

## CONTENIDO

### Iniciativas

- 2** Que expide la Ley de Coordinación entre los Poderes Federales y Locales en la Ciudad de México en materia de capitalidad, reglamentaria del apartado B del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, suscrita por la diputada Claudia Ruiz Massieu Salinas e integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 27** Que deroga el párrafo octavo del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de arraigo, suscrita por diversos diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 49** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo; General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones; del Seguro Social, y Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, en materia de igualdad salarial, suscrita por las diputadas Patricia Mercado Castro e Irais Virginia Reyes de la Torre, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

## Anexo II-6-1

**Jueves 5 de diciembre**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DE COORDINACIÓN ENTRE LOS PODERES FEDERALES Y LOCALES EN LA CIUDAD DE MÉXICO EN MATERIA DE CAPITALIDAD, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 122 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

La suscrita, diputada Claudia Ruiz Massieu Salinas, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto por la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en términos de lo establecido en los artículos 6, numeral 1; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración del Pleno esta iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley de Coordinación entre los Poderes Federales y Locales en la Ciudad de México, en materia de capitalidad, reglamentaria del apartado B del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al tenor de la siguiente

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**I. La reforma constitucional de 2016 en materia de instituciones políticas y de gobierno de la Ciudad de México.**

Luego de un amplio y relevante proceso para modificar las instituciones políticas y de gobierno de la Ciudad de México, a fin de ampliar los rangos de autonomía de las instituciones locales frente a los poderes de la Federación y elevar el grado de armonía entre la convivencia de dos esferas de atribuciones de facultades públicas en un mismo espacio territorial, mediante el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de enero de 2016 se introdujeron múltiples

modificaciones a la Constitución General de la República en materia de reforma política de la Ciudad de México.

En particular se destaca ahora la modificación radical del contenido del artículo 122 constitucional para establecer en su apartado A las normas que rigen a los poderes locales en la capital de la República, a través de la disposición de que se expidiera la Constitución Política de esa entidad federativa, dándose por concluida la participación de los poderes federales en el gobierno de la sede territorial en la que se encuentran ubicados. A su vez, en los apartados B y C se establecieron las disposiciones inherentes a las relaciones entre los poderes federales y los poderes locales en la Ciudad de México y a la Zona Metropolitana de la propia Ciudad de México.

Así como el desarrollo de las disposiciones del apartado A del artículo 122 constitucional llevaron a la expedición de la Constitución Política de la Ciudad de México, el desarrollo de las previsiones de los apartados B y C de dicho precepto deben llevar a la expedición de sendas leyes reglamentarias.

Es pertinente transcribir aquí las disposiciones del apartado B del artículo 122 constitucional:

***Artículo 122.*** *La Ciudad de México es una entidad federativa que goza de autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa.*

***A.*** *El gobierno...*

***B.*** *Los poderes federales tendrán respecto de la Ciudad de México, exclusivamente las facultades que expresamente les confiere esta Constitución.*

*El Gobierno de la Ciudad de México, dado su carácter de Capital de los Estados Unidos Mexicanos y sede de los Poderes de la Unión, garantizará, en todo tiempo y en los términos de este artículo, las condiciones necesarias para el ejercicio de las facultades constitucionales de los poderes federales.*

*El Congreso de la Unión expedirá las leyes que establezcan las bases para la coordinación entre los poderes federales y los poderes locales de la Ciudad de México en virtud de su carácter de Capital de los Estados Unidos Mexicanos, la cual contendrá las disposiciones necesarias que aseguren las condiciones para el ejercicio de las facultades que esta Constitución confiere a los Poderes de la Unión.*

*La Cámara de Diputados, al dictaminar el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación, analizará y determinará los recursos que se requieran para apoyar a la Ciudad de México en su carácter de Capital de los Estados Unidos Mexicanos y las bases para su ejercicio.*

*Corresponde al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México la dirección de las instituciones de seguridad pública de la entidad, en los términos que establezca la Constitución Política de la Ciudad de México y las leyes locales, así como nombrar y remover libremente al servidor público que ejerce el mando directo de la fuerza pública.*

*En la Ciudad de México será aplicable respecto del Presidente los Estados Unidos Mexicanos, lo dispuesto en el segundo párrafo de la fracción VII del artículo 115 de esta Constitución. El Ejecutivo Federal podrá remover al servidor público que ejerce el mando directo de la fuerza pública a que se refiere el párrafo anterior, por causas graves*

*que determine la ley que expida el Congreso de la Unión en los términos de esta Base.*

*Los bienes inmuebles de la Federación ubicados en la Ciudad de México estarán exclusivamente bajo la jurisdicción de los poderes federales.*

**C. La Federación...**

**D. Las prohibiciones...**

Como bien puede apreciarse, tanto en los párrafos tercero y séptimo del apartado B del artículo 122 constitucional se establecen mandatos específicos al Poder Legislativo Federal para legislar en materia de coordinación entre los poderes federales y los poderes locales de la Ciudad de México, en atención al carácter de ésta como sede de los poderes de la Unión y capital de la República, así como para establecer las causas graves que pudieran llevar a la persona titular del Ejecutivo de la Unión, a la remoción de la persona titular del mando directo de la fuerza pública en la Ciudad de México y cuyo nombramiento corresponde a la persona titular de la Jefatura de Gobierno en esta entidad federativa.

## **II. Incumplimiento del periodo para expedir el ordenamiento.**

Es preciso recapitular que en el Decreto de reformas constitucionales sobre las instituciones políticas y de gobierno de la Ciudad de México a que ya se ha hecho referencia, se incluyó en su Artículo Décimo Transitorio la previsión de que la ley a que se hace referencia en el párrafo tercero del apartado B del artículo 122 constitucional entraría en vigor en la fecha en que iniciara la vigencia de la Constitución Política de la Ciudad de México.

Es sabido que dicha Constitución local entró en vigor el 17 de septiembre de 2018. Sin embargo, antes de esa fecha no se expidió la ley relativa a las bases para la

coordinación entre los poderes federales y los poderes locales de la Ciudad de México. El incumplimiento en cuestión permanece hasta la fecha, más de seis años después.

En este sentido, cabe reconocer que durante la LXIII Legislatura Federal se realizaron trabajos en el Senado de la República para concretar la expedición de la ley en cuestión, particularmente por parte del entonces Senador Mario Delgado Carrillo, en su función de presidente de la Comisión de la Ciudad de México, quien presentó la iniciativa correspondiente y la cual, no obstante los trabajos desarrollados para su dictamen y presentación al Pleno Senatorial, no alcanzó la etapa de la deliberación y votación en el proceso legislativo correspondiente.

La iniciativa que ahora presento ha tomado en consideración el antecedente para la integración de las normas que se proponen, al tiempo de señalar que la primera versión de esta iniciativa fue presentada el 15 de enero de 2020 ante el Pleno de la Comisión Permanente durante el Primer Receso del Segundo Año de Ejercicio de la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, por la suscrita, entonces senadora de la República. No obstante, la propuesta realizada entonces no fue materia de dictamen durante esa Legislatura, ni en la siguiente.

De esa forma, el 25 de abril de 2024, la Mesa Directiva del Senado de la República suscribió el *ACUERDO DE LA MESA DIRECTIVA PARA DAR CONCLUSIÓN A LAS INICIATIVAS PRESENTADAS POR SENADORES QUE SE ENCUENTREN PENDIENTES DE DICTAMEN EN LA CÁMARA DE SENADORES*, por el cual, la Cámara de Senadores declaró por concluidas en su trámite legislativo todas las iniciativas presentadas por los senadores y senadores de la República con anterioridad al 30 de abril que se encontraban pendientes de dictamen en comisiones.

Con base en estos antecedentes y dada la relevancia de la materia, la suscrita resolvió recuperar la propuesta de Ley reglamentaria del apartado B del artículo 122 constitucional, a fin de motivar un nuevo proceso legislativo en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados.

### **III. Importancia de expedir la Ley reglamentaria del apartado B del artículo 122 constitucional.**

Sin dejar de considerar la importancia misma de cumplir el mandato constitucional en materia de expedición de legislación secundaria derivada de las modificaciones constitucionales al régimen de las instituciones políticas y de gobierno de la Ciudad de México, por razones no sólo de armonía sino de seguridad jurídica en las relaciones entre los poderes federales y los poderes locales de la Ciudad de México, así como de seguridad jurídica para su conducción, es menester dar cumplimiento al mandato constitucional de desarrollar las previsiones del apartado B del artículo 122 constitucional que así lo requieren. Esto, desde luego, con independencia de la génesis de los mandatos constitucionales de dichos poderes y la identidad de sus titulares e integrantes en el espectro del sistema partidario de nuestro país.

En particular, la iniciativa que ahora presento parte del supuesto de distinguir los elementos fundamentales que integran el apartado B del artículo constitucional en cuestión.

En primer lugar se encuentran presentes disposiciones nítidas sobre los ámbitos de competencia de los poderes federales en la capital de la República, con base en el principio de distribución basada en el otorgamiento de facultades expresas (primer párrafo del apartado B) y de jurisdicción exclusiva de la Federación sobre los bienes inmuebles que integran su patrimonio y que se ubiquen en la capital de

la República (séptimo párrafo del apartado B), que a nuestro juicio requieren menciones reiterativas en la ley reglamentaria que se propone.

De naturaleza similar son las previsiones inherentes a la facultad de la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México para dirigir las instituciones de seguridad pública de la entidad y nombrar y remover libremente a la persona titular del mando directo de la fuerza pública en la misma (quinto párrafo del apartado B) y de la aplicación en la Ciudad de México de lo previsto por el segundo párrafo de la fracción VII del artículo 115 constitucional en materia del mando de la fuerza pública que corresponde al Ejecutivo Federal en los lugares donde resida habitual o transitoriamente (sexto párrafo del apartado B).

En segundo término, la obligación general impuesta al Gobierno de la Ciudad de México de garantizar las condiciones necesarias para el ejercicio de las facultades constitucionales a cargo de los poderes federales (segundo párrafo del apartado B), que constituye una regla genérica de salvaguarda constitucional para los poderes de la Unión.

En tercer lugar, las previsiones específica y particular de legislar en torno al cauce de la coordinación de los poderes federales y los poderes locales de la Ciudad de México para que aquéllos puedan desempeñar a cabalidad sus funciones constitucionales. La primera se refiere al deber genérico de coordinación entre ambos ámbitos de gobierno (tercer párrafo del apartado B) y la segunda atañe al señalamiento de las causas graves por las cuales la persona titular del Ejecutivo Federal podría determinar la remoción de la persona a cargo del mando directo de la fuerza pública en la capital de nuestro país y cuyo nombramiento corresponde a la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México (párrafo sexto del apartado B).

Y en cuarto sitio cabe distinguir la previsión constitucional para que, en el Presupuesto de Egresos de la Federación de cada año, la Cámara de Diputados determine los recursos que fueren necesarios para apoyar a la Ciudad de México en tanto capital de los Estados Unidos Mexicanos.

De la exposición de los contenidos del apartado B del artículo 122 constitucional se desprende la relevancia de dar cumplimiento al mandato de expedir la legislación reglamentaria correspondiente a las bases de coordinación entre los poderes federales y los poderes locales en la capital de la República, así como para prever las causas graves por las cuales el Ejecutivo Federal podría remover del cargo a la persona titular del mando directo de la fuerza pública en la Ciudad de México.

#### **IV. Principales contenidos de la propuesta.**

Esta iniciativa se integra por 18 artículos de aspiración permanente y uno de carácter transitorio. Los primeros se agrupan en tres capítulos, que se refieren respectivamente a las disposiciones generales, las previsiones sobre el mando de la fuerza pública en la Ciudad de México y el régimen de capitalidad.

Entre las disposiciones generales se establecen las normas inherentes al objeto de la ley, que es establecer las bases de coordinación entre los poderes federales y los poderes locales de la Ciudad de México, dada la naturaleza de ésta última como capital de la República; a la regla del ejercicio de facultades de la Federación en la Ciudad de México con base en la atribución expresa; a la naturaleza de los recursos que como capital de la República se otorguen a la Ciudad de México en el Presupuesto de Egresos de la Federación, y al régimen de los bienes inmuebles de la Federación ubicados en la capital de la República.

Como se adelantó, en el Capítulo Segundo se aborda lo relativo al desarrollo de las previsiones constitucionales sobre el mando de la fuerza pública en la Ciudad

de México y las disposiciones para asegurar las condiciones que requieren los poderes de la Unión para el ejercicio de sus facultades en la capital de la República.

Sin demérito de la responsabilidad de la seguridad pública que en el territorio de la entidad federativa corresponde la Ciudad de México, en términos de la concurrencia entre los órdenes de gobierno en esa materia, se propone señalar el deber de auxilio de las autoridades locales en la materia a los requerimientos de las autoridades federales y el principio general de coordinación, que si bien es propio de la materia de que se trata, se estima conveniente expresarlo en términos de las condiciones que requieren los poderes de la Unión para el ejercicio sus facultades constitucionales.

Por otro lado, se reiteran las previsiones constitucionales sobre la dirección de las instituciones de seguridad pública locales en la Ciudad de México y el nombramiento y remoción de la persona titular a cargo del ejercicio del mando directo de dichas instituciones. También se refrenda la previsión del párrafo segundo de la fracción VII del artículo 115 constitucional en materia del mando que corresponde a la persona titular del Ejecutivo de la Unión de la fuerza pública en los lugares donde resida.

También se plantea que, en consonancia con el deber del Gobierno de la Ciudad de México de brindar las condiciones de seguridad necesarias a los poderes de la Unión para el ejercicio de sus funciones constitucionales, cualquiera de los poderes federales pueda solicitar a dicho gobierno local la actuación que requiera. En todo caso, se propone establecer que, la actuación del Gobierno de la Ciudad de México habrá de apegarse a los principios de necesidad, proporcionalidad, legalidad y respeto a los derechos humanos.

En particular se plantea establecer una norma preventiva para el caso en el cual si la solicitud de intervención a la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México por cualquiera de los poderes federales no fuera objeto de atención -por abstención, incumplimiento, contravención u omisión-, surja la atribución de la persona titular del Ejecutivo Federal para impartir las instrucciones directas que estime necesarias a la persona titular del mando directo de la fuerza pública en la Ciudad de México para asegurar el ejercicio de las facultades constitucionales de los poderes de la Unión.

Por otro lado, se plantea establecer una norma general de coordinación entre las instituciones de seguridad pública de la Federación y de la Ciudad de México para el resguardo y vigilancia de los inmuebles federales en la capital de la República, así como para la realización de operativos que así lo requieran para el ejercicio de las facultades constitucionales de los poderes federales.

El desarrollo específico de la previsión contenida en el párrafo sexto del apartado B del artículo 122 constitucional se propone considerar como causas graves limitativas a la posibilidad de que la persona titular del Ejecutivo Federal remueva a la persona titular de la función pública a cargo de ejercer el mando directo de la fuerza pública en la Ciudad de México, los siguientes presupuestos: i) rehusarse a brindar auxilio a los poderes federales para asegurar el ejercicio sus facultades constitucionales; ii) abstenerse, incumplir, controvertir u omitir la adopción de medidas necesarias para asegurar las condiciones que requiere el ejercicio de las facultades constitucionales de los poderes de la Unión; y iii) establecerse la notoria deficiencia en el servicio de seguridad pública necesario para asegurar el ejercicio de las facultades constitucionales de los poderes federales.

En el caso de la remoción que nos ocupa se establece que la designación de la persona que deberá asumir el mando directo de la fuerza pública en la Ciudad de México se realice dentro de los diez días naturales siguientes. Se entiende que la

designación en cuestión corresponde a la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México.

En el Capítulo Tercero, relativo al régimen de la Ciudad de México como capital de la República, se integran tres secciones inherentes a la Comisión de Capitalidad, al Fondo de Capitalidad y el ejercicio de dicho Fondo y la rendición de cuentas inherentes. Se trata de previsiones vinculadas específicamente a lo dispuesto por el cuarto párrafo del apartado B del artículo 122 constitucional.

Se propone el establecimiento de la Comisión de Capitalidad, como una instancia de carácter permanente con funciones deliberativas y de coordinación entre los ámbitos federal y local para la atención de los asuntos que así lo requieran en virtud del carácter de la Ciudad de México como capital de la República. La Comisión se integraría por la persona titular de la Jefatura de Gobierno, quien tendría a su cargo presidirla, así como por tres representantes del Gobierno Federal y tres representantes del Gobierno de la Ciudad de México. En el entendido de que estas siete personas integrantes contarían con voz y voto al interior de la Comisión, la cual tendría la atribución de invitar a otras personas titulares de cargos públicos federales y locales para que participen en sus sesiones, quienes sólo tendrían voz.

En particular se propone que la Comisión de Capitalidad asuma las siguientes atribuciones: i) formular recomendaciones para la realización de acciones tendientes a asegurar las condiciones que requieren los poderes federales para el ejercicio sus funciones constitucionales en la Ciudad de México; ii) disponer la realización de estudios sobre los costos y beneficios que para las finanzas públicas de la Ciudad de México representa su condición de sede de los Poderes de la Unión y capital de la República; iii) analizar y presentar propuestas sobre proyectos de infraestructura y servicios públicos susceptibles de ser financiados por el Fondo de Capitalidad; y iv) aquellas que resulten propias al objetivo de establecer y

desarrollar las relaciones de coordinación entre los poderes de la Unión y los poderes de la Ciudad de México.

También se contempla establecer las atribuciones de la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, en la función de presidir la Comisión de Capitalidad.

En la Sección II se aborda lo relativo al Fondo de Capitalidad previsto en el párrafo cuarto del apartado B del artículo 122 constitucional para que en el proceso de aprobación del Presupuesto de Egresos de la Federación se analicen y determinen los fondos susceptibles de destinarse a la Ciudad de México para apoyar requerimientos derivados de su connotación de sede de los poderes de la Unión y capital de la República. Dichos fondos se determinarían con base en la estimación de los ingresos para el ejercicio fiscal correspondiente, la naturaleza de los apoyos que requiera la Ciudad de México y el principio del equilibrio de las finanzas públicas.

También se plantea que el ejercicio de los recursos del Fondo de Capitalidad para atender necesidades de infraestructura y servicios públicos de la capital de la República se dé en términos de las bases que para su ejercicio se establezcan en el propio Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente.

Adicionalmente, se establecen normas inherentes al ejercicio del Fondo conforme a la normatividad presupuestal federal y para la rendición de cuentas en términos de las normatividades aplicables en los ámbitos federal y local, sin demérito de las obligaciones de transparencia de carácter general, federal y local.

También se propone señalar la asignación de los recursos necesarios para la fiscalización del Fondo de Capitalidad por parte de las entidades superiores de fiscalización de la Federación y de la Ciudad de México, así como la previsión

relativa a las responsabilidades administrativas, civiles y penales que pudieran derivarse del ejercicio del Fondo.

En el régimen transitorio de la iniciativa de ley que nos ocupa se proponen dos disposiciones, particularmente al considerar lo ya señalado en términos del incumplimiento en el plazo para la expedición del ordenamiento cuestión. Así, una atañe a la entrada en vigor del ordenamiento al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, y la otra en torno al establecimiento de un período de 90 días naturales posteriores a dicha entrada en vigor, para la instalación de la Comisión de Capitalidad.

#### **V. Explicación de técnica legislativa.**

Si bien en los últimos lustros se ha desarrollado en nuestro Poder Legislativo Federal la técnica de numerar los párrafos de las disposiciones de los ordenamientos para facilitar la ubicación temática-conceptual de sus contenidos, así como la introducción de futuras modificaciones sin recurrir a la práctica de los artículos bis, ter, etc., no ha habido una regularidad en el uso de esta práctica. Por tratarse de una nueva ley y sobre la base de esos precedentes, la iniciativa que presento atiende a la práctica de numerar los párrafos de cada artículo cuando en el mismo exista más de uno.

Por otro lado, y también con el ánimo de incidir en el ejercicio cotidiano del lenguaje incluyente, su redacción busca evitar cualquier señalamiento ajeno a esta modalidad.

En virtud de lo expuesto y fundado, por el digno conducto de esa Mesa Directiva me permito presentar a la consideración del H. Congreso de la Unión la siguiente iniciativa con proyecto de

**Decreto por el que se expide la Ley de Coordinación entre los Poderes Federales y Locales en la Ciudad de México en materia de capitalidad, reglamentaria del apartado B del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

**Artículo Único.** Se expide la Ley de Coordinación entre los Poderes Federales y Locales en la Ciudad de México en materia de capitalidad, reglamentaria del apartado B del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

**Ley de Coordinación entre los Poderes Federales y Locales en la Ciudad de México en materia de capitalidad, reglamentaria del apartado B del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

## **Capítulo Primero**

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1.**

1. Esta Ley tiene por objeto establecer las bases de coordinación entre los poderes federales y los poderes locales de la Ciudad de México en virtud de su carácter de capital de los Estados Unidos Mexicanos, en términos de lo dispuesto en el apartado B del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2. Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés social.

## **Artículo 2.**

Con relación a la Ciudad de México, los poderes federales ejercerán exclusivamente las facultades que de manera expresa les confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## **Artículo 3.**

1. La Federación, en términos de lo dispuesto en el párrafo cuarto del apartado B del artículo 122 constitucional y de esta Ley, transferirá al gobierno local los recursos necesarios para apoyar a la Ciudad de México en su carácter de capital de la República.
2. Dichos recursos son irrenunciables y deberán ser ejercidos en términos de las bases correspondientes. Sólo podrán ser objeto de retención por mandamiento judicial.

## **Artículo 4.**

1. Los bienes inmuebles de la Federación ubicados en la Ciudad de México están sujetos al régimen de dominio público federal y bajo la jurisdicción exclusiva de los poderes federales.
2. En términos de la legislación general aplicable en virtud de la concurrencia de facultades entre los órdenes federal y local, las autoridades competentes ejercerán las atribuciones que tengan conferidas para efectos de esos bienes.
3. Estarán exentos de contribuciones a la propiedad inmobiliaria los inmuebles del dominio público de la Federación, de las entidades federativas y los municipios en la Ciudad de México, salvo que tales bienes sean utilizados por entidades

paraestatales o por particulares, bajo cualquier título, para propósitos distintos a los de su objeto público.

## **Capítulo Segundo**

### **Del mando de la fuerza pública y las disposiciones para asegurar las condiciones para el ejercicio de las facultades de los poderes de la Unión**

#### **Artículo 5.**

El servicio de seguridad pública en la Ciudad de México está a cargo del gobierno local en términos de la legislación en la materia. Las instituciones de seguridad pública de la Ciudad de México prestarán auxilio a los poderes federales y se coordinarán con las respectivas autoridades de la Federación a efecto de asegurar las condiciones para el ejercicio de las facultades que la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos le confiere a los poderes de la Unión.

#### **Artículo 6.**

En términos del párrafo quinto del apartado B del artículo 122 constitucional, la dirección de las instituciones de seguridad pública de la entidad le corresponde a la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, conforme lo establezca su régimen interior. Asimismo, es atribución de ésta nombrar y remover libremente a la persona titular de la función pública a cargo del ejercicio del mando directo de la fuerza pública de la Ciudad de México.

## **Artículo 7.**

1. El Gobierno de la Ciudad de México asegurará, en todo tiempo y en términos de sus facultades, las condiciones necesarias para que los poderes de la Unión ejerzan sus facultades constitucionales en la capital de la República.
2. En todo caso, corresponde a la persona titular de la presidencia de la República la facultad dispuesta por el párrafo segundo de la fracción VII del artículo 115 de la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos.

## **Artículo 8.**

1. La persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México brindará las condiciones de seguridad necesarias para el ejercicio de las facultades constitucionales de los poderes de la Unión en el territorio de la Ciudad de México.
2. Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cualquiera de los poderes federales podrá solicitar al Gobierno de la Ciudad de México el apoyo respectivo. La actuación del Gobierno de la Ciudad de México se apegará a los principios de necesidad, proporcionalidad, legalidad y respeto a los derechos humanos.
3. En caso de que, a solicitud de cualquiera de los poderes federales, la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México se abstuviera, incumpliera, contraviniera u omitiera lo dispuesto en el párrafo anterior, la persona titular de la presidencia de la República podrá instruir directamente a la persona titular de la función pública a cargo de ejercer el mando directo de la fuerza pública a tomar acciones para asegurar el ejercicio de las facultades constitucionales de los poderes federales, bajo los criterios de actuación señalados en dicho párrafo.

### **Artículo 9.**

Las instituciones de seguridad pública de la Federación y de la Ciudad de México podrán coordinarse para el resguardo y vigilancia de los inmuebles federales en la Ciudad de México, así como para la realización de los operativos relativos a eventos, diligencias o actos relacionados con el ejercicio de facultades constitucionales de los poderes de la Unión.

### **Artículo 10.**

La persona titular de la presidencia de la República podrá remover a la persona titular de la función pública a cargo de ejercer el mando directo de la fuerza pública de la Ciudad de México por las causas graves siguientes:

I. Rehusarse a brindar auxilio a los poderes federales a efecto de asegurar las condiciones para el ejercicio de las facultades que les confiere la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos.

II. Cuando se abstenga, incumpla, contravenga u omite tomar las medidas que aseguren las condiciones para el ejercicio de las facultades que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos confiere a los poderes federales, incluida la protección de sus recintos sede o de los inmuebles en los que desarrollen sus funciones; y

III. Cuando la seguridad pública se preste de manera notoriamente deficiente para asegurar el ejercicio de las facultades que la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos otorga a los poderes federales.

### **Artículo 11.**

En el caso de remoción de la persona titular de la función pública a cargo del ejercicio del mando directo de la fuerza pública en la Ciudad de México, prevista en el artículo anterior, el nombramiento de la persona que la sustituya se hará conforme lo disponga el régimen interior en la Ciudad de México, dentro de los diez días naturales siguientes.

### **Capítulo Tercero**

#### **Del régimen de capitalidad**

##### **Sección I**

#### **De la Comisión de Capitalidad**

##### **Artículo 12.**

1. Con el fin de garantizar la eficaz coordinación entre las autoridades de la Federación y las de la Ciudad de México, se crea la Comisión de Capitalidad, como una instancia permanente deliberativa y de coordinación para la gestión de los asuntos derivados del carácter de la Ciudad de México como capital de la República.
2. La Comisión estará integrada por la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México, quien la presidirá, tres personas representantes del Gobierno Federal y tres personas representantes del Gobierno de la Ciudad de México con sus respectivas suplencias. Dichas personas serán nombradas por las personas titulares de los Ejecutivos respectivos, quienes contarán con voz y voto.
3. La Comisión sesionará ordinariamente cuatro ocasiones al año y extraordinariamente cuando así lo considere la persona titular de su presidencia.

Las personas representantes deberán tener, por lo menos, el nivel jerárquico de la titularidad de una subsecretaría.

4. La persona titular de la presidencia de la República y la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México harán las designaciones de las personas representantes con base en las atribuciones materiales conferidas a las dependencias o entidades de su ámbito de competencia en asuntos que comprendan las relaciones entre la administración pública federal y la administración pública local.

5. La Comisión podrá formular invitación a las personas titulares de cargos públicos federales y locales para que participen en sus sesiones, a fin de contribuir al mejor desarrollo de sus trabajos, quienes sólo tendrán voz.

6. En sus ausencias, la persona titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México será suplida por la persona titular de la Secretaría de Gobierno.

7. La Comisión adoptará los acuerdos necesarios para su adecuado funcionamiento, los cuales se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y en la Gaceta local.

8. La Comisión contará con una Secretaría Técnica, cuya titularidad recaerá en la persona que nombre la Comisión a propuesta de quien tiene a su cargo presidirla.

**Artículo 13.** La Comisión se encargará de atender los siguientes asuntos:

I. Formular recomendaciones para la realización de acciones tendientes a asegurar las condiciones que requieren los poderes federales para el ejercicio de sus facultades constitucionales. En todo caso, las autoridades federales y las autoridades locales actuarán con base en las atribuciones que tengan conferidas.

II. Disponer la realización de estudios sobre los costos y los beneficios que para las finanzas públicas de la Ciudad de México representa la condición de sede de los poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos.

III. Analizar y presentar propuestas sobre proyectos de infraestructura y servicios públicos susceptibles de ser financiados por el Fondo de Capitalidad, a fin de remitirlas a la Cámara de Diputados para su análisis y determinación en términos de lo dispuesto por el cuarto párrafo del apartado B del artículo 122 constitucional; y

IV. Las demás que correspondan al objetivo de establecer y desarrollar relaciones de coordinación entre los poderes de la Unión y los poderes de la Ciudad de México.

#### **Artículo 14.**

La persona titular de la presidencia de la Comisión tiene las siguientes atribuciones:

I. Presidir las sesiones de la Comisión y, en caso de empate en las votaciones, hacer uso exclusivo del voto de calidad;

II. Convocar a sesión extraordinaria cuando lo considere necesario;

III. Solicitar a las personas integrantes de la Comisión la información necesaria para el mejor ejercicio de sus funciones;

IV. Invitar a las personas titulares de las dependencias, órganos desconcentrados o entidades de la administración pública federal o de la Ciudad de México a participar en las sesiones que celebre la Comisión cuando así lo requiera la naturaleza de los asuntos a tratar en alguna sesión o bien cuando por sus conocimientos, experiencia y reconocida capacidad se considere pertinente su

participación, en virtud de las aportaciones que pudieren llevar a cabo para los trabajos de la propia Comisión.

Las personas integrantes de la Comisión podrán formular propuestas para que se realicen invitaciones a quienes ejerzan funciones públicas, sean especialistas en alguna materia o se les considere con el rango de expertas o expertos;

V. Remitir a la Cámara de Diputados las propuestas a que se refiere la fracción III del artículo anterior; y

VI. Las demás que sean necesarias para la ejecución de los acuerdos de la Comisión.

## **Sección II**

### **Del Fondo de Capitalidad**

#### **Artículo 15.**

1. El Fondo de Capitalidad se integra por los recursos que determine la Cámara de Diputados al dictaminar el proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación, en términos del párrafo cuarto del apartado B del artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para apoyar a la Ciudad de México en virtud de su carácter de capital de la República.

2. El monto del Fondo a que se refiere el párrafo anterior se determinará con base en la estimación de los ingresos para el ejercicio fiscal del año siguiente, la naturaleza de los apoyos que requiera la Ciudad de México y el principio del equilibrio de las finanzas públicas.

### **Artículo 16.**

El Gobierno de la Ciudad de México deberá aplicar los recursos del Fondo de Capitalidad para atender las necesidades de infraestructura y servicios públicos de la capital de la República, en términos de las bases para su ejercicio que establezca la Cámara de Diputados en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio fiscal correspondiente.

## **Sección III**

### **Del ejercicio del Fondo de Capitalidad y la rendición de cuentas**

### **Artículo 17.**

1. El ejercicio de los recursos del Fondo de Capitalidad de la Ciudad de México es responsabilidad de las autoridades de la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad presupuestal federal.
2. La Ciudad de México deberá incluir en la presentación de su Cuenta Pública y en los informes sobre el ejercicio del gasto público al Congreso Local, la información relativa a la aplicación de los recursos del Fondo de Capitalidad.
3. Lo anterior, sin menoscabo de las obligaciones en materia de transparencia y rendición de cuentas derivadas de la legislación general, federal y local en esas materias.

### **Artículo 18.**

1. La Ciudad de México deberá destinar la cantidad equivalente al uno al millar del monto total de los recursos del Fondo a la Auditoría Superior de la Federación para

su fiscalización y una cantidad equivalente al órgano fiscalizador local para la vigilancia, inspección, control y evaluación de los proyectos que se ejecuten por administración directa con esos recursos, de conformidad con la normatividad aplicable.

2. Las responsabilidades administrativas, civiles y penales derivadas de las afectaciones a la hacienda pública federal en que llegasen a incurrir las o los servidores públicos, federales o locales, así como personas que tengan el carácter de particulares, serán determinados y sancionados en los términos de la legislación aplicable.

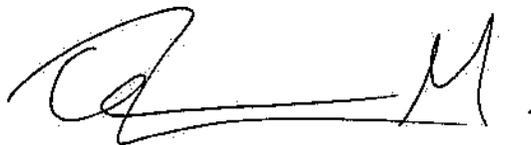
## **TRANSITORIOS**

**Primero.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** La Comisión de Capitalidad a que se refiere el artículo 12 del presente ordenamiento deberá instalarse dentro de los noventa días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 27 de noviembre de 2024.

**ATENTAMENTE**



**DIPUTADA CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS**



## **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DEROGA EL PÁRRAFO OCTAVO DEL ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE ARRAIGO.**

Quienes suscriben, diputadas Claudia Ruiz Massieu Salinas, Laura Iraís Ballesteros Mancilla, Laura Hernández García e Iraís Virginia Reyes de la Torre; y diputados Raúl Lozano Caballero, Gildardo Pérez Gabino, Pablo Vázquez Ahued y Juan Ignacio Zavala Gutiérrez, integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados; con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 6, numeral I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta Honorable Asamblea, la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se deroga el párrafo octavo del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

#### **A. Antecedente legislativo de la iniciativa.**

Esta iniciativa retoma la que fuera presentada durante la LXV Legislatura del Senado de la República por la entonces integrante de dicha Cámara, senadora Claudia Ruiz Massieu, en la sesión pública ordinaria del 7 de marzo de 2023, misma que fue turnada al estudio y dictamen de las Comisiones de Puntos Constitucionales y de Estudios Legislativos, Segunda, sin que se elaborara el dictamen correspondiente y que asumió el carácter de asunto concluido de conformidad con el Acuerdo de la Mesa Directiva para dar conclusión a las iniciativas presentadas por senadores, que se encuentran pendientes de dictamen en la Cámara de Senadores del 30 de abril de 2024.

Quienes la suscribimos consideramos que los razonamientos expuestos entonces mantienen su vigencia y pertinencia,

## B. Antecedentes generales.

En nuestro orden jurídico federal, la figura del arraigo data del 27 de diciembre de 1983, cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de reforma del Código Federal de Procedimientos Penales<sup>1</sup>, en el cual –entre otras cuestiones– se adicionó el artículo 133 bis para incorporar una facultad a cargo del Ministerio Público para detener a una persona con motivo de una averiguación previa y para garantizar su debida integración, previo a solicitar la orden de aprehensión

En aquella ocasión, el contenido del artículo adicionado fue el siguiente:

*Artículo 133 Bis.- Cuando con motivo de una averiguación previa el Ministerio Público estime necesario el arraigo del indiciado, tomando en cuenta las características del hecho imputado y las circunstancias personales de aquél, recurrirá al órgano jurisdiccional, fundando y motivando su petición, para que éste, oyendo al indiciado, resuelva el arraigo con vigilancia de la autoridad, que ejercerán el Ministerio Público y sus auxiliares. El arraigo se prolongará por el tiempo estrictamente indispensable para la debida integración de la averiguación de que se trate, no pudiendo exceder de 30 días, prorrogables por igual término a petición del Ministerio Público. El juez resolverá, escuchando al Ministerio Público y al arraigado, sobre la subsistencia o el levantamiento del arraigo.*

Asimismo, se reformó el artículo 205 del Código referido para contemplar la figura del arraigo en aras de asegurar la presencia del imputado en el proceso, en los siguientes términos:

*Artículo 205.- Cuando por la naturaleza del delito o de la pena aplicable el imputado no deba ser internado en prisión preventiva y existan elementos para suponer que podrá sustraerse a la acción de la justicia, el Ministerio Público podrá solicitar al juez, fundada y motivadamente, o éste disponer de oficio, con audiencia del imputado, el arraigo de*

---

<sup>1</sup> Decreto de reformas y adiciones al Código Federal de Procedimientos Penales. Diario Oficial de la Federación, 27 de diciembre de 1983. Disponible en:  
[https://dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4841446&fecha=27/12/1983&cod\\_diario=208318](https://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4841446&fecha=27/12/1983&cod_diario=208318).



*éste con las características y por el tiempo que el juzgador señale, sin que en ningún caso pueda exceder del máximo señalado en el artículo 113-bis o bien tratándose de la averiguación previa o bien en el proceso por el término constitucional en que este deba resolverse.*

En complemento a lo anterior, el 7 de noviembre de 1996 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el cual se expidió la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, en cuyo artículo 12 se facultó al juez para dictar arraigo con el propósito de asegurar la debida averiguación correspondiente, en los siguientes términos:

*Artículo 12.- El juez podrá dictar, a solicitud del Ministerio Público de la Federación y tomando en cuenta las características del hecho imputado y las circunstancias personales del inculpado, el arraigo de éste en el lugar, forma y medios de realización señalados en la solicitud, con vigilancia de la autoridad, la que ejercerá el Ministerio Público de la Federación y sus auxiliares, mismo que se prolongará por el tiempo estrictamente indispensable para la debida integración de la averiguación de que se trate, sin que exceda de noventa días, con el objeto de que el afectado participe en la aclaración de los hechos que se le imputan y pueda abreviarse el tiempo de arraigo.*

La siguiente reforma se presentó el 8 de febrero de 1999, con la publicación en el Diario Oficial de la Federación de una nueva modificación al Código Federal de Procedimientos Penales, en materia de arraigo, para quedar en los términos siguientes:

*Artículo 133 Bis.- La autoridad judicial podrá, a petición del Ministerio Público, decretar el arraigo domiciliario o imponer la prohibición de abandonar una demarcación geográfica sin su autorización, a la persona en contra de quien se prepare el ejercicio de la acción penal, siempre y cuando exista el riesgo fundado de que se sustraiga a la acción de la justicia. Corresponderá al Ministerio Público y a sus auxiliares vigilar que el mandato de la autoridad judicial sea debidamente cumplido.*

*El arraigo domiciliario o la prohibición de abandonar una demarcación geográfica se prolongarán por el tiempo estrictamente indispensable, no debiendo exceder de treinta*

*días naturales, en el caso del arraigo, y de sesenta días naturales, en el de la prohibición de abandonar una demarcación geográfica.*

*Cuando el afectado pida que el arraigo o la prohibición de abandonar una demarcación geográfica queden sin efecto, la autoridad judicial decidirá, escuchando al Ministerio Público y al afectado, si deben o no mantenerse.*

En esa oportunidad también se reformó el artículo 178 del Código referido para establecer el delito de desobediencia a un mandato de arraigo domiciliario o la prohibición de abandonar una demarcación geográfica.

Con estos antecedentes, el 18 de junio de 2008 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el cual –entre otras modificaciones– se incorporó la figura del arraigo al artículo 16 constitucional como una medida precautoria para evitar que el acusado pudiera evadirse de la acción de la justicia.

Habría que precisar que el propósito de esta reforma constitucional incorporar el sistema penal acusatorio, sustituyéndose el de carácter inquisitivo a partir de la adición a la Ley Fundamental de la República de una serie de garantías procesales que tendían a proteger a los sujetos a proceso y a las víctimas, lo que sin duda contrastaba con la figura del arraigo.

En su oportunidad, esta medida se justificó en un contexto de incremento alarmante de la delincuencia, para aplicarse a sujetos que solían vivir en la clandestinidad, que pertenecían a complejas estructuras delictivas que fácilmente podían evadir los controles del movimiento poblacional, o bien, ante una duda razonable de que su estadía en libertad obstaculizaría a la autoridad, afectaría a los órganos de justicia o a los medios de prueba.

Así, se adicionaron los párrafos octavo y noveno al contenido del entonces artículo 16 constitucional para elevar a rango constitucional el arraigo y, además, establecer qué debía entenderse por delincuencia organizada, como causal de procedencia de dicha medida precautoria, tal como actualmente sigue vigente:

*La autoridad judicial, a petición del Ministerio Público y tratándose de delitos de delincuencia organizada, podrá decretar el arraigo de una persona, con las modalidades*

*de lugar y tiempo que la ley señale, sin que pueda exceder de cuarenta días, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos, o cuando exista riesgo fundado de que el inculpado se sustraiga a la acción de la justicia. Este plazo podrá prorrogarse, siempre y cuando el Ministerio Público acredite que subsisten las causas que le dieron origen. En todo caso, la duración total del arraigo no podrá exceder los ochenta días.*

*Por delincuencia organizada se entiende una organización de hecho de tres o más personas, para cometer delitos en forma permanente o reiterada, en los términos de la ley de la materia.*

Para ajustar el texto legal a la reforma constitucional, el 23 de enero de 2009, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de reforma a diversas disposiciones en materia penal. Así, se modificó nuevamente el contenido del artículo 133 bis del Código Federal de Procedimientos Penales y el artículo 12 de la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, para quedar como sigue:

*Artículo 133 Bis.- La autoridad judicial podrá, a petición del Ministerio Público, decretar el arraigo domiciliario del indiciado tratándose de delitos graves, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos o cuando exista riesgo fundado de que el inculpado se sustraiga a la acción de la justicia. Corresponderá al Ministerio Público y a sus auxiliares vigilar que el mandato de la autoridad judicial sea debidamente cumplido.*

*El arraigo domiciliario se prolongará por el tiempo estrictamente indispensable, no debiendo exceder de cuarenta días.*

*El afectado podrá solicitar que el arraigo quede sin efecto, cuando considere que las causas que le dieron origen han desaparecido. En este supuesto, la autoridad judicial escuchará al Ministerio Público y al afectado, y resolverá si debe o no mantenerse.*

*Artículo 12.- El Juez podrá dictar el arraigo, a solicitud del Ministerio Público de la Federación, en los casos previstos en el artículo 2o. de esta Ley y con las modalidades de lugar, tiempo, forma y medios de realización señalados en la*

*sololicitud, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, para la protección de personas, de bienes jurídicos o cuando exista riesgo fundado de que el inculpado se sustraiga a la acción de la justicia, sin que esta medida pueda exceder de cuarenta días y se realice con la vigilancia de la autoridad, la que ejercerá el Ministerio Público de la Federación y la Policía que se encuentre bajo su conducción y mando inmediato en la investigación.*

*La duración del arraigo podrá prolongarse siempre y cuando el Ministerio Público acredite que subsisten las causas que le dieron origen, sin que la duración total de esta medida precautoria exceda de ochenta días.*

Finalmente, el 5 de marzo de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el cual se expidió el Código Nacional de Procedimientos Penales, se abrogó el Código Federal de Procedimientos Penales y con él la figura del arraigo, aunque actualmente persiste tanto en la Constitución, como en la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada.

Como se observa, la evolución histórica de la figura del arraigo ha transitado de los criterios de oportunidad, procedencia, el procedimiento y los plazos para su ejecución.

De inicio, se concibió como una medida cautelar a cargo del Ministerio Público que debía autorizar una autoridad jurisdiccional únicamente tomando en cuenta los hechos imputados y las circunstancias personales del indiciado. Inicialmente el arraigo tenía como límite treinta días prorrogables por un periodo igual.

Posteriormente, el plazo se amplió a noventa días en el caso de delitos de delincuencia organizada, se le adicionó la modalidad de "arraigo domiciliario", así como la prohibición de abandonar una demarcación geográfica.

Con la reforma constitucional se establecieron las bases para la concesión del arraigo únicamente para casos de delincuencia organizada y cuando éste resultase necesario para el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos y para evitar la sustracción de la acción de la justicia. Entonces también se elevó el plazo de treinta a cuarenta días y hasta ochenta en caso de prórroga.

A pesar de que, con posterioridad, se incorporó en el Código la procedencia de arraigo para los casos de delitos graves, esta disposición perdió vigencia con la emisión del Código Nacional.

Lo anterior y la tendencia a la baja en el uso de esta medida precautoria –como lo veremos en un apartado posterior– pone de manifiesto la necesidad de que el Congreso de la Unión y el órgano revisor de la Constitución valoren la pertinencia de mantener esta figura en el orden jurídico.

### C. ¿Qué es el arraigo?

Conforme a lo aquí expuesto, el arraigo constituye una medida de carácter precautorio que se impone a una persona eventualmente sujeta a un proceso penal que le impide trasladarse de un lugar a otro, por un mandamiento judicial, a petición del Ministerio Público, con el propósito de garantizar el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos, o cuando exista riesgo fundado de que el inculpado se sustraiga a la acción de la justicia.

De lo anterior se desprenden los siguientes elementos:

1. Es una **medida precautoria**, es decir, que se impone con el propósito de asegurar el resultado de un proceso, en este caso la persecución de los delitos y la impartición de justicia;
2. Es de **carácter temporal**, pues tiene una duración máxima inicial de cuarenta días en condiciones ordinarias, que pueden prorrogarse por un plazo igual –es decir, hasta ochenta días– a petición del Ministerio Público;
3. Es una **medida judicial**, pues una autoridad jurisdiccional debe autorizar su concesión atendiendo a las circunstancias del delito que persigue o a las particularidades del inculpado, y
4. Es **previa** a la solicitud de orden de aprehensión o vinculación a proceso, lo que implica un acto privativo de libertad sin que se encuentre fundado y motivado en la posible comisión de un delito.

#### **D. Orden jurídico nacional.**

Como se señalaba anteriormente, el párrafo octavo del artículo 16 constitucional establece que la autoridad judicial, a petición del Ministerio Público y tratándose de delitos de delincuencia organizada, podrá **decretar el arraigo de una persona**, con las modalidades de lugar y tiempo que la ley señale, sin que pueda exceder de cuarenta días, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos, o cuando exista riesgo fundado de que el inculpado se sustraiga a la acción de la justicia. Este plazo podrá prorrogarse, siempre y cuando el Ministerio Público acredite que subsisten las causas que le dieron origen. En todo caso, la duración total del arraigo no podrá exceder los ochenta días.

Por su parte, el artículo 12 de la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada dispone que el Juez de control podrá **decretar el arraigo**, a solicitud del Ministerio Público de la Federación, tratándose de los delitos previstos en esta Ley, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, para la protección de personas, de bienes jurídicos o cuando exista riesgo fundado de que el imputado se sustraiga de la acción de la justicia.

El mismo precepto precisa que el arraigo no podrá exceder de cuarenta días, y se realizará con la vigilancia de la autoridad del agente del Ministerio Público de la Federación y la Policía que se encuentre bajo su conducción y mando inmediato en la investigación.

Además, que la duración del arraigo podrá prolongarse siempre y cuando el Ministerio Público acredite que subsisten las causas que le dieron origen, sin que su duración total exceda de ochenta días.

#### **E. Orden jurídico internacional.**

##### **El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

En su artículo 9, párrafo 3, señala que toda persona detenida o presa a causa de una infracción penal tiene derecho a ser llevada sin demora ante un juez u otro funcionario

autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales, al tiempo de que también tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad.

### **La Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>2</sup>.**

Respecto a la libertad personal, el artículo 7, párrafo 3, establece que nadie puede ser sometido a detención o encarcelamiento arbitrarios. El párrafo 5 del mismo precepto dispone que toda persona detenida o retenida debe ser llevada, sin demora, ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales y tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad, sin perjuicio de que continúe el proceso. Su libertad podrá estar condicionada a garantías que aseguren su comparecencia en el juicio.

Asimismo, el párrafo 2 del artículo 8 de la Convención garantiza el derecho de toda persona inculpada de un delito a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legítimamente su culpabilidad.

En cuanto al derecho de tránsito, el artículo 22 reconoce el derecho a circular por el territorio de un Estado parte, a salir libremente de cualquier país, inclusive del propio, por lo que su restricción solo se justifica si así lo dispone una ley, en la medida indispensable en una sociedad democrática, para prevenir infracciones penales o para proteger la seguridad nacional, la seguridad o el orden públicos, la moral o la salud públicas o los derechos y libertades de los demás.

### **F. Criterios y pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

El primer antecedente del que se tiene registro aconteció en 1999, cuando la Primera Sala de la Corte resolvió la contradicción de tesis 3/1999, sustentadas, por una parte, por los Tribunales Colegiados Cuarto en Materia Penal del Primer Circuito y Primero del Décimo Octavo Circuito y, por otra, por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito.

En esa ocasión, sin entrar al fondo de la constitucionalidad de la medida precautoria, la Primera Sala concluyó que el entonces denominado **arraigo domiciliario constituía un**

<sup>2</sup> Disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf).

**acto de afectación y restricción a la libertad personal, así como a la libertad de tránsito**, por lo que resultaba susceptible de suspensión para efectos de lo previsto en la Ley de Amparo.

Posteriormente, el 6 de septiembre de 2005, al resolver la acción de inconstitucionalidad 20/2003, el Pleno de la Corte estimó que **el arraigo es una medida precautoria incompatible con las garantías de libertad personal que establece la Constitución**, ya que tratándose de su afectación, restricción o privación, solo se permite en ciertos casos previstos expresamente en la misma Norma Fundamental: flagrancia, urgencia en delitos graves, mediante orden de aprehensión, auto de formal prisión y prisión preventiva.

Con base en lo anterior, la Corte declaró la inconstitucionalidad de la figura del arraigo prevista en la legislación procesal de Chihuahua, en tanto que ésta no constituye una de las modalidades constitucionalmente admitidas para restringir la libertad de las personas.

El 25 de febrero de 2014, al resolver la acción de inconstitucionalidad 29/2012, el Pleno de la Corte consideró que, a raíz de la reforma constitucional del 2008 en la que se restringió la figura del arraigo a delitos en materia de delincuencia organizada, esa medida únicamente resultaba al alcance de las autoridades federales.

Así, al haber quedado en competencia exclusiva de la Federación legislar en materia de delincuencia organizada, la facultad de solicitar, otorgar o conceder **órdenes de arraigo se reservó para el Ministerio Público y las autoridades judiciales del orden federal**, por ende, esa materia quedó vedada para su reglamentación a cargo de las entidades federativas.

#### **G. Criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.**

Las sentencias más relevantes emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos relativas a la figura del arraigo son las siguientes:

**1. Caso Andrade Salmón vs. Estado Plurinacional de Bolivia (2016).** Se refiere a la responsabilidad internacional del Estado por la violación a los derechos de propiedad y de **circulación** en perjuicio de María Nina Lupe del Rosario Andrade Salmón, por la

duración de tres procesos penales seguidos en su contra, así como la imposición de medidas cautelares de fianza y de **arraigo** que le fueron impuestas.

En este caso, la Corte estimó –pese al reconocimiento estatal de la ilegal e indebida detención–, que se violó el derecho de circulación contenido en los artículos 22.1 y 22.2 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, por la **falta de fundamentación de las medidas de arraigo impuestas**, por su dilación desproporcionada, así como por la falta de revisión periódica de las mismas.

La Corte consideró que las medidas cautelares que afectan la libertad personal y el derecho de circulación tienen un **carácter excepcional**, ya que se encuentran limitadas por el derecho a la presunción de inocencia y a los principios de necesidad y proporcionalidad, además que no pueden constituirse en un sustituto de la pena privativa de la libertad ni cumplir con los fines de esta.

**2. Caso Tzompaxtle Tecpile y otros vs. México (2022).** Se refiere a la responsabilidad internacional del Estado Mexicano por la violación de los derechos a la integridad personal, libertad personal, a las garantías judiciales y a la protección judicial, contenidos en los artículos 5, 7, 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, además de las obligaciones de respeto y de adoptar disposiciones de derecho interno contenidas en los artículos 1.1 y 2 del mismo instrumento. Lo anterior, por la detención ilegal y arbitraria de Jorge Marcia Tzompaxtle Tecpile, Gerardo Tzompaxtle Tecpile y Gustavo Robles López por parte de agentes policiales en una carretera entre la ciudad de Veracruz y la Ciudad de México, ocurrida el 12 de enero de 2006.

En el análisis del caso, la Corte concluyó que la figura del arraigo prevista en el artículo 12 de la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada de 1996, así como en el artículo 133 bis del Código Federal de Procedimientos Penales de 1999, contenían cláusulas que por sí mismas resultaban **violatorias del derecho a no ser privado arbitrariamente de la libertad, al control judicial de la privación de la libertad, a la razonabilidad de la prisión preventiva, a la garantía de audiencia, a la presunción de inocencia y al derecho a no declarar contra sí mismo.** Por ello, la Corte Interamericana concluyó que el Estado incumplió su obligación de adoptar disposiciones de derecho interno en relación

con la libertad personal y la presunción de inocencia en perjuicio de los referidos afectados.

Para la Corte, cualquier figura de naturaleza pre-procesal que busque restringir la libertad de una persona para llevar a cabo una investigación sobre delitos que ella presuntamente habría cometido, resulta intrínsecamente contraria a la Convención y vulnera los derechos a la libertad personal y a la presunción de inocencia.

Por lo anterior, se concluyó que el Estado mexicano **debe dejar sin efectos la normatividad relacionada con el arraigo en el derecho interno**, como medida restrictiva de la libertad para fines investigativos.

En función de ello, en el apartado de "Garantías de reparación", el Estado Mexicano manifestó "su apertura para el debate público de los mecanismos de control y restricciones de la figura de arraigo luego de su transformación a partir de la entrada en vigor del sistema penal acusatorio" y propuso la organización de un parlamento abierto para discutir la diversidad de posturas respecto a esta figura y **generar un diálogo democrático en el seno del Congreso de la Unión**, lo que podría concluir en la eliminación del arraigo.

#### H. Pronunciamientos de especialistas en la materia.

La opinión en la comunidad académica y de especialistas prácticamente es unánime al condenar la utilización de la figura del arraigo porque es violatoria de una infinidad de derechos que le asisten a cualquier persona que se le priva de su libertad.

El 15 de abril de 2015, el entonces presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos aseveró que el arraigo es una práctica que pone en riesgo las garantías de libertad personal y es contraria al principio de presunción de inocencia.

Para el entonces Ombudsperson, resulta necesario adoptar medidas para superar las prácticas contrarias a los derechos humanos, como podrían ser la mejora de los mecanismos de procuración e impartición de justicia, atendiendo a parámetros internacionales y con la menor restricción a la libertad de las personas.

El 27 de abril de 2018, en el curso de un proceso de reforma constitucional, la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos expresó que el arraigo infringe normas de tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano y su eliminación ha sido recomendada reiteradamente por diversos mecanismos y organismos internacionales de derechos humanos, tanto en las Naciones Unidas como en el Sistema Interamericano.

En 2021, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos llamó al Estado mexicano a adecuar el ordenamiento jurídico interno –incluyendo las normas constitucionales y legales– que mantengan la figura del arraigo, a fin de eliminar definitivamente dicha figura, además, mientras ello ocurra, recomendó a los operadores jurídicos a dejar de aplicar la figura del arraigo mediante un ejercicio del control de convencionalidad, a la luz de los estándares internacionales correspondientes.

Para la organización Amnistía Internacional, las debilidades del sistema de justicia, leyes deficientes, la casi absoluta impunidad y la mala preparación de la policía son una mezcla peligrosa que hace que los arrestos y las detenciones arbitrarias sean una realidad cotidiana que abre la puerta a otras violaciones de derechos humanos persistentes en México, como la tortura y otros malos tratos, las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, por ello –entre otras conclusiones– recomendó al Congreso de la Unión la eliminación de la figura del arraigo de la Constitución y las leyes secundarias.

Para la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A. C., el arraigo constituye una forma de detención arbitraria contraria a las obligaciones en materia de derechos humanos que México ha adquirido y viola –entre otros–, los derechos de libertad personal, legalidad, presunción de inocencia, las garantías del debido proceso y el derecho a un recurso efectivo, al tiempo que amplía las posibilidades de una persona a ser sometida a tortura u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.

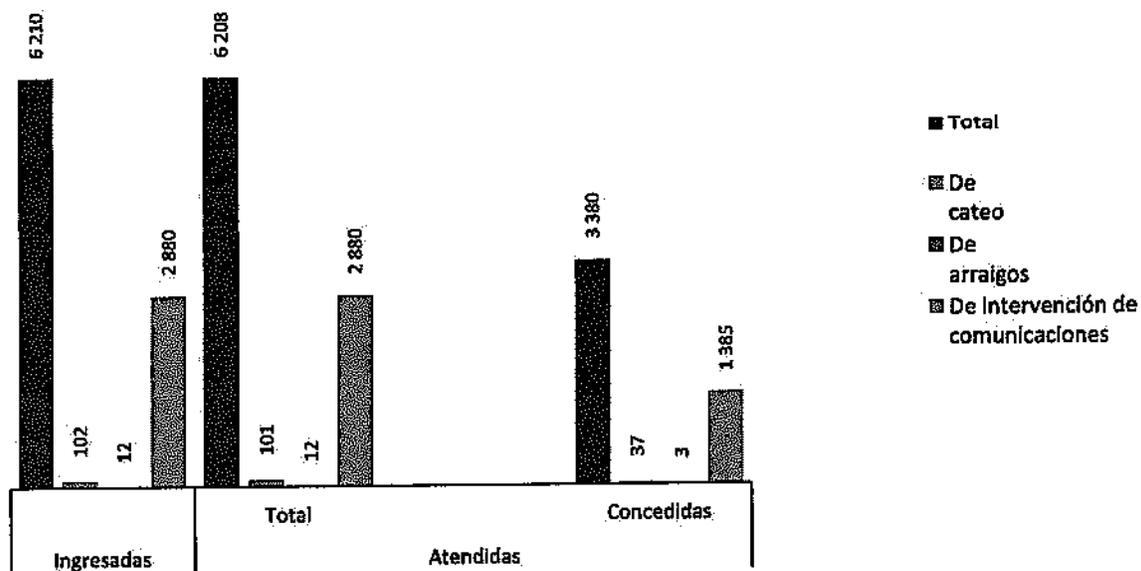
La organización internacional Human Rights Watch también se ha pronunciado en contra de esta medida precautoria indicando que contraviene los principios más fundamentales de la Constitución mexicana en cuanto a las garantías frente a detenciones arbitrarias y

ofrece a los agentes del Ministerio Público un incentivo perverso para privar a personas de su libertad sin antes haber efectuado una investigación exhaustiva. La única forma – indica dicha organización– para asegurar investigaciones eficientes y profesionales, así como para contrarrestar abusos y negligencia es eliminar completamente el arraigo de la Constitución.

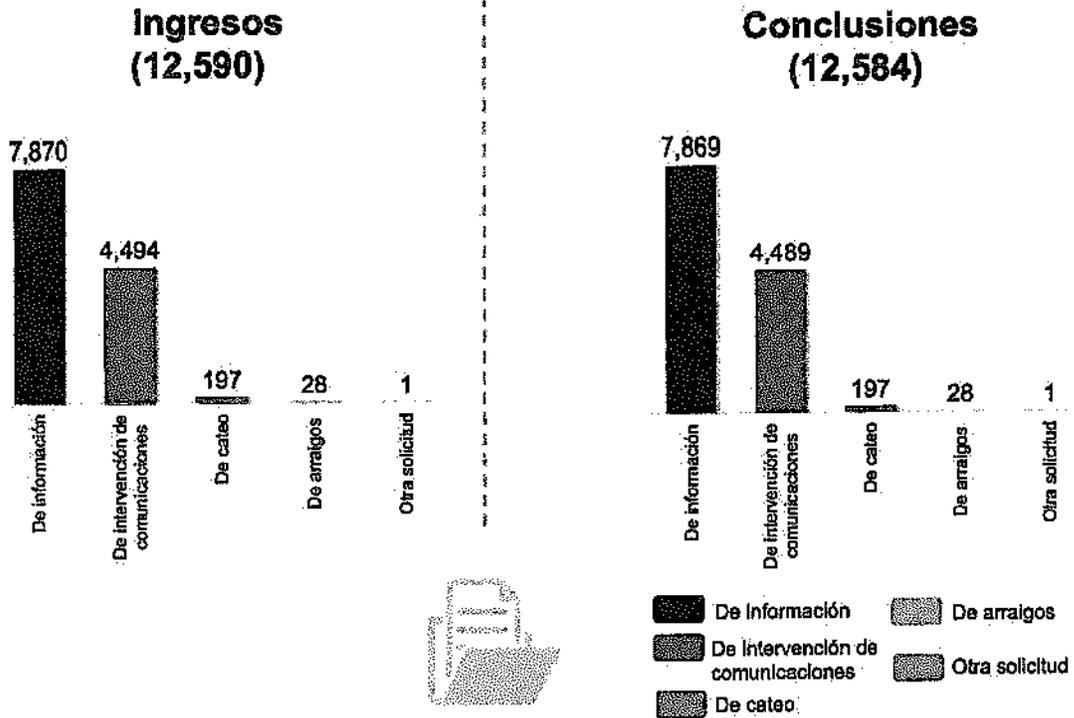
### I. Estadísticas en materia de arraigo.

En los últimos años las estadísticas muestran una tendencia claramente a la baja sobre las solicitudes de arraigo que se presentan por parte de los agentes del Ministerio Público Federal, lo que indica que se trata de una figura a la que afortunadamente se recurre cada vez menos, por lo que la necesidad de su imposición para asegurar el éxito de una investigación resulta –por decir lo menos– cuestionable.

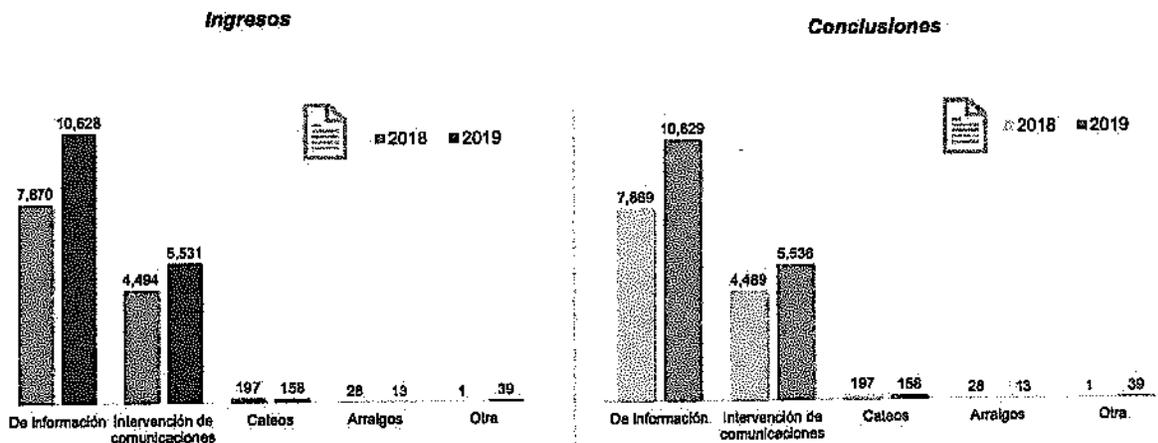
De acuerdo con el Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal que elabora el INEGI cada año, en el 2017 solamente ingresaron 12 solicitudes de arraigo al Centro Nacional de Justicia Especializado en Control de Técnicas de Investigación, Arraigo e Intervención de Comunicaciones del Poder Judicial de la Federación, como se muestra en la tabla que se inserta enseguida.



Para 2018, ingresaron 28 solicitudes de arraigo y se resolvieron las mismas, es decir, un incremento de 16 solicitudes respecto al año anterior.

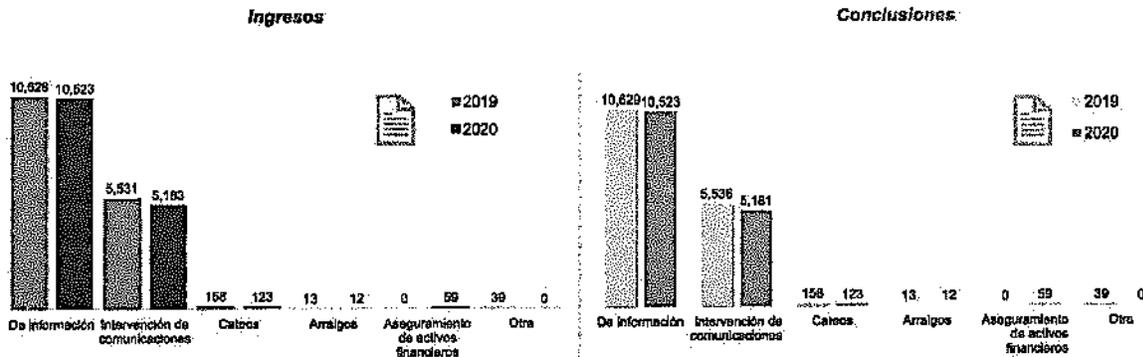


En 2019, ingresaron 13 solicitudes de arraigo, es decir, 15 menos que en el año anterior.

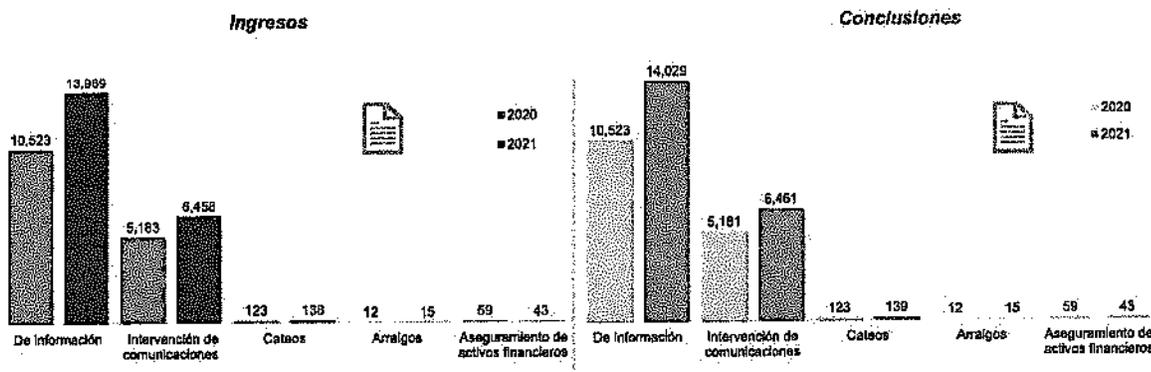




En 2020, la cifra también disminuyó al registrarse solamente 12 solicitudes de arraigo, una menos que el año anterior.



En 2021, ingresaron 15 solicitudes de arraigo al mismo Centro en cita, lo que representó un aumento de tres solicitudes respecto al año anterior.



Si bien en el último año que reporta el INEGI, la cifra de arraigos aumentó ligeramente respecto al ejercicio anterior, lo cierto es que las cifras son mínimas si se comparan con los índices de incidencia delictiva nacional y con los objetivos que presuntamente persigue esta medida precautoria, que están previstos en la Constitución.

### J. Justificación y propósito de la iniciativa.

El arraigo es una medida precautoria de base constitucional que permite al Ministerio Público privar de la libertad de tránsito a una persona, previa autorización de la autoridad judicial, para garantizar la investigación de un delito, la protección personas y bienes y evitar la sustracción de la acción de la justicia.

La figura es pre-procesal, porque se impone con antelación al inicio del proceso penal, cuando las diligencias de investigación no están concluidas o con elementos suficientes para solicitar al órgano jurisdiccional la sujeción a proceso de una persona.

La principal crítica que recibe esta medida es que resulta violatoria a los derechos esenciales de toda persona como la libertad personal y la libertad de tránsito, además, también vulnera –como ya se dijo– principios y garantías esenciales inherentes al proceso penal como la presunción de inocencia, la garantía de audiencia, el derecho de defensa, el derecho a la revisión de una detención por parte de autoridad judicial, entre muchos otros.

La imposición de esta medida no solo es arbitraria, sino que además genera malas prácticas en las policías y los agentes a cargo de la investigación de los delitos, pues provoca y coloca a los sujetos privados de su libertad en condiciones de abuso y violación de sus derechos humanos y susceptibles a actos de tortura y otros tratos degradantes.

La imposición del arraigo es claramente incompatible con los derechos y garantías que reconoce la Constitución y diversos tratados internacionales de los que México es parte y que se obligó a su cumplimiento, así como a la adecuación de su orden interno, en caso de existir incompatibilidades.

Así lo concluyó con toda claridad la Corte Interamericana de Derechos Humanos y por ello determinó que el Estado Mexicano debe llevar a cabo las acciones necesarias para **eliminar de su orden jurídico la figura del arraigo**, tanto en la Constitución como en las normas secundarias.

El propio Estado Mexicano –a través de sus representantes– reconoció los problemas que generan la previsión constitucional y la aplicación de esta medida cautelar en el orden penal, por lo que sugirió que una de las medidas de reparación será el análisis –en sede legislativa– de la pertinencia de mantener o eliminar al arraigo como medida privativa de la libertad y el derecho de tránsito de toda persona.

Ha quedado de manifiesto también la poca utilidad que representa actualmente dicha figura para la correcta administración e impartición de justicia, así como para la investigación y esclarecimiento de conductas ilícitas.

Por todo lo anterior, se presenta esta iniciativa con el propósito de promover y sentar las bases orientadas al inicio de los trabajos necesarios ante este órgano legislativo para que se llame a especialistas en la materia, a representantes del Poder Judicial de la Federación y de la Fiscalía General de la República a fin de que expresen sus posturas en un Parlamento Abierto y definan la pertinencia de mantener o eliminar al arraigo de la Constitución y las normas secundarias.

Con lo anterior, se busca que el Estado Mexicano asuma las obligaciones que adquirió en materia internacional con la suscripción de diversos tratados internacionales –en este caso, la Convención Americana de Derechos Humanos– para adecuar su normativa interna, con lo cual se cumpliría paralelamente con los efectos de la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

#### **K. Contenido de la iniciativa.**

La presente iniciativa propone derogar el párrafo octavo del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el objeto de suprimir la medida precautoria de arraigo.

Para mayor comprensión de la iniciativa que se propone, se presenta la siguiente tabla comparativa en la que se aprecia en la primera columna el texto vigente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la segunda columna la propuesta de reforma resaltada en negritas:

<b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS</b>	
<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>PROYECTO DE DECRETO</b>
Artículo 16. ...	Artículo 16. ...
...	...
...	...
...	...
...	...



...	...
...	...
<p><del>La autoridad judicial, a petición del Ministerio Público y tratándose de delitos de delincuencia organizada, podrá decretar el arraigo de una persona, con las modalidades de lugar y tiempo que la ley señale, sin que pueda exceder de cuarenta días, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos, o cuando exista riesgo fundado de que el inculpado se sustraiga a la acción de la justicia. Este plazo podrá prorrogarse, siempre y cuando el Ministerio Público acredite que subsisten las causas que le dieron origen. En todo caso, la duración total del arraigo no podrá exceder los ochenta días.</del></p>	<p><b>(Se deroga).</b></p>
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...



...	...
...	...
	...
	...

Con base en lo anteriormente expuesto, para efectos del procedimiento previsto en el artículo 135 constitucional, sometemos a consideración de esta H. Soberanía el siguiente proyecto de:

**DECRETO POR EL QUE SE DEROGA EL PÁRRAFO OCTAVO DEL ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE ARRAIGO.**

**Artículo Único:** Se deroga el párrafo octavo del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

**Artículo 16. ...**

...

...

...

...

...

...

**(Se deroga).**

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

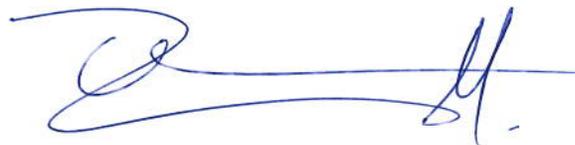
### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** El Congreso de la Unión contará con ciento ochenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para la adecuación de las normas secundarias correspondientes.

Dado en el salón de sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio Legislativo de San Lázaro, a 3 de diciembre de 2023.

### ATENTAMENTE



**DIPUTADA CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS**



**DIPUTADA LAURA IRAÍS BALLESTEROS MANCILLA**



**DIPUTADA LAURA HERNÁNDEZ GARCÍA**



**DIPUTADA IRAÍS VIRGINIA REYES DE LA TORRE**



**DIPUTADO RAÚL LOZANO CABALLERO**



**DIPUTADO GILDARDO PÉREZ GABINO**



**DIPUTADO PABLO VÁZQUEZ AHUED**



**DIPUTADO JUAN IGNACIO ZAVALA GUTIÉRREZ**

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA; DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y, DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL, PRESENTADA POR LAS DIPUTADAS PATRICIA MERCADO CASTRO E IRAIS VIRGINIA REYES DE LA TORRE, INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Las suscritas **Diputadas Patricia Mercado Castro e Irais Virginia Reyes de la Torre, integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano** en la LXVI Legislatura, con fundamento en los artículos 71 fracción II de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 6, numeral 1, 77 y 78 del *Reglamento de la Cámara de Diputados*, sometemos a la consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados la siguiente Iniciativa, con base en la siguiente:

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. Introducción.

Durante mucho tiempo se nos dijo que un modelo de desarrollo iba a traer, por sí mismo, una mayor igualdad económica para todos los grupos y sectores de la sociedad. Pero no fue así, porque subsisten profundas estructuras de desigualdad con componentes culturales, sociales y políticos, que impiden que se cumplan las teorías del “derrame” de la riqueza.

Los beneficios del crecimiento no han sido parejos, porque se distribuyen de acuerdo a las relaciones de poder, a la situación social o a los esquemas de organización del trabajo y en gran medida, aunque con el avance de los derechos humanos muchas de las barreras formales y legales se han eliminado para el trabajo de las mujeres, la desigualdad persiste.

En los hechos, hay un sinnúmero de obstáculos y diferencias que surgen cuando las mujeres pisamos un centro de trabajo. Los “techos y muros de cristal”, “los pisos

pegajosos” y otros conceptos que ya muchas pensadoras feministas han creado explican los límites a las posibilidades de ascenso, mejora y rotación de las trabajadoras. Son la razón de esas enormes brechas en salarios y prestaciones, de las prácticas de acoso y violencia que muchas deben aceptar para conservar sus ingresos, y de las menores perspectivas de independencia económica y desarrollo profesional.

Desde los feminismos, por largo tiempo hemos planteado poner en el centro del debate la división sexual del trabajo y cómo influye en las oportunidades que tienen las mujeres, en especial aquellas que son madres, para desarrollar sus carreras laborales. Esta división establece para nosotras la obligación, no remunerada, de hacernos cargo de hijas e hijos, de personas adultas mayores, de familiares con alguna discapacidad, de nuestros hogares y de los alimentos de las y los demás.

A inicios de la era capitalista, el trabajo remunerado era un terreno vedado para las mujeres. Se juzgaba y se señalaba a las mujeres que cobraban por su trabajo por salirse del patrón tradicional de actividades que se hacían sin remuneración, como un supuesto acto “de amor” y un imperativo moral tradicional. Con la entrada gradual de las mujeres al mercado laboral, surgió una contradicción entre, por un lado, el concepto tradicional de una mujer que cuida a las hijas e hijos y se encarga del hogar y, por el otro, la mujer “liberada” que tiene un empleo remunerado y contribuye al ingreso de su familia o la sostiene. En la actualidad, las mujeres nos enfrentamos a la resignificación de estos dos trabajos, pero más allá del lenguaje, a la carga laboral que representa cumplir en ambas esferas.

En las últimas décadas, ha crecido la discusión de temas relacionados con los derechos de las mujeres, uno de los más importantes es el relativo a la discriminación salarial, pues “por realizar un trabajo de igual valor, las mujeres siguen ganando menos que los hombres, y la disparidad de remuneración por motivos de género sigue existiendo”;<sup>1</sup> es decir, a pesar que la participación en la economía, y el ingreso de las mujeres en el espacio laboral, ha ido en aumento,

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Igualdad de remuneración. Activador fundamental de la igualdad de género”, 2015. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms\\_438286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_438286.pdf)

persiste la desprotección y precarización.

Las personas trabajadoras esperan con impaciencia el día de cobro en todo el mundo. Pero, aunque un sueldo pueda suponer una sensación de alivio, satisfacción o alegría, también puede representar una injusticia, un duro recordatorio de las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.<sup>2</sup>

El Convenio **relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**, o **Convenio sobre igualdad de remuneración**,<sup>3</sup> es el centésimo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principal dirigido a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor [C100]. Los Estados parte del convenio se comprometen a alcanzar dicha igualdad de remuneración por medio de la legislación, la introducción de un sistema para la determinación de los salarios y/o la promoción de acuerdos de negociación colectiva. El convenio 100 es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

El C100, ratificado por México el 23 de agosto de 1952, señala en su artículo 1 que la expresión ***igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Asimismo, señala que todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, **promover** y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, **garantizar** la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El C100 establece que este principio se deberá aplicar sea por medio de: **a) la legislación nacional**; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados

---

<sup>2</sup> ONU Mujeres, "Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial".. 22 de febrero de 2024. Visible en la siguiente dirección electrónica: <https://acortar.link/sygnNd>

<sup>3</sup> Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado en Ginebra, Suiza, el 29 de junio de 1951 y que entró en vigor el 23 de mayo de 1953. visible en: <https://acortar.link/dkibbV>

entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.

El Índice Global de Brecha de Género 2023, elaborado por el Foro Económico Mundial,<sup>4</sup> arrojó diversos datos de interés internacional que deben ser considerados para avanzar en la reducción de dicha brecha. Se menciona que, si se consideran los 102 países incluidos de forma continua entre 2006 y 2023, la brecha se cerró en un 68,6% en 2023, recuperándose al nivel informado en la edición de 2020 y avanzando unos modestos 4.1 puntos porcentuales desde la primera edición del informe en 2006. **Al ritmo actual de progreso, se necesitarán 131 años para alcanzar la paridad plena.** Si bien el puntaje de paridad global se ha recuperado a los niveles previos a la pandemia, el ritmo general de cambio se ha desacelerado significativamente. Incluso volver al horizonte temporal de 100 años para la paridad proyectado en la edición de 2020 requeriría una aceleración significativa.

Según el Índice Global de Brecha de Género 2023, ningún país ha logrado aún la paridad de género total, aunque los nueve primeros países (Islandia, Noruega, Finlandia, Nueva Zelanda, Suecia, Alemania, Nicaragua, Namibia y Lituania) han cerrado al menos el 80% de su brecha. Por decimocuarto año consecutivo, Islandia (91,2%) ocupa la primera posición. También sigue siendo el único país que ha cerrado más del 90% de su brecha de género.

Las mujeres han estado (re)ingresando a la fuerza laboral a un ritmo ligeramente superior al de los hombres, lo que ha dado lugar a una modesta recuperación con respecto al mínimo del año pasado. Entre la edición de 2022 y la de 2023, la paridad en la tasa de participación en la fuerza laboral aumentó del 63% al 64%. Sin embargo, la recuperación de la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue sin terminar, ya que este indicador sigue estando en el segundo punto más bajo desde la primera edición del índice en 2006 y significativamente por debajo de su máximo de 2009 del 69%. Para agravar estos patrones, las mujeres siguen enfrentándose a tasas de desempleo más altas que los hombres, con una tasa de desempleo mundial de alrededor del 4.5% para las mujeres y del 4.3% para los hombres. Incluso cuando las mujeres consiguen empleo, a menudo

---

<sup>4</sup> World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2023*, Visible en: <https://acortar.link/NCM4H5>

se enfrentan a condiciones de trabajo deficientes: **una parte importante de la recuperación del empleo desde 2020 puede atribuirse al empleo informal, según el cual, de cada cinco empleos creados para mujeres, cuatro están dentro de la economía informal; para los hombres, la proporción es de dos de cada tres empleos.**<sup>5</sup>

En México, una mujer puede ganar hasta 30% menos que un hombre por realizar el mismo trabajo. Según el Foro Económico Mundial, México ocupa el lugar número 128 de entre 144 países en términos de desigualdad de los salarios entre hombres y mujeres, y que según dicho organismo existen índices de mayor equidad entre países de África y Centroamérica.

Lo anterior evidencia que, desafortunadamente, nuestro país presenta serios focos rojos en materia de prácticas discriminatorias contra la mujer, particularmente en lo relacionado con el ámbito laboral, en donde no sólo existe una persistencia de violencia física y psicológica, sino que persiste una práctica generalizada tendiente a privilegiar los salarios masculinos por encima de los femeninos.

De acuerdo con los datos recientes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el empleo para las mujeres ha crecido casi al doble que para los hombres en los últimos años. Sin embargo, el empleo de las mujeres es un empleo precario; incluso en economías avanzadas, las mujeres están en pequeños negocios, con contratos de tiempo parcial y en trabajos altamente feminizados.

## **II. Antecedentes del Dictamen aprobado por la Sexagésima Cuarta Legislatura de la Cámara de Senadores el 10 de marzo de 2021.**<sup>6</sup>

El 10 de marzo de 2021, semana en la que se conmemoró el Día Internacional de la Mujer, el Pleno del Senado de la República de la Sexagésima Cuarta Legislatura aprobó el Dictamen en materia de Igualdad Salarial, dictamen que había sido votado el 18 de noviembre de 2020 en las Comisiones Unidas de

---

<sup>5</sup> *Ídem.*

<sup>6</sup> Gaceta del Senado de la República. Visible en:  
[https://www.senado.gob.mx/66/gaceta\\_del\\_senado/documento/115867](https://www.senado.gob.mx/66/gaceta_del_senado/documento/115867)

Trabajo y Previsión Social, Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos, Primera.<sup>7</sup>

En la LXIV Legislatura (2018-2021), existían más de diez iniciativas presentadas por aproximadamente 50 senadoras y senadores pertenecientes a seis Grupos Parlamentarios, todas las iniciativas en materia de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, No Discriminación Laboral, y No Discriminación hacia las Mujeres, que impactarían a 13 leyes, de las cuales tres eran leyes generales y diez federales.

El Dictamen fue aprobado por ciento trece votos a favor, cero en contra y cero abstenciones: el voto unánime de todas y todos los Senadores presentes en la Sesión del día 10 de marzo de 2021, indistintamente del Grupo Parlamentario al que pertenecían.

*“El 8 de marzo es el día de la mujer trabajadora y por eso este tipo de legislación tiene que ver con cómo hacemos para que las mujeres trabajadoras, tengamos mejores condiciones de trabajo, y ayer el 9 de marzo en el mundo es el paro mundial de las mujeres. ¿Qué harían las familias? ¿Qué harían las escuelas? ¿Qué harían los gobiernos sin las mujeres?” Así lo cuestionó la senadora Patricia Mercado en representación del grupo parlamentario de Movimiento Ciudadano, durante la discusión del dictamen que reforma 13 leyes en materia de igualdad salarial y no discriminación ente hombres y mujeres.<sup>8</sup>*

Para presentar el dictamen ante el Pleno, intervinieron diferentes senadoras y senadores como el Senador Napoleón Gómez Urrutia a nombre de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la senadora Martha Lucía Micher Camarena a nombre de la Comisión Para la Igualdad de Género y, la Senadora Mayuli Latifa Martínez Simón a nombre de la Comisión de Estudios Legislativos, Primera.

Asimismo, en posicionamientos de los Grupos Parlamentarios participaron la senadora Patricia Mercado del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, el senador Marco Trejo Pureco del PRD, la senadora Geovanna del Carmen

---

<sup>7</sup> Aprueba Pleno del Senado reforma sobre igualdad salarial. El Economista. 11 de marzo de 2021. Visible en la siguiente dirección electrónica: <https://acortar.link/A1Zpyk>

<sup>8</sup> <https://senadoresciudadanos.mx/legislatura-lxiv/noticias/movimiento-ciudadano-celebra-igualdad-salarial>

Bañuelos De la Torre del PT, la senadora Claudia Herrera Rodríguez del PES, la senadora Alejandra Lagunes Soto Ruíz del PVEM, la senadora Claudia Ruiz Massieu Salinas del PRI, la senadora Kenia López Rabadán del PAN y el senador Ricardo Monreal Ávila, de Morena y entonces Presidente de la Junta de Coordinación Política.

*“El presidente de la Junta de Coordinación Política (Jucopo), **Ricardo Monreal**, dijo que el dictamen **tiene una relevancia fundamental**, toda vez que promueve medidas para erradicar, del sistema jurídico mexicano, la discriminación salarial contra las mujeres. Con esta propuesta normativa **queremos que el gobierno, las instituciones y el Congreso aseguren que hombres y mujeres tengan una base legal para ejercer el derecho a la igualdad** de remuneración ante los empleadores y ante las autoridades competentes”.*<sup>9</sup>

El dictamen que aprobó la modificación a trece leyes en materia de igualdad salarial fue remitido a esta Cámara de Diputados el 11 de marzo de 2021 para su continuación en el proceso legislativo en términos del artículo 72 constitucional. No obstante el esfuerzo en el Senado de la República por todos los Grupos Parlamentarios, organizaciones sindicales, el sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil, así como diversas Secretarías del Gobierno Federal para lograr que se aprobara este Dictamen y se diera un avance histórico en la lucha de reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, no se obtuvieron los mismos resultados en esta Cámara, y quedó pendiente su dictaminación.

### III. Justificación de la presente iniciativa.

Al declarar el 18 de septiembre como el Día Internacional de la Igualdad Salarial a partir de 2020, la Asamblea General de la ONU reafirmó la importancia de eliminar las brechas de género en el trabajo para materializar el avance de los derechos humanos.

---

<sup>9</sup> “Senado aprobó reforma para la igualdad salarial entre hombres y mujeres: qué implica y cuáles son sus puntos clave”. Infobae. 10 de marzo de 2021. Visible en: <https://acortar.link/k2n1LY>

Si bien el principio de “Igual salario por trabajo de igual valor” está presente en las normas globales desde la fundación de la OIT, y se hizo patente en un Convenio específico en 1951 (C100) como ya se mencionó en párrafos anteriores, es en las últimas décadas que la sociedad civil, instituciones y gobiernos han logrado posicionar el tema de las brechas de género como uno de los desafíos más apremiantes tanto para las organizaciones laborales como para las luchas feministas.

La causa de la igualdad salarial no implica dar privilegios a un sector o imponer costos a las empresas. Tampoco significa disminuir derechos colectivos e individuales para beneficiar a una parte. Es, ante todo, un llamado a reflexionar en cómo se remuneran los trabajos equivalentes, en cómo las responsabilidades de cuidado y la maternidad impactan negativamente en el empleo, y plantear soluciones para disminuir las asimetrías históricas.

Es importante aclarar que existen diferencias salariales que derivan de factores objetivos del mercado (en los recursos materiales, humanos, productividad y competitividad). Sin embargo, hay una parte que se denomina “la parte no explicada”, que obedece a factores subjetivos y estructurales. Es decir, hay una gran parte de estas brechas que proviene de patrones de discriminación y exclusión en todas las etapas, desde la publicación de vacantes hasta las jubilaciones.

La brecha promedio mensual en México era de 15.8% en el 2023, según cálculos basados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Pero esta cifra no nos muestra la profundidad del problema de las brechas salariales, pues considera puestos de todos los niveles y en todos los sectores. Tampoco las disparidades en el uso de tiempo y sus efectos en las decisiones de empleo, con una cultura laboral que valora más las horas y jornadas extras, a costa de las responsabilidades de cuidado, que el desempeño por un tiempo limitado.

Las brechas promedio se reducen cuando se miden los salarios por hora, lo que indica que hay más mujeres que eligen empleos de tiempo parcial debido a la necesidad de balancear el trabajo con sus familias y hogares. Este contraste ha sido medido con exactitud en varios países de ingresos altos; por ejemplo, en

España se calcula que para 2022 “la brecha para las trabajadoras a tiempo completo se había reducido al 2,3%, mientras que en los empleos a tiempo parcial seguía siendo considerable, del 18,7%”.<sup>10</sup>

El reto más importante es, entonces, comparar horizontalmente los niveles de remuneración para determinar el tamaño de las brechas. Para este fin, la OIT, junto con personas y organizaciones expertas, han desarrollado metodologías para calcular la equivalencia de los trabajos. Se consideran cuatro elementos: competencias, condiciones del trabajo, esfuerzos y responsabilidades.

De esta forma, se pueden comparar diferentes empleos con el mismo valor en diversos sectores, a fin de establecer si existe una correspondencia en los salarios. Y si existe desproporción entre los salarios de mujeres y de hombres tras esta evaluación, el C100 determina que los Estados deberán adoptar medidas en tres ámbitos: legislación, sistemas para la fijación de remuneraciones y los contratos colectivos.

Hoy en día, tenemos suficiente evidencia para saber en qué áreas es apremiante actuar. Por ejemplo, si consideramos el 1% de las personas trabajadoras con los salarios más bajos de todo el mercado, encontramos que son 3 de cada 4 mujeres, de acuerdo con el Informe 2018 de la OIT.<sup>11</sup>

De acuerdo con un estudio reciente del Instituto Mexicano de la Competitividad, las brechas promedio más pronunciadas están en sectores como medios de información, con el 33% y 27% en los servicios no gubernamentales.<sup>12</sup> Esta información es muy relevante para fortalecer la inspección y actuar en diálogo con las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras.

---

<sup>10</sup> “La brecha salarial de género se reduce diez puntos en una década en España, hasta el 8,7%”, *El País*, 18 de septiembre de 2024, disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-09-18/la-brecha-salarial-de-genero-se-reduce-diez-puntos-en-una-decada-en-espana-hasta-el-87.html>

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, OIT, Ginebra, 2019

<sup>12</sup> Instituto Mexicano para la Competitividad, *Brecha salarial de género: Un comparativo internacional y sectorial*, México, 2022.

A pesar de los avances por la elevación de los salarios mínimos y las reformas para impulsar el trabajo decente, la situación de las mujeres no ha mejorado sustancialmente. Es hora de terminar ese círculo vicioso: la combinación de la desvalorización del trabajo de cuidados y en los hogares no remunerado junto con una menor paga en los empleos, que provoca la salida de las mujeres del mercado laboral y una baja perspectiva de independencia económica.

Tenemos a la vista un gran avance en el dictamen que se aprobó en el Pleno del Senado en marzo de 2021, que modificó 13 ordenamientos jurídicos para establecer diversos mecanismos para evaluar y disminuir las brechas salariales y del cual se dio cuenta en el apartado II de la presente Iniciativa.

Ahora bien, desde el punto de vista técnico jurídico y legislativo, es necesario que para las reformas y modificaciones que se realicen a los cuerpos normativos en nuestro país, se tomen en consideración los criterios judiciales que, a título de Jurisprudencia obligatoria y tesis aisladas, sostiene actualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mismos que se transcriben:

*Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 140/2019 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 607 del Libro 72, noviembre de 2019, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2020994. Con el rubro **PENSIÓN POR JUBILACIÓN. LAS LEYES BUROCRÁTICAS QUE BENEFICIAN A LAS MUJERES AL ESTABLECER MENOS AÑOS DE SERVICIOS DE LOS EXIGIDOS A LOS HOMBRES PARA ACCEDER AL PORCENTAJE MÁXIMO DE AQUÉLLA, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, NI EL QUE ORDENA QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERÁ SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO, PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 40., PRIMER PÁRRAFO, Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, RESPECTIVAMENTE**, derivada de la contradicción de tesis 128/2019, cuyo contenido es el siguiente: Las leyes burocráticas que prevén un trato diferenciado en favor de la mujer trabajadora, en el sentido de que se le exigen menos años de servicios que a los hombres para obtener el máximo de una pensión de retiro, y la consecuente diferencia porcentual que se mantiene entre ambos sexos en un orden decreciente, resulta acorde con las diferencias que corresponden a cada uno, pues en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales, además, el hecho de que los roles sociales entre mujeres y hombres hayan evolucionado a fin de superar las*

*diferencias existentes, no es razón para suponer que el trato diferenciado actualmente sea discriminatorio en perjuicio de los hombres, ya que los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva, pues la igualdad de género en el trabajo no es real, y el mercado de trabajo está diseñado en una estructura económica y de relaciones laborales jurídicas en las que la vida familiar de las personas no está incluida. Consecuentemente, esa asimetría en los años de servicio exigidos para la obtención del porcentaje máximo de una pensión entre mujeres y hombres –en favor de las primeras– no viola el primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Federal que establece que "La mujer y el hombre son iguales ante la ley", pues el privilegio que se otorga aspira a lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos. Asimismo, las legislaciones burocráticas referidas tampoco violan el principio que recoge la fracción V del artículo 123, apartado B, constitucional, en el sentido de que "A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo", toda vez que en lo único que reside la desigualdad es en el tiempo laborable exigido y no en el monto del salario base con el cual se otorga la pensión, ya que el trabajador queda en condiciones de aspirar al porcentaje máximo de esa prestación de seguridad social, pero para ello debe acumular más años de servicios que la trabajadora.*

*Tesis de Jurisprudencia 1a./J. 30/2017 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 789 del Libro 41, abril de 2017, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2014099. Con el rubro **DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. SU ALCANCE CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4O. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES**. Motivada por reiteración, cuyo contenido es el siguiente: Al disponer el citado precepto constitucional, el derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer, establece una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, esto es, frente a la ley deben ser tratados por igual, es decir, busca garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país, sin distinción alguna por causa de su sexo, dada su calidad de persona; y también comprende la igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades. En ese sentido, la pretensión de elevar a la mujer al mismo plano de igualdad que el varón, estuvo precedida por el trato discriminatorio que a aquella se le daba en las legislaciones secundarias, federales y locales, que le impedían participar activamente en las dimensiones anotadas y asumir, al igual que el varón, tareas de responsabilidad social pública. Así, la reforma al artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, da la pauta para modificar todas aquellas leyes secundarias que incluían modos sutiles de discriminación. Por otro lado, el marco jurídico relativo a este derecho humano*

desde la perspectiva convencional del sistema universal, comprende los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como 2, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y desde el sistema convencional interamericano destacan el preámbulo y el artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Tesis 1a. CCCVI/2014 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 579 del Libro 10, septiembre de 2014, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2007338. Con el rubro **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO. PARA ANALIZAR SI UNA LEY CUMPLE CON ESTE DERECHO FUNDAMENTAL, DEBE TENERSE EN CUENTA QUE LA DISCRIMINACIÓN PUEDE SER DIRECTA E INDIRECTA**, cuyo contenido es el siguiente: Para analizar si una ley ordinaria cumple o no con el derecho humano a la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, reconocido en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual se robustece con el numeral 4o., párrafo primero, de la propia Constitución, debe considerarse que dicha discriminación puede ser directa e indirecta. La directa se presenta cuando la ley da a las personas un trato diferenciado ilegítimo; mientras que la indirecta se actualiza cuando la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas. Así, el legislador debe evitar el dictado de leyes que puedan crear una situación de discriminación de jure o de facto. Por tanto, al realizar el análisis en cuestión, debe verificarse que tanto el hombre como la mujer tengan las mismas oportunidades y posibilidades de obtener iguales resultados y, para ello, no siempre basta con que la ley garantice un trato idéntico, sino que, en ocasiones, deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre ellos y las que la cultura y la sociedad han creado para determinar si el trato que establece la ley para uno y otra es o no discriminatorio, considerando que en ciertas circunstancias será necesario que no haya un trato idéntico precisamente para equilibrar sus diferencias; sin embargo, en esos casos, el trato diferenciado deberá ser lo suficientemente objetivo y razonable y no atentar directa o indirectamente contra la dignidad humana; de ahí que no debe tener por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades.

Tesis 1a. XLII/2014 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 662 del Libro 3, febrero de 2014, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2005533. Con el rubro **IGUALDAD JURÍDICA SUSTANTIVA O DE HECHO. FUNDAMENTO NORMATIVO DE LAS MEDIDAS TENDENTES A LOGRARLA**, cuyo contenido es el

*siguiente: La igualdad sustantiva, cuyo objetivo consiste en la consecución de la igualdad de hecho y no meramente de derecho entre los diferentes grupos sociales y sus integrantes en relación con el resto de la población, tiene sustento normativo tanto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en diversos preceptos de tratados internacionales ratificados por México que regulan la aplicación del principio de igualdad jurídica. El artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen que los Estados deberán adoptar cualquier tipo de medidas, incluidas las legislativas, para respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, incluido el de igualdad, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Por su parte, los artículos 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señalan que los Estados parte del tratado se comprometen a respetar y garantizar los derechos previstos en la misma, incluido el principio de igualdad, lo cual implica que se deberán llevar a cabo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para el efectivo goce y ejercicio de tales derechos. Adicionalmente, estos lineamientos generales sobre la necesidad de adoptar medidas positivas para hacer efectivos los derechos humanos se ven complementados por tratados internacionales cuya materia es específica. Por ejemplo, por lo que hace a las mujeres como grupo social sujeto a vulnerabilidad, destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. En ambos tratados se prohíbe la discriminación contra la mujer y se mandata expresamente que los Estados deberán tomar todas las acciones apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno y libre ejercicio de los derechos de la mujer, tales como llevar a cabo las medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad por conducto de los tribunales nacionales y de otras instituciones públicas.*

Tales criterios judiciales pueden sintetizarse de la forma siguiente, y que sirven de base para la propuesta de Proyecto de Decreto de la presente Iniciativa.

El bloque de constitucionalidad<sup>13</sup> actual aplicable a la propuesta de la presente iniciativa<sup>14</sup> establece, por lo menos, cuatro obligaciones con los que cuenta el Estado Mexicano:

---

<sup>13</sup> Se trata de un término que concibe a la «Constitución» como un concepto ampliado que se encuentra conformado no solo por la propia Constitución (*stricto sensu*), sino por esta, los tratados

- 1) *Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de hacer posible la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y, en particular, para asegurar diferentes derechos, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres;*
- 2) *Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de aquélla contra todo acto de discriminación;*
- 3) *Condenar todas las formas de violencia contra la mujer y adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, implementando diversas acciones concretas, como abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia en su contra y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación, y*
- 4) *Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar ese tipo de violencia.*

---

internacionales y las leyes reglamentarias que instrumentalizan algún precepto constitucional. En este sentido, *vid.* la Tesis de Jurisprudencia P./J. 18/2007 de la Novena Época, sostenida por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 1641 del Tomo XXV, mayo de 2007 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, bajo el número de registro 172524. Con el rubro ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL. JUNTO CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS INTEGRA BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA ELECTORAL, así como la Tesis I.9o.P.84 P (10a.) de la Décima Época, sostenida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito, visible en la página 1751 del Libro 20, julio de 2015, Tomo II de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2009571. Con el rubro RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE NIEGA LA ORDEN DE APREHENSIÓN. AUN CUANDO SÓLO LO HAYA INTERPUESTO EL MINISTERIO PÚBLICO, SI LA VÍCTIMA U OFENDIDO FORMULÓ ALEGATOS ANTE LA SALA, ÉSTA DEBE ANALIZARLOS, EN ATENCIÓN A UN CONTROL DE CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO* EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS (LEGISLACIÓN PARA EL DISTRITO FEDERAL).

<sup>14</sup> Conformado por los art. 4o. de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como por los diversos 1 y 2 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 2, 3 y 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, el preámbulo y el artículo II de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, el 1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* e, *in integrum*, la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer* [Convención de Belém do Pará].

De dichas obligaciones se desprende un par de ellas que resultan aplicables para este Congreso General, una positiva, para modificar y otra negativa, para no discriminar al legislar, las que pueden concretarse de la manera siguiente:

(i) De manera *positiva*, modificar todas aquellas leyes secundarias que incluyan preceptos abiertamente discriminatorios, lo mismo que modos sutiles de discriminación, y

(ii) De forma *negativa*, una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género.

Así, para analizar si una ley cumple o no con el derecho humano a la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, debe considerarse que dicha discriminación puede ser directa e indirecta, para lo que habrá de considerarse que:

(i) La directa se presenta cuando la ley da a las personas un trato diferenciado ilegítimo, y

(ii) La indirecta se actualiza cuando la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas.

De tal suerte que, «el análisis de los asuntos en los que exista alguna presunción sobre la existencia de cualquier tipo de discriminación contra la mujer debe realizarse desde una perspectiva de género, que implica cuestionar la neutralidad de los actos de autoridad y las normas, a pesar de estar realizados en una actitud neutral y escritas en un lenguaje “imparcial”, y determinar si el enfoque jurídico formal resulta suficiente para lograr la igualdad».

En consecuencia, debe ponerse especial atención a la postura sostenida por nuestro Máximo Tribunal, en el sentido de que «la igualdad de género en el trabajo no es real», así como a su señalamiento de que resulta válido establecer normativamente diferencias que puedan presentarse en beneficio de las mujeres trabajadoras —plasmadas como tratos diferenciados en favor de estas—, tomando en consideración que, «en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor

ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales».

De tal forma que debe entenderse que, el trato diferenciado deberá ser lo suficientemente objetivo y razonable y no atentar directa o indirectamente contra la dignidad humana; de ahí que no debe tener por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades.

Y, derivado de todo lo hasta aquí dicho, ese Alto Tribunal reconoce las *acciones afirmativas (discriminación positiva)* en virtud de que «los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva», debiendo en consecuencia adoptar medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto, siempre que tales asimetrías previstas en formas de privilegios otorgados para ellas, tenga como teleología lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos.

Por todo lo anteriormente señalado, las suscritas Diputadas de la LXVI Legislatura, integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, realizamos el análisis de las disposiciones jurídicas que consideramos deben ajustarse y armonizarse para lograr la reducción de la brecha salarial que aún existe en nuestro país, coordinando las atribuciones de diversas instituciones a fin de que se implanten mecanismos adecuados para la exigibilidad de los derechos y para contar con evidencia que permita desarrollar políticas públicas enfocadas en un cambio en las condiciones cualitativas y cuantitativas que establecen diferencias discriminatorias en las remuneraciones.

En la Ley Federal del Trabajo es necesario precisar que “el trabajo digno o decente” es aquél en el que no existe discriminación por el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar.

Establecer la obligación de las personas empleadoras a observar la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso.

Precisar y señalar que está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.

Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tendrán estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad salarial.

Establecer que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración bajo el principio de igualdad salarial, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza.

Prohibir toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio.

Estipular que la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda.

Establecer la obligación para que las empresas cumplan con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación. Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de este último.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.

Las inspecciones laborales deberán revisar el cumplimiento de las obligaciones relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a las sanciones, establecer un monto de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización para las empresas que incurran en brechas salariales de género en términos de la ley.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se propone incorporar dentro de la definición de “violencia económica” a la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor inobservando el principio de proporcionalidad. Asimismo, en la definición de “violencia laboral” se incluye a las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor.

Por lo que hace a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se propone establecer la obligación para las entidades federativas de publicar la Copia digital del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable

En la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones se propone modificarla para que en los tres niveles de gobierno se deberá implementar instrumentos de política empresarial para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad salarial y el trabajo digno. Asimismo, se precisa que las y los patrones estarán obligados a garantizar el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Respecto a la Ley del Seguro Social, se plantea incluir como obligación a las personas empleadoras garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre hombres y mujeres. Asimismo, a fin de que se cuente con información más precisa respecto a esta problemática, se propone incluir como facultad y atribución del Instituto Mexicano del Seguro Social la de identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por

discriminación debido a género a partir de la información proporcionada por las y los patrones al Instituto, en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en su Ley y las demás que resulten aplicables en virtud del ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales.

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se incorporan los términos de “brecha de género” e “igualdad salarial”.

#### **IV. Conclusiones.**

En la planeación de la política económica, es crucial contar con instrumentos que faciliten la toma de decisiones y que se enfoquen en un uso eficiente de los recursos públicos. Por eso es que en esta iniciativa el elemento central es el desarrollo de una herramienta para medir, diagnosticar y evaluar las brechas dentro de diversas instituciones. El uso de las tecnologías de información y comunicación, accesibilidad y protección de datos.

Durante la pandemia por COVID-19, según estimaciones del INEGI, la participación de las mujeres en el mercado laboral habría disminuido de 45 a 39 por ciento en los primeros meses de la pandemia, pues la proporción de mujeres en actividades llamadas esenciales es menor, y muchas laboran en el sector terciario. En julio de 2020, 6.5 millones de mujeres se encontraban fuera de la población económicamente activa, pero en busca de trabajo, lo que representaba 57.5 por ciento del total de personas en esta situación.<sup>15</sup>

Igualdad salarial significa reconocer también el valor del trabajo no remunerado en el hogar y de cuidado que muchas mujeres siguen brindando mayoritariamente, a pesar de tener un empleo. Significa brindar una base adecuada para que se desarrolle la corresponsabilidad en las tareas del hogar y el trabajo de cuidado, sin obstáculos para las aspiraciones de las mujeres. Significa dar una perspectiva de calidad de vida en las etapas de madurez de las mujeres, para que los periodos de

---

<sup>15</sup> “La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México”, INEGI, 2022, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/mujeres/>

maternidad y de cuidados no tengan un impacto negativo en sus ahorros, su cotización en pensiones, su antigüedad y su trayectoria.

Para dar mayor claridad a la propuesta de modificación a las diversas leyes que se detallan en el Decreto de la presente Iniciativa, las suscritas promoventes ponemos a consideración del Pleno el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 2o. — ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>...</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p>	<p>Artículo 2o. — ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana <b>de la persona trabajadora</b>; no existe discriminación por <b>el</b> origen étnico o nacional, <b>el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo</b>; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>...</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de <b>las personas trabajadoras frente a las personas empleadoras, en el que se obligue a la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso</b></p>

<p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p><b>e ingreso. Está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.</b></p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. <b>Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tienen estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad sustantiva.</b></p> <p><b>El principio de no discriminación en esta Ley es aplicable tanto durante la vigencia de una relación laboral como durante el proceso de contratación de personal, inclusive desde que se publica una vacante.</b></p>
<p>Artículo 3o Bis. — ...</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>Artículo 3o Bis. — ...</p> <p>a) El hostigamiento <b>sexual</b>: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la <b>persona agresora</b> en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, <b>relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva</b>;</p> <p>b) Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y</p> <p>c) Brecha salarial de género: la</p>

Sin correlativo.	<b>disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.</b>
Artículo 86. — A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	Artículo 86. — A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración <b>bajo el principio de igualdad sustantiva, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza.</b>
Sin correlativo.  Sin correlativo.	Artículo 116 Bis. — <b>Queda prohibida toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio.</b> <b>En adición a lo dispuesto en la fracción VI del artículo 994 de la presente Ley, la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda.</b>
Artículo 132. — ... I... II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;  III a XXIII Bis [...] Sin correlativo.	Artículo 132. — ... I... II. Pagar a <b>las personas trabajadoras</b> los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en <b>el centro de trabajo debiendo pagar igual salario por trabajo igual o de igual valor;</b> III a XXIII Bis [...] <b>XXIII Ter. Cumplir con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo, para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral y no</b>

<p>XXIV a XXXIII [...]</p>	<p>discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación, conforme a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable. XXIV a XXXIII [...]</p>
<p>Artículo 133. — ... I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; Sin correlativo.</p> <p>II. a XII. [...] XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; Sin correlativo.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 133. — ... I. Negarse a aceptar a personas solicitantes de empleo o rechazar a las personas trabajadoras por cualquier motivo discriminatorio contenido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; I Bis. Toda acción u omisión que afecte el principio de igualdad salarial por discriminación de género, a la que hace referencia el numeral 86 de esta Ley. II. a XII. [...] XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo, así como cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género; XIII Bis. Buscar o preguntar, directa o indirectamente, oralmente, por escrito o en cualquier otra forma, información sobre el salario o el historial salarial de una persona aplicante a una vacante laboral, ya sea buscando obtener esa información por medio de la posible persona empleada o por medio de una persona empleadora actual o previa, así como a través de cualquier otra persona. Si el patrón ya ha negociado con la persona aplicante o posible empleada y le ha hecho una oferta de trabajo con compensación y la persona aplicante o posible empleada voluntariamente y sin coacción ha divulgado al patrón información sobre su salario o historial salarial, el patrón puede buscar información para confirmar el salario o el historial salarial de dicha persona aplicante o posible empleada; XIII Ter. Generar sistemas de información de las personas trabajadoras</p>

<p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;</p> <p>Sin correlativo.</p> <p>XV. a XVIII. [...]</p>	<p>que hayan realizado un juicio laboral contra la persona empleadora por un incumplimiento a lo que establece esta Ley o despidos injustificados y sean de consulta para la negación al empleo;</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo y el <b>Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH)</b> para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;</p> <p><b>XIV Bis. Anunciar vacantes u ofertas de empleo expresados con cualquier tipo de discriminación o uso de lenguaje sexista o discriminatorio;</b></p> <p>XV. a XVIII. [...]</p>
<p>Artículo 164. — Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</p>	<p>Artículo 164. — Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, <b>derecho</b> que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de <b>las personas trabajadoras</b> con responsabilidades familiares, <b>asegurando una remuneración igual por trabajo de igual valor</b>, la igualdad de trato y oportunidades.</p>
<p>Sin correlativo.</p>	<p><b>Artículo 172 Bis. — Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de los Certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación en los términos que establece la normatividad aplicable.</b></p> <p><b>La secretaría del ramo impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.</b></p>
<p>Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.</p>	<p>Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de <b>las personas trabajadoras, al principio de igualdad salarial entre las mujeres y los hombres a que se refiere el artículo 86 de este ordenamiento</b> y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la</p>

	jurisdicción de éstas últimas.
<p>Artículo 530. — ... I... II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y</p> <p>III a V...</p>	<p>Artículo 530. — ... I... II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa <b>de la persona trabajadora</b> o sindicato, <b>así como seguir de oficio los casos de incumplimiento de lo establecido en el artículo 86 de esta ley en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo igual;</b> III a V...</p>
<p>Artículo 540. — ... I a III. [...] IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones;</p> <p>V. Las demás que le confieran las leyes.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 540. — ... I a III. [...] IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre <b>las personas trabajadoras y empleadoras;</b> <b>V. Vigilar, monitorear y documentar las prácticas discriminatorias en el salario o en las condiciones laborales en contra de las mujeres trabajadoras, y</b> VI. Las demás que le confieran las leyes.</p>
<p>Artículo 541. — Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>Artículo 541. — <b>Las personas Inspectoras del Trabajo</b> tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de <b>las personas trabajadoras y empleadoras, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y las personas menores de edad, de las relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;</b></p> <p><b>Las personas Inspectoras del Trabajo harán llegar informes detallados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las violaciones a las normas del trabajo mencionadas en el párrafo anterior. La Secretaría publicará y dará seguimiento</b></p>

<p>Sin correlativo.</p> <p>II. a V. [...] V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales correspondientes, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;</p> <p>VI a VIII [...] ...</p>	<p>a los informes a través del Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo, y aplicará las sanciones correspondientes conforme a la presente ley.</p> <p>Las personas trabajadoras podrán denunciar los actos que vulneren el principio de igualdad salarial, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las atenderá, procesará y en su caso aplicará las sanciones conforme a la presente ley.</p> <p>II. a V. [...] V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación, Tribunales correspondientes y a cualquier otra autoridad o dependencia encargada de atender la igualdad salarial entre mujeres y hombres, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;</p> <p>VI a VIII [...] ...</p>
<p>Artículo 892. — Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III, 484, 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios del trabajador fallecido, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delictual, y los conflictos en materia de seguridad social.</p>	<p>Artículo 892. — Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, <b>fracciones III y XI</b>; 28, fracción III; <b>86</b>; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 484; 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios <b>de la persona trabajadora fallecida</b>, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delictual, y los conflictos en materia de seguridad social.</p>
<p>Artículo 994. — ... I a III [...] IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;</p>	<p>Artículo 994. — ... I a III [...] IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las <b>fracciones II, XV y XXIII ter</b> del artículo 132. <b>En el caso de la fracción XXIII ter, no se considerará que la persona empleadora ha incumplido si ha realizado todas las gestiones necesarias y ha cumplido con todos los requisitos, pero</b></p>

<p>V...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p> <p>VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir</p> <p>VIII...</p>	<p><b>por razones no atribuibles a la autoridad competente no ha expedido la certificación;</b></p> <p>V...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, <b>a la persona empleadora</b> que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus <b>personas trabajadoras; a quien realice, permita o tolere acciones u omisiones para provocar o perpetuar la brecha salarial de género</b>, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones <b>XI del artículo 5o</b> y IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p> <p>VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, <b>a la persona empleadora</b> que viole las prohibiciones contenidas en los artículos 133, fracciones II, IV, V, VI, VII y <b>XIII Bis</b>, y 357 párrafo segundo, y</p> <p>VIII...</p>
---	--

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 6. — ...</p> <p>I a III [...]</p> <p>IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;</p> <p>V a VI [...]</p>	<p>Artículo 6. — ...</p> <p>I a III [...]</p> <p>IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión <b>de la persona agresora</b> que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, <b>que provocan o perpetúan la brecha de género</b>, o la percepción de un salario menor por trabajo igual <b>o de igual valor bajo el principio de proporcionalidad</b>, dentro de un mismo centro laboral, <b>así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;</b></p> <p>V a VI [...]</p>

<p>Artículo 11. — Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.</p>	<p>Artículo 11. — Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, <b>preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o de la relación laboral</b> y las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, <b>lo mismo que las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como</b> todo tipo de discriminación por razón de género.</p>
--	---

<b>Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública</b>	
<b>Texto Vigente</b>	<b>Propuesta de Modificación</b>
<p>Artículo 70. — ... I a XVI [...] Sin correlativo.</p> <p>XVII a XLVIII [...] ...</p>	<p>Artículo 70. — ... I a XVI [...] <b>XVI bis. Copia digital, en caso de contar con él, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable;</b> XVII a XLVIII [...] ...</p>

<b>Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones</b>	
<b>Texto Vigente</b>	<b>Propuesta de Modificación</b>
<p>Artículo 29. — ... ... ... I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial;</p>	<p>Artículo 29. — ... ... ... I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial <b>y el diseño de políticas públicas para lograr la igualdad</b></p>

<p>II a V [...] ...</p>	<p>laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno; II a V [...] ...</p>
<p>Artículo 34. — ... I a III [...] IV Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas y oportunidades de negocios; V a XI [...]</p>	<p>Artículo 34. — ... I a III [...] IV Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas, <b>oportunidades de empoderamiento, de negocios e igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres</b>; V a XI [...]</p>

Ley del Seguro Social	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 15. ... I... Sin correlativo.  II a IX [...] ... ...</p>	<p>Artículo 15. ... I... <b>I bis. Garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes laborales;</b> II a IX [...] ... ...</p>
<p>Artículo 251... I... Sin correlativo.  II a XXXVIII [...]</p>	<p>Artículo 251... I... <b>I bis. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido a género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones;</b> II a XXXVIII [...]</p>

<b>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</b>	
<b>Texto Vigente</b>	<b>Propuesta de Modificación</b>
<p>Artículo 1. — ... [...] [...] Sin correlativo.</p> <p>II...</p> <p>III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;</p>	<p>Artículo 1. — ... [...] [...]</p> <p><b>I Bis. Brecha de género: Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Estos indicadores, de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.</b></p> <p>II...</p> <p>III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, <b>las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra, incluyendo la acción u omisión de cualquier conducta que directa o indirectamente perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica; el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil,</b></p>

<p>... III Bis a VI [...] Sin correlativo.</p> <p>VII a X [...]</p>	<p>la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;</p> <p>... III Bis a VI [...] <b>VI Bis. Igualdad salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica.</b> VII a X [...]</p>
<p>Artículo 9. — ... I a III [...] IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;</p> <p>V a XXXIV [...]</p>	<p>Artículo 9. — ... I a III [...] IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, <b>así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo;</b> V a XXXIV [...]</p>
<p>Artículo 20. — ... I. Derogada.</p>	<p>Artículo 20. — ... I. <b>Promover en las instituciones públicas y privadas, el respeto al principio de igualdad salarial;</b> II. a LVI. [...]</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, las Diputadas promoventes sometemos a consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de:

### DECRETO

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA; DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y, DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, **EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL.**

**PRIMERO.** Se **reforman** los párrafos segundo, cuarto y quinto del artículo 2o; los incisos a) y b) del 3o Bis; el 86, la fracción II del 132; las fracciones I, XIII y XIV del 133; 164, el 527-A; la fracción II del 530; la fracción IV del artículo 540; el párrafo primero y la fracción I del 541; la fracción V Bis del artículo 541; el 892 y el 994, fracciones IV, VI y VII y se **adiciona** un último párrafo al artículo 2o; el inciso c) del 3o Bis; 116 bis; la fracción XXIII ter del 132 y las fracciones I Bis, XIII Bis, XIII Ter y XIV Bis del 133; 172 Bis; una fracción V, recorriéndose la subsiguiente del artículo 540, y un párrafo segundo a la fracción I del artículo 541 de la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

Artículo 2o. — ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de la persona trabajadora**; no existe discriminación por el origen étnico o nacional, **el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo**; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras frente a las personas empleadoras, en el que se obligue a la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso. Está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.**

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. **Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tienen estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad sustantiva.**

**El principio de no discriminación en esta Ley es aplicable tanto durante la vigencia de una relación laboral como durante el proceso de contratación de personal, inclusive desde que se publica una vacante.**

Artículo 3o Bis. — ...

a) El hostigamiento **sexual**: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la **persona agresora** en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, **relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva**;

b) Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y

c) **Brecha salarial de género**: la disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.

Artículo 86. — A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración bajo el principio de igualdad sustantiva, considerando: **las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza.**

Artículo 116 Bis. — **Queda prohibida toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio.**

**En adición a lo dispuesto en la fracción VI del artículo 994 de la presente Ley, la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda.**

Artículo 132. — ...

I...

**II. Pagar a las personas trabajadoras los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en el centro de trabajo debiendo pagar igual salario por trabajo igual o de igual valor;**

III a XXIII Bis [...]

**XXIII Ter. Cumplir con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo, para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación, conforme a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable.**

XXIV a XXXIII [...]

Artículo 133. — ...

**I. Negarse a aceptar a personas solicitantes de empleo o rechazar a las personas trabajadoras por cualquier motivo discriminatorio contenido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;**

**I Bis. Toda acción u omisión que afecte el principio de igualdad salarial por discriminación de género, a la que hace referencia el numeral 86 de esta Ley.**

II. a XII. [...]

**XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo, así como cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género;**

**XIII Bis. Buscar o preguntar, directa o indirectamente, oralmente, por escrito o en cualquier otra forma, información sobre el salario o el historial salarial de una persona aplicante a una vacante laboral, ya sea buscando obtener esa información por medio de la posible persona empleada o por medio de una persona empleadora actual o previa, así como a través de cualquier otra persona. Si el patrón ya ha negociado con la persona aplicante o posible empleada y le ha hecho una oferta de trabajo con compensación y la persona aplicante o posible empleada voluntariamente y sin coacción ha divulgado al patrón información sobre su salario o historial salarial, el patrón puede buscar información para confirmar el salario o el historial salarial de dicha persona aplicante o posible empleada;**

**XIII Ter. Generar sistemas de información de las personas trabajadoras que hayan realizado un juicio laboral contra la persona empleadora por un incumplimiento a lo que establece esta Ley o despidos injustificados y sean de consulta para la negociación al empleo;**

**XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo y el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;**

**XIV Bis. Anunciar vacantes u ofertas de empleo expresados con cualquier tipo de discriminación o uso de lenguaje sexista o discriminatorio;**

**XV. a XVIII. [...]**

**Artículo 164. — Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, derecho que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, asegurando una remuneración igual por trabajo de igual valor, la igualdad de trato y oportunidades.**

**Artículo 172 Bis. — Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de los Certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación en los términos que establece la normatividad aplicable.**

**La secretaría del ramo impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.**

Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de **las personas trabajadoras, al principio de igualdad salarial entre las mujeres y los hombres a que se refiere el artículo 86 de este ordenamiento** y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas.

Artículo 530. — ...

I...

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa **de la persona trabajadora o sindicato, así como seguir de oficio los casos de incumplimiento de lo establecido en el artículo 86 de esta ley en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo igual;**

III a V...

Artículo 540. — ...

I a III. [...]

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre **las personas trabajadoras y empleadoras;**

**V. Vigilar, monitorear y documentar las prácticas discriminatorias en el salario o en las condiciones laborales en contra de las mujeres trabajadoras, y**

VI. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 541. — **Las personas Inspectoras** del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, **especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y las personas menores de edad, de las relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que**

determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;

Las personas Inspectoras del Trabajo harán llegar informes detallados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las violaciones a las normas del trabajo mencionadas en el párrafo anterior. La Secretaría publicará y dará seguimiento a los informes a través del Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo, y aplicará las sanciones correspondientes conforme a la presente ley.

Las personas trabajadoras podrán denunciar los actos que vulneren el principio de igualdad salarial, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las atenderá, procesará y en su caso aplicará las sanciones conforme a la presente ley.

II. a V. [...]

V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación, Tribunales correspondientes y a cualquier otra autoridad o dependencia encargada de atender la igualdad salarial entre mujeres y hombres, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;  
VI a VIII [...]

...

Artículo 892. — Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, **fracciones III y XI** ; 28, fracción III; **86**; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 484; 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios **de la persona trabajadora fallecida**, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincencial, y los conflictos en materia de seguridad social.

Artículo 994. — ...

I a III [...]

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las fracciones **II, XV y XXIII ter** del artículo 132. **En el caso de la fracción XXIII ter, no se considerará que la persona empleadora ha incumplido si ha realizado todas las gestiones necesarias y ha cumplido**

**con todos los requisitos, pero por razones no atribuibles a la autoridad competente no ha expedido la certificación;**

V...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, **a la persona empleadora** que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus **personas trabajadoras; a quien realice, permita o tolere acciones u omisiones para provocar o perpetuar la brecha salarial de género**, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones **XI del artículo 5o** y IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, **a la persona empleadora** que viole las prohibiciones contenidas en los artículos 133, fracciones II, IV, V, VI, VII y **XIII Bis**, y 357 párrafo segundo, y

VIII...

**SEGUNDO.** Se reforman los artículos 6, fracción IV, y 11, de la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, para quedar como sigue:

Artículo 6. — ...

I a III [...]

IV. **Violencia económica.-** Es toda acción u omisión de la **persona agresora** que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, **que provocan o perpetúan la brecha de género, o la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor bajo el principio de proporcionalidad, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;**

V a VI [...]

Artículo 11. — Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, **preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o**

**de la relación laboral** y las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, **lo mismo que las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación por razón de género.**

**TERCERO.** Se adiciona una fracción XVI bis al artículo 70 de la **Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública**, para quedar como sigue:

Artículo 70. — ...

I a XVI [...]

**XVI bis. Copia digital, en caso de contar con él, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable;**

XVII a XLVIII [...]

...

**CUARTO.** Se reforman las fracciones I del artículo 29 y IV del artículo 34 de la **Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones**, para quedar como sigue:

Artículo 29. — ...

...

...

**I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial y el diseño de políticas públicas para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno;**

II a V [...]

...

Artículo 34. — ...

I a III [...]

IV Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas, **oportunidades de empoderamiento, de negocios e igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres;**

V a XI [...]

**QUINTO.** Se adicionan una fracción I bis al artículo 15 y una fracción I bis al 251 de la **Ley del Seguro Social**, para quedar como sigue:

Artículo 15. ...

I...

**I bis. Garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes laborales;**

II a IX [...]

...

...

Artículo 251...

I...

**I bis. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido a género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones;**

II a XXXVIII [...]

**SEXTO.** Se reforman el artículo 1º, fracción III; 9º, fracción IV y 20, fracción I, y se adicionan las fracciones I bis y VI bis al artículo 1º, todos de la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, para quedar como sigue:

Artículo 1. — ...

[...]

I...

**I Bis. Brecha de género:** Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Estos indicadores, de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.

II...

**III. Discriminación:** Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra, incluyendo la acción u omisión de cualquier conducta que directa o indirectamente perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica; el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

...

III Bis a VI [...]

**VI Bis. Igualdad salarial.** Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica.

VII a X [...]

Artículo 9. — ...

I a III [...]

**IV.** Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, **así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo;**

V a XXXIV [...]

Artículo 20. — ...

**I. Promover en las instituciones públicas y privadas, el respeto al principio de igualdad salarial;**

II. a LVI. [...]

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 90 días, a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para poner en funcionamiento el Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO.** Durante los noventa días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto y para su implementación, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las dependencias de los poderes ejecutivos de las entidades federativas que tengan la competencia para atender los asuntos del trabajo adecuarán la planeación y ejecución del cumplimiento de sus funciones. Dentro

de ese período y los noventa días siguientes, difundirán la presente reforma para el debido cumplimiento en todo centro de trabajo.

A partir de los ciento ochenta días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, las autoridades responsables de la verificación e inspección del trabajo atenderán lo dispuesto por esta reforma en el ejercicio de sus atribuciones legales.

**ATENTAMENTE**



**Diputada Patricia Mercado Castro**



**Diputada Irais Virginia Reyes de la Torre**

**Integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXVI Legislatura  
de la H. Cámara de Diputados**

*Palacio Legislativo de San Lázaro del H. Congreso de la Unión a 27 de noviembre de 2024.*

**Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXVI Legislatura**

**Junta de Coordinación Política**

**Diputados:** Ricardo Monreal Ávila, presidente; Noemí Berenice Luna Ayala, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

**Mesa Directiva**

**Diputados:** Sergio Carlos Gutiérrez Luna, presidente; vicepresidentes, María de los Dolores Padierna Luna, MORENA; Kenia López Rabadán, PAN; María del Carmen Pinete Vargas, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; José Luis Montalvo Luna, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Iraís Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

**Secretaría General**

**Secretaría de Servicios Parlamentarios**

**Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

**Director:** Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

**Apoyo Documental:** Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>