

## **INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A CARGO DE LA DIPUTADA RUTH SALINAS REYES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO**

La suscrita, diputada Ruth Salinas Reyes, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con fundamento en el artículo 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, sometemos a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, conforme con la siguiente

### **Exposición de Motivos**

México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el doce de septiembre del año 1931, veinte años después, en el año de 1951 firmó el Convenio Sobre Igualdad de Remuneración (C100) ante dicho organismo, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (Misma que entró en vigor el 23 de mayo de 1953).

El mencionado convenio señala lo siguiente: “remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.”<sup>1</sup>

Actualmente, a nivel internacional múltiples países han tomado la igualdad remunerativa como tema imprescindible de la agenda política nacional. Lo anterior, dada la incongruencia de la brecha de desigualdad remunerativa existente entre hombres y mujeres, los índices que señalan las diferencias de salario porcentual del hombre respecto de la mujer es extensa, la diferencia se mide entre los ingresos medios de hombres, en relación a los ingresos medios de la mujer, la totalidad del porcentaje diferencial de salario del hombre respecto al de la mujer es la brecha salarial.

Nuestro país ocupa el lugar número 122 de 188 países en cuanto a oportunidades laborales para las mujeres. Se encuentra en la media a nivel global respecto a la desigualdad de género, lo cual es preocupante, necesita toda nuestra atención para disminuir la brecha de desigualdad. En el año 2017 México tuvo 69.2 por ciento, para el siguiente año se incrementó hasta el 72.1 por ciento, de acuerdo con el informe de resultados de Brecha Global de Género 2018 del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés).<sup>2</sup> Lo cual demuestra la falta de legislación y de políticas públicas enfocadas a erradicar la brecha salarial de manera contundente.

Sin embargo, se debe mencionar que este fenómeno global no es nuevo, existe un retraso para generar las condiciones necesarias para eliminar la desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres, se sustenta en el artículo 427 fracción séptima del Tratado de Versalles que señala lo siguiente: “El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor.”<sup>3</sup> Lo anterior denota lo rezagado que se encuentra nuestro país en materia de género, paridad e igualdad, específicamente en la igualdad remunerativa.

Asimismo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el apartado A, fracción séptima, del artículo 123 a la letra dice: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.” Es evidente el mandato constitucional en el tema que abordamos, se debe responder a la obligatoriedad de llevar a cabo los instrumentos necesarios para erradicar la brecha de desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres.

Es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en instrumentos jurídicos internacionales, que forman parte del sistema jurídico interno con efectos vinculantes para el Estado Mexicano, derivado de lo anterior, la falta de regulación por parte de las autoridades, automáticamente los convierte en responsables por omisión, lo cual es sancionable por autoridad judicial en sede nacional o internacional.

Nuestro país tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, al mismo tiempo; prevenir, reparar e investigar las violaciones de los mismos. Por ende, existe la imperiosa necesidad de trabajar en la protección de los derechos humanos, que no sea un discurso que otorgue dividendos de manera personal, sino una realidad tangible. Por ello, propongo que nuestra Legislatura de la paridad, sea la primera en lograr avances significativos legislando para las futuras generaciones respecto al tema en comento. Debemos promover firmemente la igualdad remunerativa, no en cuanto a un derecho humano reconocido que tienen los hombres y las mujeres, sino en un acto de justicia consistente en un trabajo de igual valor, remuneración igual.

México necesita dar los primeros pasos para la reducción de la brecha salarial, el primero se tiene que dar desde los poderes del Estado, en razón de ello, la legislación debe ser un instrumento que coadyuve desde las facultades intrínsecas que le fueron otorgadas, para generar las leyes adecuadas que logren concientizar tanto a las empresas privadas como públicas. La Organización de las Naciones Unidas prevé que a este ritmo se acortaría la brecha salarial aproximadamente en setenta años, por lo cual es urgente generar las condiciones de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres.

En materia legislativa se encuentran dispositivos jurídicos que constituyen la igualdad entre hombres y mujeres, que solo son simples propósitos, dista mucho de la realidad, el escenario general es la inaplicación e inoperancia de los mismos, no funcionan como debiesen. La legislación existente no contiene a cabalidad las medidas necesarias para la erradicación de la brecha salarial, por consecuencia, debemos avanzar en favor de las mujeres de nuestro país, teniendo como objetivo principal reducir los caminos que diferencien los trabajos entre un hombre y una mujer, no solamente es igualdad de remuneración por un trabajo igual, sino por un trabajo de igual valor.

En este contexto, las disposiciones legislativas revisten de una importancia mayúscula, se deben reforzar los dispositivos legales, para hacerlos eficaces y eficientes que aseguran la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, además de los recursos efectivos para su correcta aplicación, robusteciendo el fundamento jurídico para que lleven a cabo la igualdad salarial las fuentes de trabajo, ya sea privada o pública, otorgando un marco de actuación efectivo.

Por ello y otros motivos de peso que fueron expuestos, apelo a que esta sea la legislatura histórica de mujeres y para las mujeres, en la cual se aborden los temas sensibles en favor de las mujeres.

Por tal motivo, señaladas las necesidades y desigualdades remunerativas que persisten a nivel nacional y las nulas políticas públicas desarrolladas, para contrarrestar estas violaciones flagrantes a los derechos fundamentales, es que propongo sumar un capítulo a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, acrecentarlo para que contenga igualdad laboral remunerativa entre mujeres y hombres, y así acortar la brecha salarial que existe en la actualidad.

Además de la obligatoriedad de tener un tabulador de remuneraciones separados por funciones, cargo o actividades a fines, en los que se pueda determinar remuneración, prestaciones ordenados por sexo.

Esta iniciativa, no sólo busca que aumente la equidad remunerativa, sino abonar a la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en la vida económica, como señaló Antonio Guterrez, Secretario General de

las Naciones Unidas: “que diversos estudios muestran que, si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26 por ciento, o el equivalente a 12 billones de dólares para el año 2025.”<sup>4</sup>

Asimismo, ajustando las disposiciones jurídicas existentes, para plasmar artículos para eliminar la brecha salarial como objetivo primario, reconociendo la importancia que tiene cada una de las personas que desarrollan una actividad laboral, sea mujer u hombre, sino que, además, se comprendan los beneficios económicos que tiene la reducción de la brecha salarial, de la misma forma las implicaciones humanitarias.

Para el Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano es importante realizar las adecuaciones en materia de género e igualdad, para garantizar los derechos humanos, teniendo una oportunidad histórica de innovar, actuar de manera eficaz e incluyente, con perspectiva de género, para lograr un crecimiento social, económico, gubernamental, cultural y de la sociedad civil.

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración la siguiente iniciativa.

## **Decreto**

**Se reforman los artículos 7, 8, 14, 15, fracción primera Bis, 23, 29 párrafo segundo, se recorre el capítulo tercero para quedar cuarto, así de manera subsecuente. Se adiciona el capítulo tercero, el capítulo tercero pase a ser el capítulo cuarto, para recorrer los subsecuentes. Asimismo, se adicionan los artículos 34 bis y 34 ter, fracción I, II, III, IV, V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

**Artículo Único.** Se reforman los artículos 7, 8, 14, 15, fracción primera bis, 23, 29 párrafo segundo, se recorre el capítulo tercero para quedar cuarto y subsecuentes. Y se adicionan el capítulo tercero, artículo 34 y 35, inciso I, II, III, IV, V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Para quedar como sigue:

**Artículo 7 .** La Federación, los Estados, **la Ciudad de México** y los Municipios ejercerán sus atribuciones en materia de esta Ley de conformidad con la distribución de competencias previstas en la misma y en otros ordenamientos aplicables a los tres órdenes de gobierno.

**Artículo 8 .-** La Federación, los Estados, **la Ciudad de México** y los Municipios establecerán las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## **Capítulo**

## **Tercero**

### **De los Estados y la Ciudad de México**

**Artículo 14.** Los Congresos de los Estados y **de la Ciudad de México** , con arreglo a su Estatuto de Gobierno, expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

**Artículo 15.** Corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales y **de la Ciudad de México:**

I. (...)

**I. Bis.** Incorporar en los presupuestos de egresos de la entidad federativa y de **la Ciudad de México** , la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad;

II. (...)

III. (...)

IV. (...)

**Artículo 23.** El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, **la Ciudad de México** y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.

**Artículo 29.** El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres será propuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres y tomará en cuenta las necesidades de los Estados, **la Ciudad de México** y los Municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región. Este Programa deberá integrarse al Plan Nacional de Desarrollo, así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la Ley de Planeación.

Los programas que elaboren los gobiernos de los Estados y **de la Ciudad de México**, con visión de mediano y largo alcance, indicarán los objetivos, estrategias y líneas de acción prioritarias, tomando en cuenta los criterios e instrumentos de la Política Nacional de igualdad en congruencia con los programas nacionales

## **Título IV**

### **Capítulo Igualdad Remunerativa Entre Hombres y Mujeres**

**Tercero**

**Artículo 34. Bis.** No Discriminación: las remuneraciones entre hombres y mujeres se determinará sin distinción motivada por género, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

**Artículo 34. Ter.** - remuneración igualitaria por razón de sexo:

**I. Bis.** Las empresas públicas y privadas están obligadas a remunerar por la prestación de un trabajo igual debe corresponder remuneración de igual valor, directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos;

Cuando un trabajo dentro de sus actividades propias y necesarias derivadas de su naturaleza, igualdad de condiciones educativas, profesionales, técnicas, de especialización, responsabilidad, jornada laboral, condición de eficiencia o de formación exigidas para su desempeño adecuado, los factores estrictamente relacionados con sus condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes;

II. La remuneración será proporcional a la responsabilidad.

III. Las empresas públicas y privadas están obligada a llevar un tabulador de remuneraciones de la plantilla, con las prestaciones salariales y extra salariales de cada uno, separados por sexo y ordenados por funciones, clave o puesto de trabajo similar o de características afines.

IV. Los trabajadores de empresa pública o privada tienen derecho a acceder al tabulador salarial de su fuente de trabajo.

V. Cuando en una empresa pública o privada con al menos veinticinco trabajadores, el promedio de las remuneraciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se presumirá que concurre discriminación salarial por razón de sexo, salvo prueba en contrario que lo justifique por motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.

## Transitorios

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

**Segundo.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará y adecuará los ajustes necesarios para cumplir con las disposiciones en materia de igualdad remunerativa contempladas en la presente reforma.

**Tercero.** La Secretaría de Trabajo y Previsión Social realizará las disposiciones reglamentarias en materia de igualdad remunerativa en un término de noventa días, a partir de la publicación del presente Decreto.

## Notas

1 Convenio sobre Igualdad de Remuneración, visto en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)

2 Visto en [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

3 Tratado de Versalles de 1919 visto en <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

4 En <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/09/guterres-si-las-mujeres-pudieran-participar-en-la-economia-en-igualdad-de-condiciones-el-pib-mundial-podria-aumentar-un-26/>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 12 de marzo de 2019.

Diputada Ruth Salinas Reyes (rúbrica)