

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que adiciona el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, suscrita por las diputadas Ivonne Araceli Ortega Pacheco y Claudia Ruiz Massieu Salinas, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

- 25** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de establecer la verificación del cumplimiento del principio de igualdad salarial por trabajo igual, sin distinción de género, suscrita por las diputadas Ivonne Araceli Ortega Pacheco y Claudia Ruiz Massieu Salinas, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Anexo II-6-1

Martes 8 de octubre

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 1° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA, PRESENTADA POR LAS DIPUTADAS IVONNE ARACELI ORTEGA PACHECO Y CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS, COORDINADORA E INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Quienes suscribimos, diputadas Ivonne Araceli Ortega Pacheco y Claudia Ruiz Massieu Salinas, Coordinadora e integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y lo previsto por los artículos 6, párrafo 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, promovemos la presente iniciativa con proyecto de Decreto por el que se adiciona el artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Antecedentes generales

En el año de 1995, se celebró la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en Beijing, China. En dicha reunión se expusieron los logros alcanzados por diversos países de América Latina en la búsqueda por concretar la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres. En su oportunidad, se destacaron las reformas políticas, económicas, sociales y demográficas que contribuyeron a este objetivo.

De acuerdo con el organismo ONU Mujeres, la Plataforma de Acción de Beijing marcó un punto de inflexión para la agenda de igualdad de género en América Latina y el Caribe Hispano, región que más temprano y de manera unánime firmó y ratificó la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por su acrónimo en inglés). En estos últimos veinte años, se han ampliado de forma sostenida los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, a partir de la elaboración o modificación de constituciones que garantizan los principios de igualdad y de prohibición a la discriminación entre mujeres y hombres, así como de la adopción generalizada de leyes de igualdad y sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de todo tipo de violencia, incluyendo la violencia feminicida.

También se han institucionalizado políticas y medidas para acometer el rezago de las mujeres y se han establecido sistemas de coordinación interinstitucional para la formulación e implementación de políticas públicas sensibles al género en distintas esferas del desarrollo, como el incremento en la asignación de recursos públicos para promover la igualdad y, de manera particular, la adopción de medidas especiales de carácter temporal, también conocidas como acciones afirmativas o medidas de acción positiva, como las leyes de asignación garantizada, para asegurar una mayor participación política de las mujeres, principalmente en los cargos de representación popular y de toma de decisiones.¹

El citado organismo internacional destaca que estas políticas públicas han impulsado que nuestra región cuente con la media más alta de representación de

¹ Extraído del documento elaborado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ONU Mujeres, con título “La hora de la igualdad sustantiva. Participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano”, consultable en la siguiente liga: https://oig.cepal.org/sites/default/files/la_hora_de_la_igualdad_sustantiva_180915_2.compressed.pdf

mujeres parlamentarias en el mundo (exceptuando a los países nórdicos), con un 27,7% en septiembre de 2015, en comparación con apenas el 9,1% en los años noventa.

En esta misma materia, cabe destacar la conquista de la integración paritaria del Congreso de la Unión que se alcanzó por primera vez en la LXIV Legislatura con los resultados del proceso electoral 2017-2018, se refrendó en la LXV Legislatura y se consolida en la LXVI Legislatura.

Sin embargo, se advierte que el objetivo está muy lejos de alcanzarse. Hay ejemplos innumerables en todos los países de América Latina que visibilizan preocupantes diferencias entre los géneros y que no terminan por disiparse, pese a que en la mayoría de los casos ya se cuenta con reconocimiento constitucional y legal.

Los resultados que se obtienen al 2015 indican que sólo ocho de los diecinueve países² han alcanzado el piso del 30% de participación de mujeres en parlamentos y que se estableció como deseable en la Conferencia de Beijing para conformar una masa crítica. Además, son seis los países que alcanzan o superan ese porcentaje en las máximas instancias judiciales, como Cortes Supremas o Tribunales Supremos: Nicaragua, Ecuador, Costa Rica, El Salvador, Venezuela y Bolivia, y apenas dos países superan ese porcentaje en sus gabinetes ministeriales: Nicaragua y Bolivia, ello indica la necesidad de identificar cuáles son los elementos que pudieran acelerar el ritmo hacia la igualdad sustantiva en la participación política.

² Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

En nuestro país, los problemas de desigualdad siguen siendo preocupantes. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la población económicamente activa es mayormente de hombres, hasta el 80%, mientras que las mujeres sólo representan el 40%,³ lo que implica en gran parte de los casos una total dependencia económica de las mujeres, con todos los efectos negativos que ello acarrea.

En este aspecto, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social (CONEVAL)⁴ sostiene que la brecha de género en el ámbito laboral es un indicio de las dificultades que aún tienen las mujeres para incorporarse, mantenerse o reintegrarse a los mercados laborales a lo largo de su vida. Dichas dificultades están relacionadas con las responsabilidades del trabajo doméstico que son asignadas en mayor medida a las mujeres.

De acuerdo con este organismo, el número de jefaturas femeninas de hogar creció de 2008 a 2018. Sin embargo, este tipo de hogares presentan mayor número de integrantes en edades teóricamente no laborales, es decir, población menor de 15 años o de 65 o más, lo que reafirma la mayor dependencia económica potencial.

En el mismo periodo, alrededor de la tercera parte del ingreso corriente monetario de los hogares correspondió a las aportaciones de las mujeres, tanto en contextos de presencia como de ausencia de pobreza. El citado Instituto advierte que la menor participación de los ingresos de las mujeres respecto de los hombres es reflejo de las menores percepciones laborales, la menor participación económica y, en general, de la menor autonomía económica que presentan las mujeres respecto de los hombres.

³ Información consultable en la página de internet oficial del INEGI, www.inegi.org.mx

⁴ Información consultable en la página de internet oficial del CONEVAL, sito: www.coneval.org.mx

Por otro lado, las mujeres dependen más de sus redes de parentesco para acceder a los servicios de salud. Al respecto, el 5% de las mujeres en situación de pobreza tienen acceso como titulares de la afiliación, mientras que 30% de las mujeres afiliadas que no están en situación de pobreza son titulares del acceso. En cambio, la titularidad crece en los hombres, a 16% en los hombres en situación de pobreza y a 52% de los hombres que no se encuentran en esa situación.

En condición de pobreza, 15% de los hogares encabezados por mujeres y 18% de los jefaturados por hombres presentaron carencia en calidad y espacios de la vivienda, cifra que se reduce a 3 y 4% respectivamente en ausencia de pobreza. Dado que el rol de género asigna a las mujeres la mayor carga del trabajo doméstico, la incidencia de carencia de la vivienda en contextos de pobreza representa un factor que condiciona sus opciones para participar en el mercado del trabajo remunerado.

Para la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE),⁵ los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género en cada país son: la violencia contra las mujeres, la brecha salarial entre géneros y el reparto desigual del trabajo no remunerado. Muchos países de la OCDE ahora otorgan prioridad a la lucha contra estas desigualdades, mediante políticas y acciones para que se impulse el liderazgo de más mujeres en los sectores público y privado.

En México, sólo el 44,9% de las mujeres mexicanas en edad de trabajar están empleadas. Es la tercera tasa de empleo femenino más baja de la OCDE, después

⁵ Información recabada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, bajo el título: “La lucha por la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba”, consultable en la siguiente liga: <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>

de Turquía (28,7%) y Grecia (41,7%), y muy por debajo del promedio de la OCDE (60,1%). Los hombres mexicanos, por el contrario, tienen tasas de empleo relativamente altas (el 78,5% están empleados), lo que da lugar a una de las mayores brechas de género en el empleo en la OCDE. Las brechas de género tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad afecta la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre, sobre todo, cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México.

Este organismo reconoce el avance del movimiento feminista en el liderazgo político. No obstante, insta a dar seguimiento a las políticas de acciones afirmativas implementadas por las instancias gubernamentales desde la Conferencia de Beijing para reducir la brecha entre los géneros.

Las cifras expuestas dan cuenta del problema que aún subsiste en nuestro país por alcanzar la anhelada igualdad de género, de ahí la necesidad de que este H. Cuerpo Legislativo y el Órgano revisor de la Constitución no escatimen esfuerzos para consolidar el deseo de todas las mujeres por ejercer sus derechos en condiciones reales y efectivas de igualdad.

II. El orden jurídico

La reforma al artículo 1º. constitucional publicada el 10 de junio de 2011, estableció que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Ley Fundamental y en los tratados internacionales de los que el país sea parte.

Esta reforma constitucional obliga a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Asimismo, el texto de la Norma Suprema indica que la interpretación normativa en materia de derechos humanos se hará de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas.⁶

Sobre el particular, el último párrafo del artículo 1º. constitucional prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Este nuevo paradigma constitucional ha buscado regular la actuación de las autoridades de todo poder público, de la administración pública, federal, local y municipal, centralizada, desconcentrada, descentralizada o autónoma, en la creación y la aplicación de normas sobre la esfera de derechos de las personas, de manera que en el ejercicio de sus atribuciones se sujetan a lo dispuesto en el texto del artículo 1º constitucional.

Por las mismas razones, dicha reforma irradia igualmente al trabajo legislativo que se lleva a cabo en las Cámaras del Congreso, pues cada decisión que adopte deberá inscribirse en una labor de creación de leyes con perspectiva de derechos

⁶ La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual Primera edición, enero de 2014. <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>

fundamentales sin sesgos de género y atendiendo, además, expresamente las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos.

Finalmente, este precepto constitucional tiene como destinatarios directos a los juzgadores, quienes de acuerdo con lo anterior y conforme al principio de tutela judicial efectiva previsto en el artículo 17 constitucional, deben asegurarse que las personas obtengan una justicia completa e imparcial apegada a las exigencias formales que la Constitución consagra en materia jurisdiccional, particularmente en su artículo 14, para lo cual deben dirigir el proceso de tal forma que no haya dilaciones o entorpecimientos indebidos que conduzcan a la impunidad, tales como tramitar los recursos interpuestos por las partes de forma diferente a la prevista por la ley.⁷

En cuanto al derecho internacional, el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ratificado en 1981 por el Estado Mexicano, dispone que cada uno de los Estados parte en el instrumento internacional se compromete a respetar y garantizar a todas las personas que se encuentren en su territorio y estén sujetas a su jurisdicción los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El artículo 3 del referido instrumento precisa, además, que los Estados Parte deben garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el Pacto.

⁷ Tesis I.3o.C.3 K (10a.), del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, de rubro: **“OBLIGACIONES DEL JUZGADOR EN SU FUNCIÓN JURISDICCIONAL.”**

El artículo 1 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos también reitera el compromiso de los Estados de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

III. El concepto de la igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva es una exigencia originada en el principio de igualdad formal que se contempla en la ley y que, a diferencia de éste, exige que en los hechos se garantice el ejercicio pleno de los derechos universales que fueron incorporados con dicha reforma y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana.

Esto implica que dichos derechos se deben aplicar y poner en práctica, obteniendo así su máximo aprovechamiento en beneficio de todas las personas, con independencia del género, por la dignidad de todo ser humano por el simple hecho de tener esa condición. De ahí que el Estado debe promover reformas que se traduzcan en acciones y cuyos resultados sean palpables y visibles, que a partir de las ideas y el discurso lo superen para alcanzar una mejor calidad de vida y existencia de las personas, específicamente del pueblo mexicano y aquellos a los que tengan el reconocimiento y la protección de la Constitución.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer fue el ámbito que generó el concepto de igualdad sustantiva en su Recomendación General

número 25 de 2004. Hasta entonces se habían usado conceptos como igualdad real, igualdad efectiva, igualdad de facto o igualdad de hecho para referirse a la concreción de las disposiciones legales sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

En esa oportunidad, el Comité sostuvo que un enfoque jurídico o programático puramente formal no es suficiente para lograr la igualdad de facto de la mujer con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico para las mujeres y los hombres a fin de equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y del poder entre el hombre y la mujer.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer consideró que la igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo; es decir, que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutaban de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia.

México, como sujeto de la comunidad internacional ha ratificado éste y muchos otros compromisos que se establecen a partir de diversas conferencias y convenciones internacionales, en las cuales se establecen la obligatoriedad para los Estados partes de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas; de garantizar por todos los medios necesarios acciones dirigidas a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer, y de establecer en sus Constituciones y en la legislación secundaria el principio de igualdad entre mujeres y hombres, asegurándose la práctica de este derecho.

En particular, los artículos 4 y 5 de la CEDAW establecen expresamente que los Estados Partes deben adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto –la igualdad sustantiva– entre el hombre y la mujer, tales como modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, así como garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de su descendencia, en la inteligencia de que el interés de esas personas menores de edad constituirá la consideración primordial en todos los casos.⁸

En nuestro orden interno, el 2 de agosto de 2006 se publicó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con el propósito de alcanzar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado, promoviendo

⁸ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979; entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1);

el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra cualquier tipo de discriminación basada en el sexo.

La fracción V, del artículo 5 de la citada ley dispone expresamente que la igualdad sustantiva implica el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Asimismo, el artículo 17 guía la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres para establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en las esferas económica, política, social y cultural.

IV. El desarrollo jurisprudencial

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el artículo 1º. constitucional, al establecer que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en el propio texto constitucional y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, modificó sustancialmente el contenido de los derechos protegidos constitucionalmente, incluido el de igualdad, el cual es un principio adjetivo que se predica siempre de algo y que, por tanto, se define y actualiza progresivamente a través del tiempo y a la luz de una multiplicidad de factores sociales, culturales, económicos o políticos, entre otros.

Consecuentemente, si bien es cierto que el concepto jurídico de igualdad, desde un punto de vista abstracto, se encontraba presente desde antes de dicha reforma constitucional, también lo es que sus condiciones de aplicación y supuestos de protección se han ampliado significativamente con el contenido de los tratados internacionales; un ejemplo de ello lo constituye la Convención sobre la

eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la cual establece criterios específicos para verificar si existe o no discriminación, los cuales complementan materialmente a los preceptos constitucionales.⁹

En cuanto a la dimensión sustantiva del derecho a la igualdad, la Corte ha razonado que la igualdad jurídica en nuestro ordenamiento constitucional protege tanto a personas como a grupos. De ahí que se considere que el derecho humano a la igualdad jurídica no sólo tiene una faceta o dimensión formal o de derecho, sino también una de carácter sustantivo o de hecho, la cual tiene como objetivo remover y disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupo social.¹⁰

Para la Corte, la igualdad sustantiva o de hecho radica en alcanzar una paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas. Por ello, la violación a este principio surge cuando existe una discriminación estructural en contra de un grupo social o de sus integrantes individualmente considerados y la autoridad no lleva a cabo las acciones necesarias para revertir y eliminar tal situación; además, su violación también puede reflejarse en omisiones, en una desproporcionada aplicación de la ley o en un efecto adverso y desproporcional de cierto contenido normativo en contra de un grupo social relevante o de sus integrantes, con la diferencia de que, respecto

⁹ Jurisprudencia 1a./J. 124/2017 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: **“DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. SU ÁMBITO MATERIAL DE VALIDEZ A PARTIR DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011.”**

¹⁰ Jurisprudencia 1a./J. 125/2017 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: **“DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. RECONOCIMIENTO DE SU DIMENSIÓN SUSTANTIVA O DE HECHO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO.”**

a la igualdad formal, los elementos para verificar la violación dependerán de las características del propio grupo y la existencia acreditada de la discriminación estructural o sistemática.¹¹

Empero, de conformidad con los razonamientos que ha emitido la Corte, no todas las distinciones son reprochables, en tanto que, si resultan ser razonables, proporcionales y objetivas al fin propuesto, pueden ser válidas, mientras que las discriminaciones que se traducen en arbitrariedades sí redundan en detrimento de los derechos humanos. En ese tenor, la prohibición de discriminación contenida en el artículo 1, párrafo 1, de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, respecto de los derechos contenidos en ella, se extiende al derecho interno de los Estados parte, de manera que éstos tienen la obligación de no introducir o de eliminar de su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, combatir las prácticas de ese carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas.¹²

Así, el concepto de igualdad sustantiva se traduce en la materialización –en los hechos– del acceso y disfrute de cualquier tipo de derecho en condiciones de igualdad, con el objeto de eliminar cualquier tipo de barrera jurídica, política, económica, social o cultural que impide que las mujeres gocen de su esfera de derechos en las mismas condiciones que los hombres.

V. El propósito de la iniciativa y su justificación

¹¹ Jurisprudencia 1a./J. 126/2017 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: **“DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES.”**

¹² Jurisprudencia 1a./J. 49/2016 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: **“IGUALDAD JURÍDICA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.”**

Esta iniciativa tiene por objeto incorporar el principio de igualdad sustantiva entre los géneros en el texto constitucional.

Pese a lo avanzado que se encuentra la discusión en el ámbito nacional e internacional respecto a la apremiante necesidad de eliminar las brechas que inhiben el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, es inaceptable que nuestra Constitución no contemple este principio que promueve el empoderamiento de las mujeres.

Con esta iniciativa se busca promover la realización de acciones encaminadas a alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en cualquier ámbito en el que se desarrollen, así como la eliminación de los obstáculos que impiden el ejercicio real y efectivo de los derechos reconocidos en favor de las mujeres, en las mismas condiciones que los hombres.

Desde nuestra perspectiva, el hecho de que el artículo 4º. constitucional contemple el derecho a la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer –la igualdad formal– ha resultado insuficiente para incidir en las tareas de los servidores públicos de todos los órdenes de gobierno para erradicar las prácticas arcaicas que continúan lacerando la esfera de derechos de las mujeres, tan es así que las cifras demuestran que, aun y cuando el derecho a la igualdad jurídica se encuentra reconocido en nuestro texto constitucional desde hace algunos años, lo cierto es que a la fecha no se ha alcanzado la igualdad de facto entre los géneros.

Por ello, nuestra propuesta pone especial énfasis en la incorporación de este principio en la Constitución, de modo que constituya un criterio de observancia obligatoria para todos los entes públicos de cualquier orden de gobierno, y así

generar las condiciones que propicien alcanzar la igualdad sustantiva en el acceso y disfrute de los derechos de las mujeres.

En concepto de los promoventes, esta iniciativa es sumamente necesaria para impulsar, desde el ámbito legislativo, modificaciones estructurales de arraigo social que promuevan e incentiven la participación de las mujeres en condiciones reales de igualdad en cualquier ámbito que decidan desempeñarse o ejercitar sus derechos.

En nuestro país, se han distinguido cuatro condicionamientos socioeconómicos que requieren alcanzar, a la brevedad, igualdad sustantiva de género: ¹³

- I) Los ingresos y las pensiones;
- II) El empleo y la ocupación;
- III) Los estándares de seguridad social, y
- IV) Toda otra forma de discriminación socioeconómica en diferentes niveles: individual (en la esfera de lo privado), así como, **municipal, estatal y nacional en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como en los organismos constitucionales autónomos** (en la esfera de lo público).

Los estudios y las estadísticas están a la vista; pese a que se han hecho esfuerzos dignos de reconocimiento y que ha habido grandes avances en algunos rubros, persiste la brecha en el acceso y goce de los derechos entre los géneros.

Para lograr que la igualdad sustantiva sea una realidad, no basta con demandar la igualdad en oportunidades, que es por lo regular lo que se establece en todas

¹³ Véase <https://www.animalpolitico.com/inteligencia-publica/igualdad-sustantiva-de-genero-en-mexico-parte/>

las políticas públicas, refiriendo únicamente que las personas tengan las mismas condiciones para obtener servicios y recursos, sino que además de eso se debe considerar la igualdad en la participación y los resultados. Y esa cuestión debe medirse, después que se haya logrado todo un proceso igualitario.¹⁴

Como se anticipaba, la igualdad sustantiva es complementaria de la igualdad formal y lo que busca es la modificación de las condiciones reales que frenan el ejercicio de los derechos en su plenitud, mediante el uso de medidas políticas y legales.

En virtud de lo anterior, es vital para esta Legislatura y el órgano revisor de la Constitución del cual forma parte, de conformidad con los intereses democráticos del país y de las mujeres, impulse decidida y contundentemente el objetivo de obtener una mayor representación e injerencia de las mujeres en la toma de decisiones y que se materialicen cada vez más, de manera igual que los hombres, en las mayores responsabilidades en los ámbitos del gobierno y las empresas privadas, lográndose la igualdad salarial, la igualdad en las responsabilidades familiares y la igualdad en el acceso a la educación, entre muchos otros aspectos que constituyen una deuda a cargo del Estado en favor de muchas mujeres.

VI. El contenido de la iniciativa

En vista de lo anterior es que se propone introducir una modificación en el artículo 1º. de la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos. Dicho precepto consta de cinco párrafos, dedicándose el quinto a la expresión de la prohibición

¹⁴ “Educación para la igualdad” Gabriela Delgado Ballesteros obra: “Hacia la Igualdad Sustantiva en México: Agenda prioritaria” Compilación de la Cuarta Visitaduría General Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019. pág. 26

absoluta de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y cuyo objeto sea menoscabar o anular los derechos y libertades de las personas.

Desde nuestra perspectiva, el principio de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres debe ubicarse en este apartado que prohíbe la discriminación por motivos de género.

De esta manera, al adicionar este principio al texto del artículo 1º. constitucional se armoniza y complementa el catálogo de derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales, al tiempo que el Estado Mexicano se coloca en vías de cumplimiento de una obligación de carácter internacional, al promover las mismas oportunidades entre hombres y mujeres tomando en cuenta las vicisitudes que orientan entornos distintos entre los géneros, las diferencias biológicas, sociales y culturales, de modo que la elevación de este principio a rango constitucional oriente la actuación de todas las autoridades y permita así la consolidación de la igualdad sustantiva.

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 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la segunda columna la propuesta de modificación resaltada en negritas:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
Texto vigente	Propuesta de modificación o adición en negritas.
Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de	Artículo 1o.- ...

los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

...

...

...

<p>Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p> <p>Sin correlativo.</p>	<p>...</p> <p>Las autoridades de los Estados Unidos Mexicanos promoverán, respetarán, protegerán y garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</p>
---	--

VII. El antecedente inmediato

Cabe señalar a esta Honorable Asamblea que la materia de la iniciativa que ahora presentamos corresponde a la presentada por la entonces Senadora Claudia Ruiz Massieu Salinas ante el Pleno del Senado de la República el 28 de octubre de 2020, la cual fue turnada al estudio del dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Estudios Legislativos, las cuales formularon dictamen en sentido positivo, el cual fue objeto de discusión y votación en la sesión pública ordinaria de la Cámara de Senadores del 14 de diciembre de 2021, habiéndose aprobado por unanimidad y, en consecuencia, remitido a H. Cámara

de Diputados para su consideración en términos de lo dispuesto por el artículo 135 constitucional, a la luz de las previsiones del artículo 72 de la propia Ley Fundamental.

Al efecto, es preciso destacar que, si bien el texto de la iniciativa originalmente planteada se propuso como el texto incorporar en el artículo 1º constitucional, la norma consistente en que: “El Estado velará por el imperio del principio de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres”, como resultado del análisis y dictamen pertinente por parte de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Estudios Legislativos, se arribó a consideración de plantear como el texto más adecuado a nuestra Norma suprema el que ahora se propone en la presente iniciativa y que es del tenor siguiente: “Las autoridades de los Estados Unidos Mexicanos promoverán, respetarán, protegerán y garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.”

En todo sentido, asumimos que el texto antes transcrito comprende a cabalidad el propósito del efectivo imperio del principio de igualdad sustantiva entre los géneros por parte de toda autoridad de nuestra República, retomándose la inspiración del propio artículo 1º para que la obligación de todo ente público se ha de promover, respetar, proteger y garantizar dicha igualdad.

En virtud de que a la luz de las disposiciones aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, la ausencia de la formulación del dictamen correspondiente a la minuta remitida al concluir el primer periodo de sesiones ordinarias de la LXV Legislatura Federal ha tenido como consecuencia la conclusión del procedimiento legislativo constitucional, por la relevancia de la adición que nos ocupa, el antecedente de la aprobación en el Senado de la República y que, en su

oportunidad, la Cámara de Diputados no se pronunció al respecto, nos permitimos presentar la iniciativa que nos ocupa para adicionar el principio de la igualdad sustantiva entre los géneros a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En virtud de lo expuesto y fundado, sometemos a consideración de este H. Órgano Legislativo la presente iniciativa con:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 1° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA.

Artículo Único. Se adiciona el párrafo sexto al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 1. ...

...

...

...

...

Las autoridades de los Estados Unidos Mexicanos promoverán, respetarán, protegerán y garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

TRANSITORIO

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

Dado en el salón de sesiones de la Cámara de Diputados, a cuatro de octubre de 2024

DIPUTADA IVONNE ARACELI ORTEGA PACHECO
Coordinador del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

DIPUTADA CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL CUAL SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON OBJETO DE ESTABLECER LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL POR TRABAJO IGUAL, SIN DISTINCIÓN DE GÉNERO, PREVISTO POR LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Quienes suscribimos, diputadas Ivonne Araceli Ortega Pacheco y Claudia Ruiz Massieu Salinas, Coordinadora e integrante, respectivamente, 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, párrafo 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a consideración del Pleno esta iniciativa con proyecto de Decreto por el cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de establecer la verificación del cumplimiento del principio de igualdad salarial por trabajo igual, sin distinción de género, previsto por la Ley Fundamental de la República, al tenor de la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1. Fundamento constitucional

Con motivo de la incorporación de los derechos sociales por el Constituyente de Querétaro en 1917, en el texto original del artículo 123 se estableció en su fracción VII que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Es comprensible, por su contenido, que esta disposición constitucional no haya sido objeto de modificación alguna en más de un siglo de vigencia de la Ley Fundamental de la República.

Esta constituyó una norma avanzada y eminentemente protectora de los derechos de la mujer trabajadora en el propio Constituyente de 1917.

Si bien a lo largo de nuestra historia nacional se han incorporado otras disposiciones en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, como el texto del vigente primer párrafo del artículo 4º, o la prohibición de la discriminación motivada por el género de las personas del párrafo quinto del artículo 1º, en los hechos se trata de previsiones que enfrentan distintas formas de incumplimiento e, incluso, vulneración.

En todo sentido, no es dable establecer duda alguna sobre el mandato imperativo de la ahora fracción VII del apartado A del artículo 123 constitucional, en el sentido de que cuando dos personas realizan el mismo trabajo, deben recibir un salario igual, sin hacer distinción por razón de género.

El valor de la igualdad entre las personas más allá del género, en virtud de su dignidad esencial, así como el principio de igualdad salarial entre personas de distinto género y la norma constitucional referida, constituyen la inspiración de la presente iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, esta iniciativa armoniza la Ley Federal del Trabajo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. La disposición que se armoniza es la relativa establecida en la fracción IV del artículo 9, que establece que “*se considera discriminación, establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales*”.

2. Antecedentes

Sin demérito de la norma constitucional y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para su protección, una realidad mundial a la que no escapa nuestro país es la existencia de la llamada “brecha salarial de género” en perjuicio de las mujeres, quienes no acceden a la remuneración que debería corresponderles cuando realizar la misma actividad que los hombres.

En el estudio titulado precisamente *Brecha Salarial de Género. Un comparativo sectorial e internacional*, elaborado por el Instituto Mexicano de la Competitividad, A. C.¹, se señala que “la igualdad salarial se refiere a la situación en la que mujeres y hombres reciben la misma remuneración por el mismo trabajo”, lo cual “sólo se puede medir con los datos de la nómina que incorporen las características de la persona y los detalles del puesto dentro de las empresas o las organizaciones, que usualmente no son públicos.”

En dicho estudio se informa que las mujeres mexicanas constituyen el 52% de la población y contribuyen con el 40% de la fuerza laboral del país, estimándose en 22.8 millones de personas al mes de agosto de 2022. A su vez, se presenta la información relativa a que la remuneración salarial de las mujeres es menor, en promedio, que la de los hombres, estimándose que era del 20% en 2005 y del 14% en 2022, revirtiéndose el avance mostrado en la medición hecha durante la pandemia de Covid-19, en que se redujo hasta un 11%, cuestión que se presume vinculada con la más lenta recuperación del empleo para las mujeres.

¹ Instituto Mexicano de la Competitividad, A. C., *Brecha Salarial de Género. Un comparativo sectorial e internacional*, publicado el 8 de noviembre de 2022. Disponible en: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/11/Brecha-salarial-de-genero_estudio.pdf

Entre otras explicaciones de este fenómeno en el ámbito laboral se refieren la segregación ocupacional y las horas de trabajo, produciéndose la existencia de asignación de labores vinculadas a roles de género tradicionales o preestablecidos y a que los hombres tienden a trabajar más horas que las mujeres; y la posición jerárquica, pues el trabajo de las mujeres está subrepresentado en funciones directivas y gerenciales. Lo anterior sin dejar de reconocer que existe una alta proporción de mujeres trabajadoras en ocupaciones no remuneradas.

Otras consideraciones sobre la brecha de ingresos entre mujeres y hombres en los sectores laborales se vinculan con la mayor participación de las mujeres en ciertas actividades, como las de salud, educación, hospedaje y preparación de alimentos, comercio al menudeo y servicios gubernamentales; la mayor incidencia de mujeres que reciben como remuneración el salario mínimo; el acceso a un mayor nivel educativo como componente que iguala e incluso favorece mayores remuneraciones para las mujeres en determinados sectores, y el nivel de especialización de la mujer para trasponer barreras de género en sus ingresos salariales.

Cabe señalar que el estudio en cuestión reconoce y establece que la brecha salarial de género no es una situación exclusiva de nuestro país, sino que está presente en el mundo y de manera particular en los países de América Latina. También se considera que en nuestro país existen condiciones de mayor disparidad de ingreso laboral entre personas de distinto género en algunas entidades federativas, encontrándose que el fenómeno se acentúa en los estados de Oaxaca, Colima e Hidalgo y se atempera en los estados de Chiapas y Veracruz y en la capital de la República.

Si bien el estudio concluye que “no hay una explicación única ni generalizada para la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, ya que ésta varía entre países y sectores económicos” y que pondera la brecha salarial de género como “el resultado de que mujeres y hombres no enfrentan las mismas condiciones laborales”, el hecho es que la información objetiva disponible permite apreciar obstáculos para el acceso igualitario de las mujeres a determinados empleos mejor remunerados y a condiciones de remuneración acordes al principio de igualdad salarial para quienes desempeñan la misma actividad, sin distinción de género.

Este mismo organismo, en el Informe sobre la Brecha de Género en México 2024, en consideración del Índice Global de Brecha de Género 2024, concluyó que “en cuanto a la brecha de ingresos por género, México ocupa el lugar 119 (de entre los miembros de la OCDE), siendo este uno de sus mayores retos por atender. Asimismo, señaló que 46% de las mujeres participan en la economía, lo que posiciona al país en el lugar 122 de 146².

Del análisis del fenómeno que nos ocupa, destacan la pertinencia de separar la oferta laboral de la asignación de trabajo basada en estereotipos que consideran ciertas actividades como propias de los hombres y otras como las adecuadas para las mujeres; la necesidad de llevar a cabo el diagnóstico de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres dentro de los distintos centros de trabajo, mediante el análisis de la plantilla de trabajadoras y trabajadores para contar con una guía objetiva de acción; la importancia de dar transparencia a la remuneraciones salariales por puesto de trabajo en los distintos centros laborales; la eliminación de prácticas que tienden a mantener la desigualdad de ingresos en el mercado

² Disponible en: <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/#:~:text=En%20M%C3%A9xico,%2046%%20de%20las%20mujeres%20participan%20en%20la%20econom%C3%ADa,>

laboral, y la implementación de políticas que fomenten el equilibrio vida-trabajo entre las y los trabajadores para mejorar la calidad del empleo.

Adicionalmente a lo expuesto, debe referirse que conforme a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2022 (ENIGH 2022), se aprecian diferencias entre los hombres y las mujeres que pertenecen al mismo segmento en términos de grupos de edad, nivel de escolaridad y características étnicas.

Así, mientras los hombres de entre 30 y 39 años tuvieron ingresos trimestrales promedio de \$36,628, las mujeres obtuvieron ingresos trimestrales promedio de \$23,634, en un patrón presente en los diferentes grupos de edad; mientras los hombres con estudios profesionales (completos o incompletos) tuvieron ingresos trimestrales promedio de \$49,947, las mujeres en igualdad de condiciones de escolaridad obtuvieron ingresos trimestrales promedio de \$35,444, también en un patrón presente en los diferentes niveles educativos. Estas diferencias en materia de ingresos se aprecian también en el ingreso promedio trimestral monetario por características étnicas entre los hombres y las mujeres.

3. Justificación

Esta iniciativa aspira a proporcionar a las autoridades del trabajo un instrumento idóneo para vigilar el cumplimiento del principio constitucional de la remuneración igual sin distinción de género para quienes realizan la misma actividad laboral.

Es indudable el texto de la vigencia de la norma constitucional, así como de su consideración para efectos de la aplicación de la legislación federal en materia de trabajo. Sin embargo, como ocurre con relación a distintas normas emitidas y vigentes en muy diferentes campos de la regulación de nuestra vida en

comunidad, pueden existir situaciones reales de incumplimiento. Es decir, un problema de eficacia en el cumplimiento del principio constitucional por falta de medidas para impedirlo.

En este sentido, la experiencia acumulada por muchos años en la función de Inspección del Trabajo constituye una vía susceptible para llevar a cabo la supervisión regular y ordenada del principio y la norma constitucional que nos ocupa. Dada la importancia de afirmar la remuneración igualitaria para quienes realizan las mismas actividades laborales, independientemente de su género, es preciso dotar a las trabajadoras de disposiciones normativas que otorguen atribuciones a la autoridad laboral para conocer, de manera transparente y fidedigna, las tareas inherentes a los distintos puestos de trabajo y las remuneraciones que les corresponden por su realización, sustentándose el cumplimiento de la disposición de la fracción VIII del apartado A del artículo 123 constitucional.

Cabe señalar que la primera versión de la presente iniciativa fue presentada ante el Pleno de la LXV Legislatura del Senado de la República por la entonces senadora Claudia Ruiz Massieu Salinas el pasado 6 de marzo de 2024. La iniciativa fue turnada para su dictamen a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género, y de Estudios Legislativos, Segunda.

No obstante, 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 senadoras de la República con

anterioridad al 30 de abril que se encontraban pendientes de dictamen en comisiones.

Con base en estas consideraciones y dada la relevancia de la materia, las diputadas y los diputados que suscribimos la presente iniciativa resolvimos recuperar la propuesta de modificación legal para motivar un nuevo proceso legislativo en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados.

4. Modificaciones propuestas

Con ánimo de ilustrar el contenido de la presente iniciativa de decreto, se presenta el cuadro comparativo entre las disposiciones vigentes de la Ley Federal del Trabajo y los planteamientos que se someten al análisis, dictamen y, en su momento, deliberación y votación de esa Asamblea:

Ley Federal del Trabajo (vigente)	Iniciativa de modificaciones a la LFT
Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
<i>Sin correlativo.</i>	Las personas que desempeñen el mismo trabajo percibirán su salario con apego al principio de igualdad, sin distinción de género.
Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:	Artículo 132. ...
I. Cumplir...	I. ...
II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;	II. Pagar a las trabajadoras y los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, respetando el principio de igualdad salarial sin distinción de género;
III. a XII. ...	III. a XII. ...

<p>XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, al fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;</p>	<p>XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, al fin de lograr el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género y el acceso de las y los trabajadores a los procesos de enseñanza -aprendizaje;</p>
<p>XIV. a XXIII. ...</p>	<p>XIV. a XXIII. ...</p>
<p>XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y</p>	<p>XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, en particular del principio de igualdad salarial sin distinción de género, y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Las y los patrones podrán exigir a las y los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;</p>
<p>XXV. a XXX. ...</p>	<p>XXV. a XXX. ...</p>
<p>XXXI. Implementar en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p>	<p>XXXI. Implementar en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil y la falta de cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género;</p>
<p>XXXII. y XXXIII. ...</p>	<p>XXXII. y XXXIII. ...</p>
<p>Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:</p>	<p>Artículo 134. Son obligaciones de las y los trabajadores:</p>
<p>I. a XI. ...</p>	<p>I. a XI. ...</p>
<p>XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y</p>	<p>XII. Comunicar al patrón o a su representante la falta de cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género, así como las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeras y compañeros de trabajo o de los patrones; y</p>
<p>XIII. ...</p>	<p>XIII. ...</p>

<p>Artículo 153-F Bis. Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.</p>	<p>Artículo 153-F Bis. ...</p>
<p><i>Sin correlativo.</i></p>	<p>Estos planes y programas contemplarán la promoción y respeto del principio de igualdad salarial sin distinción de género.</p>
<p>Artículo 153-H. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:</p>	<p>Artículo 153-H. ...</p>
<p>I. a III. ...</p>	<p>I. a III. ...</p>
<p>IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;</p>	<p>IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitadas las y los trabajadores de un mismo puesto y categoría. La capacitación y el adiestramiento promoverán procesos para reconocer la igualdad en el trabajo sin distinción de género y el principio de igualdad salarial;</p>
<p>V. ...</p>	<p>V. ...</p>
<p>Artículo 153-J. Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:</p>	<p>Artículo 153-J. ...</p>
<p>I. a VII. ...</p>	<p>I. a VII. ...</p>
<p>VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;</p>	<p>VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene y para el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género;</p>
<p>IX. y X. ...</p>	<p>IX. a X. ...</p>
<p>Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la</p>	<p>Artículo 153-K. ...</p>

<p>Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Concertación y Productividad, que tendrá el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.</p>	
<p>El Comité Nacional de Concertación y Productividad se reunirá por lo menos cada dos meses y tendrá las facultades que enseguida se enumeran:</p>	<p>El Comité Nacional de Concertación y Productividad se reunirá por lo menos cada dos meses y tendrá las atribuciones que enseguida se enumeran:</p>
<p>I. ...</p>	<p>I. ...</p>
<p>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y de servicios;</p>	<p>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y de servicios, promoviendo la igualdad del empleo sin distinción de género y el principio de igualdad salarial entre personas de distinto género;</p>
<p>III. a XVI. ...</p>	<p>III. a XVI. ...</p>
<p>Las recomendaciones que emita el Comité serán tomadas en cuenta en el diseño de las políticas públicas, en el ámbito que corresponda, y serán dadas a conocer públicamente.</p>	<p>...</p>
<p>Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a</p>	<p>Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias y sin distinción de género, a las y los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a quienes hayan terminado su educación básica obligatoria, a quienes estén capacitadas o capacitados respecto de quienes no lo estén, a quienes tengan mayor aptitud y</p>

<p>los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>	<p>conocimientos para realizar un trabajo y a las y los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>
<p>Si existe contrato colectivo y este tiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.</p>	<p>...</p>
<p>Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.</p>	<p>...</p>
<p>Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.</p>	<p>Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, se cubrirán sin distinción de género por la trabajadora o el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y tenga aptitud para el puesto.</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, 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, salarial y de oportunidades por la realización del mismo trabajo.</p>
<p>Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.</p>	<p>Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para las y los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. El Reglamento deberá prever los principios de igualdad sustantiva de la mujer y de igualdad salarial por la realización de la misma actividad, sin distinción de género.</p>

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.	...
Artículo 530. La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:	Artículo 530. ...
I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;	I. Representar o asesorar a las y los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, incluida la inspección del cumplimiento del principio de igualdad establecido en el segundo párrafo del artículo 86;
II. a V. ...	II. a V. ...
Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:	Artículo 540. ...
I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;	I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, observándose de oficio la vigencia efectiva del principio de igualdad salarial sin distinción de género;
II. ...	II. ...
III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;	III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos, destacándose los eventuales incumplimientos de lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 86 de esta Ley;
IV. y V. ...	IV. y V. ...
Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:	Artículo 541. ...
I. Vigilar el cumplimiento 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, unidad e higiene;	I. Vigilar el cumplimiento 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 la igualdad salarial sin distinción de género por trabajo igual y las medidas preventivas de riesgos de trabajo, unidad e higiene;
II. a VI Ter. ...	II. a VI Ter. ...

<i>Sin correlativo.</i>	VI Quáter. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas inmediatas necesarias para el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género a que se refiere el artículo 86 de esta Ley;
<i>Sin correlativo.</i>	Dentro de las 72 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.
VII. y VIII. ...	VII. y VIII. ...
Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.	...
Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:	Artículo 994. ...
I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;	I. a II ...
II. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;	
III. De 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;	III. De 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIII , XIV y XXII;
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;	IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV y XXIV del artículo 132;
V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las	V. ...

normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;	
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 y hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las previsiones 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;	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 y hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que incumpla lo dispuesto por la fracción II del artículo 132 o viole las previsiones 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;
VII. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las previsiones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliatoria, y	VII. ...
VIII. De 50 a 100 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no comparezca la audiencia de conciliación, en términos del artículo 684 E fracción IV de esta Ley.	VIII. ...
Artículo 1004-A.- Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella. Con independencia de lo anterior, el hecho de no permitir el desahogo de la inspección lo hará acreedor de una multa de 250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización.	Artículo 1004-A. Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella.

En la reforma propuesta puede observarse que las modificaciones planteadas buscan no sólo incorporar de manera específica el principio constitucional de la

igualdad salarial para remunerar las actividades que en forma igual realizan las y los trabajadores, sin ningún distinción de género, sino adicionar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para sustentar una activa política de inspección y vigilancia sobre su cumplimiento.

Así, los planteamientos específicos se refieren a lo siguiente:

En el artículo 86, comprendido en el capítulo relativo al salario, sin dejar de reconocer que contiene el principio de la igualdad salarial, se propone precisar de manera específica que cuando las personas desempeñen el mismo trabajo, percibirán su salario con apego a dicho principio, sin distinción de género.

En el artículo 132, relativo a las obligaciones de los patrones, se plantea formular sendas adiciones a lo dispuesto en las fracciones II, XIII, XXIV y XXXI para contemplar lo siguiente: (i) incluir una adecuación de lenguaje incluyente y el principio rector de la igualdad salarial sin distinción de género en el pago del salario e indemnizaciones a las y los trabajadores; (ii) adicionar la colaboración de los patrones con la autoridad laboral para el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género, y con la autoridad educativa para el acceso de las y los trabajadores no sólo a la alfabetización, si no a los procesos de enseñanza-aprendizaje, actualizándose la norma de 1970; (iii) incorporar a los deberes patronales relacionados con la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, la particular supervisión del cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género; y (iv) prever la elaboración de reglas para promover el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género.

En el artículo 134, inherente a las obligaciones de las y los trabajadores, además de dos adecuaciones de lenguaje incluyente, se plantea adicionar el deber de comunicar a la parte patronal cualquier incumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género.

En el artículo 153-F Bis en materia de planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad, se propone adicionar un segundo párrafo para que en dichos documentos se incorporen previsiones de promoción y respeto al principio de igualdad salarial sin distinción de género.

En el artículo 153-H, que atañe a los requisitos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, se plantea complementar la norma sobre el procedimiento de selección de personal para su capacitación, con la precisión de que esas tareas incorporarán los procesos para reconocer la igualdad en el trabajo sin distinción de género y el principio de igualdad salarial.

En el artículo 153-J, relativo a previsiones para elevar la productividad en las empresas, se propone incorporar las relativas al cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género.

En el artículo 153-K, atinente a la constitución y atribuciones del Comité Nacional de Concertación y Productividad, sin demérito de precisar que se trata de “atribuciones” y no “facultades”, que son propias de órganos depositarios del poder público previstos constitucionalmente, se plantea incorporar en los procesos de elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y de las competencias laborales necesarias para desempeñarse en las distintas ramas industriales y de servicios, la promoción de la igualdad del

empleo sin distinción de género y el principio de igualdad salarial entre personas de distinto género.

En el artículo 154 se proponen modificaciones de estilo para afirmar el lenguaje incluyente y la exclusión expresa -en las obligaciones de los patrones sobre preferencias para la contratación- el principio de igualdad salarial sin distinción de género.

En el artículo 159, en materia de vacantes definitivas, provisionales mayores de 30 días y puestos de nueva creación, se plantea adicionar la norma para su cobertura sin distinción de género entre trabajadoras y trabajadores.

En el artículo 164, que contiene la previsión específica más general para el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, se propone adicionar el derecho a la igualdad salarial por la realización del mismo trabajo, sin distinción de género.

En el artículo 422, en materia del reglamento interior de trabajo del centro de labores, se plantea establecer que en dicho instrumento se contemplarán los principios de igualdad sustantiva de la mujer y de igualdad salarial para la realización de la misma actividad, sin distinción de género.

En el artículo 530, inherente a las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se propone precisar la función de representar y asesorar a las y los trabajadores en materia de inspección del cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género. También se plantea una adecuación de estilo en materia de lenguaje incluyente.

En el artículo 540, de particular importancia para esta iniciativa por tratarse del precepto que establece las funciones de la Inspección del Trabajo, se plantea adicionar, en forma específica y aunque resulte una redundancia, la referencia al cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género por trabajo igual.

En el artículo 541, concretamente en su fracción I, se propone especificar la vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género por trabajo igual, así como la previsión, inspirada en la norma vigente en materia de inspección sobre medidas de seguridad que pongan en riesgo la vida, la salud o la integridad de las personas en el centro de trabajo, de la función de ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, de medidas inmediatas para el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género.

En el artículo 994, relativo a las previsiones para la imposición de multas por violaciones a lo dispuesto por el ordenamiento que nos ocupa, se plantea adicionar como violaciones susceptibles de ser sancionadas pecuniariamente el incumplimiento de lo dispuesto por la fracción XIII del artículo 132, lo que implicaría eventuales sanciones entre 50 y 1500 Unidades de Medida y Actualización; y el incumplimiento de lo previsto por las fracciones II y XXIV del propio artículo 132, planteándose sanciones económicas que oscilan entre 250 y 5000 Unidades de Medida y Actualización.

Finalmente, se propone la reforma a lo previsto hoy por el artículo 1004-A en materia de violación a las obligaciones de inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo por parte de los patrones, pues en la adecuación planteada a la fracción XXIV del artículo 132 y a la fracción IV del artículo 994, resultaría

innecesaria y redundante la parte final de su texto. Se trata de una adecuación de mera técnica legislativa para evitar una consideración en torno a la duplicación de normas sancionatorias por la misma conducta.

En consideración de quienes suscribimos la presente iniciativa, las distintas reformas y adiciones que se proponen corresponden a la necesidad de asegurar el efectivo cumplimiento del principio constitucional de la igualdad salarial, sin distinción de género, por la realización del mismo trabajo, al dotarse de claridad al ordenamiento y de atribuciones de inspección y vigilancia a la autoridad del trabajo para que así ocurra.

En virtud de lo expuesto y fundado, nos permitimos proponer al H. Pleno de la Cámara de Diputados la aprobación del siguiente proyecto de

DECRETO POR EL CUAL SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTÍCULO ÚNICO. Se **reforman** los artículos 132, fracciones II, XIII, XXIV y XXXI; 134, primer párrafo y fracción XII; 153-H, fracción IV; 153-J, fracción VIII; 153-K, segundo párrafo y fracción II; 154, primer párrafo; 159; 164; 422, primer párrafo; 530, fracción I; 540, fracciones I y III; 541, fracción I; 994, fracciones III, IV y VI, y 1004-A, y se **adicionan** el párrafo segundo al artículo 86; el segundo párrafo al artículo 153-F Bis y la fracción VI Quáter al artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 86. ...

Las personas que desempeñen el mismo trabajo percibirán su salario con apego al principio de igualdad, sin distinción de género.

Artículo 132. ...

I. ...

II. Pagar a **las trabajadoras y los trabajadores** los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, **respetando el principio de igualdad salarial sin distinción de género;**

III. a XII. ...

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, al fin de lograr **el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género y el acceso de las y los trabajadores a los procesos de enseñanza -aprendizaje;**

XIV. a XXIII. ...

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, **en particular del principio de igualdad salarial sin distinción de género,** y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. **Las y los patrones** podrán exigir a **las y los inspectores o comisionados** que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. a XXX. ...

XXXI. Implementar en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil **y la falta de cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género;**

XXXII. a XXXIII. ...

Artículo 134...

I. a XI. ...

XII. Comunicar al patrón o a su representante **la falta de cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género,** así como las

deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus **compañeras y** compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. ...

Artículo 153-F Bis. ...

Estos planes y programas contemplarán la promoción y respeto del principio de igualdad salarial sin distinción de género.

Artículo 153-H. ...

I. a III. ...

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán **capacitadas las y** los trabajadores de un mismo puesto y categoría. **La capacitación y el adiestramiento promoverán procesos para reconocer la igualdad en el trabajo sin distinción de género y el principio de igualdad salarial; y**

V. ...

Artículo 153-J. ...

I. a VII. ...

VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene **y para el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género;**

IX. y X. ...

Artículo 153-K. ...

El Comité Nacional de Concertación y Productividad se reunirá por lo menos cada dos meses y tendrá las **atribuciones** que enseguida se enumeran:

I. ...

II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y de servicios, **promoviendo la igualdad del empleo sin distinción de género y el principio de igualdad salarial entre personas de distinto género;**

III. a XVI. ...

...

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias **y sin distinción de género**, a **las y** los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a **quienes** hayan terminado su educación básica obligatoria, a **quienes estén capacitadas o** capacitados respecto de **quienes** no lo **estén**, a **quienes** tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a **las y** los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

...

...

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, **se cubrirán sin distinción de género por la trabajadora o** el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y **tenga aptitud** para el puesto.

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, **salarial y de oportunidades por la realización del mismo trabajo.**

Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para **las y los** trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. **El Reglamento deberá prever los principios de igualdad sustantiva de la mujer y de igualdad salarial por la realización de la misma actividad, sin distinción de género.**

...

Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a **las y los** trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, **incluida la inspección del cumplimiento del principio de igualdad establecido en el segundo párrafo del artículo 86;**

II. a V. ...

Artículo 540. ...

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, **observándose de oficio la vigencia efectiva del principio de igualdad salarial sin distinción de género;**

II. ...

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos, **destacándose los eventuales incumplimientos de lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 86 de esta Ley;**

IV. a V. ...

Artículo 541. ...

I. Vigilar el cumplimiento 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 **la igualdad salarial sin distinción de género por trabajo igual** y las medidas preventivas de riesgos de trabajo, unidad e higiene;

II. a VI Ter. ...

VI Quáter. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas inmediatas necesarias para el cumplimiento del principio de igualdad salarial sin distinción de género a que se refiere el artículo 86 de esta Ley;

Dentro de las 72 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VII. y VIII. ...

...

Artículo 994. ...

I. y II. ...

III. De 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, **XIII**, XIV y XXII;

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV **y XXIV** del artículo 132;

V. ...

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 y

hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que **incumpla lo dispuesto por la fracción II del artículo 132 o** viole las previsiones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, con lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII. y VIII. ...

Artículo 1004-A. Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo ordenen en su establecimiento, se le notificará por instructivo para que comparezca a exhibir toda la información requerida, apercibido que de no hacerlo se presumirá que no cuenta con ella.

TRANSITORIO

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a los cuatro días del mes de octubre de 2024.

DIPUTADA IVONNE ARACELI ORTEGA PACHECO,
Coordinadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

DIPUTADA CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS



Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV 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: Ifigenia Martínez y Hernández, presidenta; vicepresidentes, Sergio Carlos Gutiérrez 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; Pedro Vázquez González, 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/>