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento. Asimismo, el artículo 123 establece las bases de las relaciones laborales, permitiendo que las entidades federativas adopten medidas complementarias para fortalecer la protección de la población vulnerable, siempre que sean proporcionales y respetuosas de los derechos humanos.

La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes establece que las autoridades deben adoptar medidas para proteger a los menores contra cualquier forma de abuso, violencia o explotación. Por su parte, la Ley General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil obliga a los centros de cuidado infantil a cumplir con estándares de seguridad y filtros de personal, aunque no se ha generalizado la exigencia de certificados de antecedentes no penales en todos los sectores.

¹ UNICEF, Convención sobre los Derechos del Niño: guía para niños y niñas, <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/convencion-version-ninos>



Dip. Francisca Castro Armenta

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la Acción de Inconstitucionalidad 50/2019, determinó que la exigencia generalizada y absoluta de certificados de no antecedentes penales para acceder a empleos públicos viola los principios de igualdad, no discriminación y reinserción social. La Corte estableció que este tipo de requisitos solo pueden aplicarse cuando sean estrictamente necesarios, proporcionales y justificados por la naturaleza del puesto, y nunca como condiciones automáticas o excluyentes. Este criterio obliga a que cualquier medida relacionada con antecedentes penales se adopte bajo parámetros de razonabilidad y respeto a los derechos humanos, lo cual se retoma en la presente iniciativa.

En México, los datos oficiales muestran la magnitud del problema. Según UNICEF México, seis de cada diez niñas y niños han sufrido algún tipo de violencia en su vida², y el INEGI reporta que más de 2.1 millones de menores estaban en situación de trabajo infantil en 2022, lo que los expone a riesgos de explotación y abuso. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha señalado que la falta de filtros adecuados en la contratación de personal en instituciones educativas y de cuidado incrementa la vulnerabilidad de la infancia.³ Estos hechos evidencian la necesidad de que las instituciones públicas cuenten con mecanismos de verificación de idoneidad para el personal que trabaja directamente con población vulnerable, siempre bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y respeto a los derechos humanos.

De acuerdo con OMS, "el maltrato de las personas mayores es un acto único o repetido que causa daño o sufrimiento a una persona de edad, o la falta de medidas apropiadas para evitarlo, que se produce en una relación basada en la confianza. Este tipo de violencia constituye una violación de los derechos humanos e incluye el maltrato físico, sexual, psicológico o emocional; la violencia por razones económicas o

² UNICEF, Cerca de 400 millones de niños y niñas pequeños de todo el mundo sufren habitualmente algún tipo de disciplina violenta en sus hogares, según UNICEF, <https://www.unicef.org/lac/comunicados-prensa/cerca-de-400-millones-de-ninos-y-ninas-de-todo-el-mundo-sufren-disciplina-violenta>

³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-autonoma-de-nuevo-leon/derechos-humanos/recomendacion-general-no-21-de-la-cndh-sobre-violencia-sexual-infantil-en/127177690>



Dip. Francisca Castro Armenta

materiales; el abandono; la negligencia; y el menoscabo grave de dignidad y la falta de respeto".⁴

Las personas mayores que han sido maltratadas pueden presentar confusión, insomnio, agitación, agresividad, pérdida de peso, moretones, cicatrices o quemaduras, higiene deficiente, desarrollo de úlceras, entre otros. Es importante destacar que la violencia, en cualquiera de sus formas tiene consecuencias en la integridad emocional y física de las personas mayores, por eso es importante reconocerla, prevenirla y atenderla.

Las personas mayores que dependen de otros para realizar actividades cotidianas como comer, bañarse o vestirse son, con mayor frecuencia, víctimas de abuso. Quienes presentan rasgos de fragilidad, marcha lenta, agotamiento, pérdida de peso o disminución de la fuerza muscular son especialmente vulnerables a sufrir maltrato psicológico, económico, sexual o negligencia por parte de quienes están a su cuidado. Por ello, es fundamental que las personas encargadas de su atención se encuentren en óptimas condiciones.

Tamaulipas cuenta con la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos y la Ley de Protección a Niñas, Niños y Adolescentes del Estado, además de la facultad de la Fiscalía General de Justicia de Tamaulipas para expedir constancias de antecedentes no penales. Sin embargo, aún no existe un marco que establezca criterios claros y proporcionales para que las dependencias y entidades públicas puedan implementar mecanismos de verificación de idoneidad en los empleos que implican contacto directo con población vulnerable.

Las ventajas de implementar esta disposición son múltiples. En primer lugar, se previenen riesgos de violencia y abuso en instituciones públicas y privadas. En segundo lugar, se fortalece la confianza ciudadana en el gobierno y en las

⁴ Gobierno de México, El maltrato en la vejez, <https://www.gob.mx/inapam/articulos/el-maltrato-en-la-vejez>



Dip. Francisca Castro Armenta

instituciones encargadas de la protección de la población vulnerable. En tercer lugar, se armoniza la legislación estatal con los compromisos internacionales y nacionales, evitando posibles sanciones o señalamientos por incumplimiento de tratados. Finalmente, se contribuye al cumplimiento de los ODS, posicionando a Tamaulipas como un estado comprometido con la protección de los derechos humanos y con la construcción de instituciones sólidas.

Las ventajas de establecer criterios claros y proporcionales para la verificación de idoneidad del personal son múltiples. En primer lugar, se previenen riesgos de violencia y abuso en instituciones públicas y privadas. En segundo lugar, se fortalece la confianza ciudadana en el gobierno y en las instituciones encargadas de la protección de la población vulnerable. En tercer lugar, se armoniza la legislación estatal con los compromisos internacionales y nacionales, evitando posibles señalamientos por incumplimiento de tratados. Finalmente, se contribuye al cumplimiento de los ODS, posicionando a Tamaulipas como un estado comprometido con la protección de los derechos humanos y con la construcción de instituciones sólidas.

La justificación de esta iniciativa se encuentra en la necesidad de prevenir riesgos y garantizar entornos libres de violencia. Diversos estudios han señalado que la ausencia de mecanismos adecuados de verificación de idoneidad en instituciones educativas, de salud o de cuidado puede incrementar la probabilidad de abusos y vulneraciones. Contar con procedimientos claros y proporcionales para evaluar la idoneidad del personal contribuye a proteger a la población vulnerable y fortalece la confianza en las instituciones públicas. Además, esta medida se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU, particularmente con el ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas), que busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, y con el ODS 3 (Salud y bienestar), que garantiza una vida sana y promueve el bienestar de todos.



Dip. Francisca Castro Armenta

MARCO NORMATIVO VIGENTE

El marco normativo vigente establece que, a nivel mundial, tratados como la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad obligan a proteger a la población vulnerable; en el ámbito nacional, la Constitución Mexicana y la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes fijan medidas de seguridad y lineamientos para el personal en contacto con menores; y en el plano estatal, Tamaulipas cuenta con leyes laborales y de protección a la niñez, además de la facultad de la Fiscalía para expedir constancias de antecedentes no penales. No obstante, aún no existe un marco que establezca criterios claros y proporcionales para que las dependencias públicas puedan implementar mecanismos de verificación de idoneidad en los empleos que implican contacto directo con población vulnerable.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas
Texto Vigente	Texto que se Adiciona
CAPÍTULO I CONTRATACIÓN	CAPÍTULO I CONTRATACIÓN
ARTÍCULO 13.- El Reglamento ... I... ... V... ... segundo.	ARTÍCULO 13.- El Reglamento ... I... ... V... ... segundo.
	ARTÍCULO 13 BIS. Para la contratación de personas servidoras



Dip. Francisca Castro Armenta

	<p>públicas cuyo desempeño implique contacto directo y habitual con niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad u otros grupos en situación de vulnerabilidad, las dependencias y entidades podrán establecer, en sus lineamientos y procedimientos internos, mecanismos de verificación de idoneidad y antecedentes, siempre que sean necesarios, proporcionales y acordes con la naturaleza del puesto, privilegiando en todo momento el interés superior de la niñez y el respeto a los derechos humanos.</p> <p>La solicitud de información relacionada con antecedentes penales deberá realizarse únicamente cuando resulte estrictamente indispensable para la protección de la población vulnerable, conforme a los principios de legalidad, proporcionalidad, reinserción social y no discriminación, y en los términos que establezcan las disposiciones administrativas aplicables.</p>
--	---



Dip. Francisca Castro Armenta

Por lo anteriormente expuesto y fundado me permito someter a la consideración de esta H. Asamblea el siguiente proyecto de **Decreto**:

PROYECTO RESOLUTIVO

ÚNICO. Se adiciona el artículo 13 Bis al Capítulo I “Contratación” de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue:

CAPÍTULO I CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 13.- El Reglamento ...

I...

...

V...

... segundo.

ARTÍCULO 13 BIS. Para la contratación de personas servidoras públicas cuyo desempeño implique contacto directo y habitual con niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad u otros grupos en situación de vulnerabilidad, las dependencias y entidades podrán establecer, en sus lineamientos y procedimientos internos, mecanismos de verificación de idoneidad y antecedentes, siempre que sean necesarios, proporcionales y acordes con la naturaleza del puesto, privilegiando en todo momento el interés superior de la niñez y el respeto a los derechos humanos.



Dip. Francisca Castro Armenta

La solicitud de información relacionada con antecedentes penales deberá realizarse únicamente cuando resulte estrictamente indispensable para la protección de la población vulnerable, conforme a los principios de legalidad, proporcionalidad, reinserción social y no discriminación, y en los términos que establezcan las disposiciones administrativas aplicables.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Las dependencias y entidades públicas del Estado podrán, en un plazo de hasta 180 días naturales, revisar y, en su caso, actualizar sus lineamientos y procedimientos internos de contratación, a fin de incorporar mecanismos de verificación de idoneidad conforme a lo dispuesto en este Decreto.

TERCERO. La implementación de los mecanismos de verificación de idoneidad deberá realizarse con pleno respeto a los principios de legalidad, proporcionalidad, no discriminación y reinserción social, así como a las disposiciones administrativas aplicables.

Dado en el Honorable Congreso del Estado, a los once días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco.

ATENTAMENTE

DIP. FRANCISCA CASTRO ARMENTA