

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, EL ARTÍCULO 133, 164 Y 994 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS ARTÍCULOS 15 Y 251 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE COMBATE A LA BRECHA DE DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PRESENTADA POR LAS SENADORAS Y POR LOS SENADORES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO MORENA, GERARDO NOVELO OSUNA, MARTHA LUCÍA MICHER CAMARENA, GLORIA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, JOSÉ LUIS PECH VÁRGUEZ, ARTURO BOURS GRIFFITH, CITLALLI HERNÁNDEZ MORA, BERTHA ALICIA CARAVEO CAMARENA, SOLEDAD LUÉVANO CANTÚ, ANÍBAL OSTOA ORTEGA, LILIA MARGARITA VALDEZ MARTÍNEZ, MARÍA ANTONIA CÁRDENAS MARISCAL, GRICELDA VALENCIA DE LA MORA, MA. GUADALUPE COVARRUBIAS CERVANTES, BLANCA ESTELA PIÑA GUDIÑO, MARTÍ BATRES GUADARRAMA, RICARDO AHUED BARDAHUIL, ANTARES GUADALUPE VÁZQUEZ ALATORRE, EVA EUGENIA GALAZ CALETTI, OVIDIO PERALTA SUÁREZ, JOSÉ RAMÓN ENRÍQUEZ HERRERA, ALEJANDRO ARMENTA MIER, JUAN JOSÉ JIMÉNEZ YÁÑEZ Y CASIMIRO MÉNDEZ ORTIZ.**

**Senadora Mónica Fernández Balboa**

**Presidenta de la Mesa Directiva**

**Senado de la República LXIV Legislatura**

**P r e s e n t e.**

Las suscritas y los suscritos, **Gerardo Novelo Osuna, Martha Lucía Micher Camarena, Gloria Sánchez Hernández, José Luis Pech Vázquez, Arturo Bours Griffith, Citlalli Hernández Mora, Bertha Alicia Caraveo Camarena, Soledad Luévano Cantú, Aníbal Ostoa Ortega, Lilia Margarita Valdez Martínez, María**

**Antonia Cárdenas Mariscal, Gricelda Valencia De La Mora, Ma. Guadalupe Covarrubias Cervantes, Blanca Estela Piña Gudiño, Martí Batres Guadarrama, Ricardo Ahued Bardahuil, Antares Guadalupe Vázquez Alatorre, Eva Eugenia Galaz Caletti, Ovidio Peralta Suárez, José Ramón Enríquez Herrera, Alejandro Armenta Mier, Juan José Jiménez Yáñez y Casimiro Méndez Ortiz**, Senadoras y Senadores de la República, integrante del Grupo Parlamentario de **MORENA** en la LXIV Legislatura del Senado de la República, con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 8°, numeral 1, fracción I, 164, numeral 1, y 169 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración del Pleno de esta Soberanía, la presente **Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el artículo 133, 164 y 994 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 15 y 251 de la Ley del Seguro Social en materia de combate a la brecha de desigualdad salarial entre mujeres y hombres**, al tenor de la siguiente:

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La consolidación de un modelo de desarrollo *sustentable* no puede ser entendido fuera de un esquema de igualdad de género y, en este sentido, se debe reconocer que, en México, aún persisten muchas dimensiones de la vida social en las que es necesario avanzar para instaurar la perspectiva de género como un eje transversal en las instituciones gubernamentales y de la sociedad en su conjunto.

Entre una de las dimensiones a destacar, se encuentra la relativa a la brecha de desigualdad salarial entre mujeres y hombres que, hasta la fecha, oscila alrededor de 15.6 %<sup>1</sup>, a pesar de lo establecido desde el año de 1917 en el apartado A, fracción VII, del artículo 123 constitucional y, de similar forma, desde 1960 en la fracción V, del

---

<sup>1</sup> <https://www.gob.mx/sre/prensa/igualdad-salarial-entre-mujeres-y-hombres-es-clave-para-lograr-los-objetivos-de-la-agenda-2030>

apartado B, de ese mismo artículo; apartados en donde se consagra el principio de igualdad salarial entre la mujer y el hombre<sup>2</sup>.

Diversas investigaciones sobre la brecha de desigualdad salarial entre mujeres y hombres en México mencionan que, independientemente del aumento en participación laboral de las mujeres, permanecen las diferencias salariales por sexo, las cuales se mantienen por niveles educativos y se incrementan con la edad<sup>3</sup>. Asimismo, estas investigaciones concluyen que es posible sostener que existen condiciones para la implementación de políticas que fomenten una mayor igualdad de género en las remuneraciones, dado que la eliminación de la discriminación reduciría la desigualdad salarial en aproximadamente 85%.<sup>4</sup> Merece mencionarse que trabajos académicos realizados en Estados Unidos advierten una situación similar:

*“La brecha comenzó cuando las mujeres comenzaron a trabajar por un salario, se cuantificó por primera vez en la década de 1950 a cincuenta y nueve centavos por dólar masculino, y hoy está estancada a setenta y siete centavos por dólar masculino. El progreso hacia la paridad salarial de género ha sido lento porque la "brecha de mérito" no cuenta toda la historia. De hecho, el progreso se ha aplanado porque la "brecha de mérito" se ha cerrado principalmente. Esto nos deja en una situación en la que la brecha restante dentro de una industria, que compara a los trabajadores a tiempo completo en*

---

<sup>2</sup> **Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

[...]

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

B. ...

<sup>3</sup> Rodríguez-Pérez, Reyna Elizabeth y Castro-Lugo, David, Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones, Economía, Sociedad y Territorio, vol. xivmue, núm. 46, 2014, 655-686, p.679- 680.

<sup>4</sup> Ibidem.

*el mismo nivel de sus carreras, con educación y experiencia comparables, solo puede explicarse razonablemente por la discriminación salarial.”<sup>5</sup>*

Reducir la brecha salarial, entre mujeres y hombres, es una tarea de vital importancia para las sociedades contemporáneas y requiere del esfuerzo de todos los actores políticos, económicos y de medidas que aborden de forma integral las causas que generan estas brechas salariales. Al respecto podemos advertir que en diversos países del mundo se han realizado acciones legislativas para combatir la brecha de desigualdad salarial entre la mujer y el hombre; por el ejemplo, en Estados Unidos se publicó en 1963 “The Equal Pay Act” y, en esta línea, entre la lista de países con acciones legislativas tendientes a prohibir la discriminación salarial entre mujeres y hombres podemos encontrar a Australia, Alemania, Islandia, Panamá y Finlandia.

En este sentido, se identifica dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 que es de interés del ejecutivo federal en turno promover la recuperación sostenible de los salarios y la eliminación de la brecha salarial de género, vinculando el ingreso laboral a las ganancias en productividad a través de la asesoría en aspectos técnicos de negociación y contratación colectiva.<sup>6</sup> En esta misma línea, la estrategia planteada por el ejecutivo se alinea con la meta “5a” de los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas que establece que los Estados parte deberán emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos<sup>7</sup>, así como con la meta 8.5 que establece que, para 2030, los estados parte deben lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo digno y decente<sup>8</sup> para todos los hombres y mujeres, lo cual incluye a las y los jóvenes, así como a las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

---

<sup>5</sup> DELPO KULOW, MARIANNE, “BEYOND THE PAYCHECK FAIRNESS ACT: MANDATORY WAGE DISCLOSURE LAWS A NECESSARY TOOL FOR CLOSING THE RESIDUAL GENDER WAGE GAP, *Harvard Journal on Legislation* Vol. 50, 2013,

<sup>6</sup> **PND. 2019-2024.**

<sup>7</sup> **ODS 5, meta 5a.**

<sup>8</sup> Artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha coyuntura política y el compromiso de nuestro país para lograr los Objetivos de Desarrollo Sustentable marcan un escenario idóneo para analizar posibles acciones legislativas que ayuden a la consecución de dichos objetivos.

Asimismo, se sugieren modificaciones de forma en el uso del lenguaje en las reformas propuestas cuyo fin es la transformación de los usos del lenguaje y la manera en la que se construyen los mensajes hacia la sociedad, con el objetivo de introducir en la sociedad nuevas formas de comunicación, más incluyentes, afines a las nuevas y diversas realidades de las mujeres y hombres del siglo XXI.

Aunado a esto, la igualdad de oportunidades y la remuneración justa, respaldan la competitividad de la empresa y la hacen más resistente, ya que el potencial de las y los empleados puede desarrollarse de mejor manera, por lo que desde una perspectiva de la sociedad como conjunto puede ayudar a un mayor crecimiento económico e impactar positivamente en otros problemas asociados como la pobreza infantil.<sup>9</sup>

Cabe mencionar que al respecto de ¿por qué hay que combatir la brecha de desigualdad? El programa de Mujeres de la Organización de las Naciones Unidas para América Latina establece los siguientes puntos:

- **“Por respeto a los derechos.** Frente a otros argumentos, el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras es sin duda el más potente.
- **Por productividad.** Un mercado competitivo precisa de personas motivadas, con todas las personas desempeñándose a su nivel óptimo, con un salario proporcionado a su aportación de valor.
- **Para combatir la pobreza y la desigualdad.** Los menores ingresos de las mujeres tienen impacto en ellas mismas, con unas menores pensiones de

---

<sup>9</sup> Olsen, Wendy, Walby, Silvia, “Modelling gender pay gaps” Equal Opportunities Commission 2004, ISBN 1 84206 117 8, p. 33

jubilación, y en sus hijos e hijas, sobre todo en el caso de las madres solas. Mujeres pobres, más pobres, y hombres ricos, más ricos.

- **Por armonía social.** Una sociedad que otorga el mismo salario por un salario de igual valor es una sociedad que también distribuye equitativamente las labores de cuidado entre hombres y mujeres, que dispone de servicios públicos potentes y desarrollados, en donde las personas, mujeres y hombres, pueden desarrollar su vida personal y laboral de manera plena.”<sup>10</sup>

Por lo tanto, es obligación de las y los legisladores trabajar para la aplicación del principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres de conformidad con el artículo 123 constitucional. Por lo que un primer paso para erradicar la desigualdad salarial por motivos de discriminación de género debe darse en dirección a su prohibición y sanción.

Por lo anterior, sugiero lo siguiente:

1. Una reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal para facultar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para vigilar y ejercer acciones encaminadas a garantizar la no discriminación salarial entre mujeres y hombres.
2. Por otra parte, reformar los artículos 133, 164 y 994, de la Ley federal del trabajo para prohibir y sancionar a los patrones que atenten contra la igualdad salarial y sustantiva entre mujeres y hombres.
3. Y, finalmente, una reforma a los artículos 15 y 251 de la Ley del Seguro Social para prohibir y sancionar a las y los patrones que violenten el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres, así como establecer mecanismos de coordinación entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo para combatir y sancionar la brecha de desigualdad salarial.

---

<sup>10</sup> <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/por-que-hay-que-combatirla>.

Para profundizar en la justificación de porqué se proponen las modificaciones a dichos marcos normativos, se debe considerar lo siguiente:

1. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal contempla en su **artículo 40 fracción I**, que le corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123, y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos<sup>11</sup>.

Y, por su parte:

2. El **apartado A, fracción VII**, y el **apartado B, fracción V**, del **artículo 123** constitucional establecen respectivamente que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad<sup>12</sup> y que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo<sup>13</sup>.
3. El artículo 2 en su tercer y cuarto párrafo, así como el artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo establecen respectivamente que se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres y que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

---

<sup>11</sup> Artículo 40 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

<sup>12</sup> Artículo 123 apartado A fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>13</sup> Artículo 123 apartado B fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Podemos concluir que le corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el tutelar, vigilar y realizar acciones encaminadas a garantizar el cumplimiento del derecho de igualdad salarial entre la mujer y el hombre por estar contemplado tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, considero que el establecimiento de la obligación de la Secretaría para garantizar el derecho a la igualdad salarial entre la mujer y el hombre en la Ley Orgánica de la Administración Pública podría:

1. Ayudar a visibilizar y darle relevancia a una problemática estructural de discriminación en las relaciones laborales en México.
2. Impulsar la modificación de sus reglamentos internos para facultar a sus inspectores del trabajo para vigilar que se cumpla con el principio de igualdad salarial entre la mujer y el hombre.

Así mismo, las experiencias internacionales en la materia, nos permite advertir que la prohibición de la discriminación mediante acciones legislativas es un instrumento útil para avanzar en el estrechamiento de la brecha de desigual salario.

Por último, considero que dadas las facultades del IMSS y las obligaciones que tienen las y los patronos con respecto al instituto de informar sobre las labores específicas de sus trabajadores, así como los montos de las retribuciones salariales que perciben, puede ser una institución útil para prevenir la discriminación salarial por género. De igual forma, los inspectores del instituto también podrán coadyuvar con la Secretaría del Trabajo para identificar casos de discriminación salarial.

En virtud de todo lo anterior, a continuación, se presenta un comparativo entre la **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social** vigentes con la propuesta que se presenta en esta iniciativa:

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:</p> <p>[...]</p> <p>II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;</p> <p>[...]</p>	<p>Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:</p> <p>[...]</p> <p><b>II.- Vigilar y ejercer acciones para prevenir la discriminación salarial por razón de género en coordinación con las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como con los sectores de la economía reconocidos por el artículo 25 constitucional;</b></p> <p>III.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;</p> <p>[...]</p>
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social,</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. <b>Rechazar a las y los</b> trabajadores por <b>cualquier motivo discriminatorio contenido en la fracción III del artículo</b></p>

<p>condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>[...]</p>	<p><b>1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</b></p> <p><b>II.- Toda acción u omisión que afecte el principio de igualdad salarial por discriminación de género, a la que hace referencia el numeral 86 de esta Ley.</b></p> <p>III.- Exigir que <b>las y</b> los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>[...]</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 <b>la igualdad de salario por trabajo igual</b>, la igualdad de trato y oportunidades.</p>
<p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>[...]</p>	<p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>[...]</p>

<p>V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;</p>	<p>V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a <b>la o el</b> patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;</p>
<p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p>	<p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones <b>II</b>, V y VI del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p>
<p>[...]</p>	<p>[...]</p>

**LEY DEL SEGURO SOCIAL**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
<p>Artículo 15. Los patrones están obligados a:</p> <p>I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su</p>	<p>Artículo 15. Los patrones están obligados a:</p> <p>I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su</p>

<p>salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;</p> <p>II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;</p> <p>[...]</p>	<p>salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;</p> <p><b>II. Garantizar el principio de igualdad salarial entre la mujer y el hombre en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes laborales.</b></p> <p>III. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;</p> <p>[...]</p>
<p>Artículo 251. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:</p> <p>[...]</p>	<p>Artículo 251. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:</p> <p>[...]</p>

<p>XX. Establecer coordinación con las dependencias y entidades de las Administraciones Públicas Federal, Estatales y Municipales, para el cumplimiento de sus objetivos;</p> <p>XXI. Revisar los dictámenes formulados por contadores públicos sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus reglamentos, así como imponer a dichos contadores públicos, en su caso, las sanciones administrativas establecidas en el reglamento respectivo;</p> <p>[...]</p>	<p>XX. Establecer coordinación con las dependencias y entidades de las Administraciones Públicas Federal, Estatales y Municipales, para el cumplimiento de sus objetivos;</p> <p><b>XXI. Identificar y hacer del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación en razón de género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones;</b></p> <p>XXII. Revisar los dictámenes formulados por contadores públicos sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus reglamentos, así como imponer a dichos contadores públicos, en su caso, las sanciones administrativas establecidas en el reglamento respectivo;</p> <p>[...]</p>
--	---

De conformidad con lo anteriormente expuesto, me permito someter a la consideración de esta Soberanía la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, EL ARTÍCULO 133, 164 Y 994 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS ARTÍCULOS 15 Y 251 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE COMBATE A LA BRECHA DE DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PRESENTADA POR LAS SENADORAS Y POR LOS SENADORES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO MORENA, GERARDO NOVELO OSUNA, MARTHA LUCÍA MICHER CAMARENA, GLORIA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, JOSÉ LUIS PECH VÁRGUEZ, ARTURO BOURS GRIFFITH, CITLALLI HERNÁNDEZ MORA, BERTHA ALICIA CARAVEO CAMARENA, SOLEDAD LUÉVANO CANTÚ, ANÍBAL OSTOA ORTEGA, LILIA MARGARITA VALDEZ MARTÍNEZ, MARÍA ANTONIA CÁRDENAS MARISCAL, GRICELDA VALENCIA DE LA MORA, MA. GUADALUPE COVARRUBIAS CERVANTES, BLANCA ESTELA PIÑA GUDIÑO, MARTÍ BATRES GUADARRAMA, RICARDO AHUED BARDAHUIL, ANTARES GUADALUPE VÁZQUEZ ALATORRE, EVA EUGENIA GALAZ CALETTI, OVIDIO PERALTA SUÁREZ, JOSÉ RAMÓN ENRÍQUEZ HERRERA, ALEJANDRO ARMENTA MIER, JUAN JOSÉ JIMÉNEZ YÁÑEZ Y CASIMIRO MÉNDEZ ORTIZ.**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Se modifica el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

TITULO SEGUNDO  
De la Administración Pública Centralizada

CAPITULO II  
De la Competencia de las Secretarías de Estado y Consejería Jurídica del Ejecutivo  
Federal

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

[...]

**II.- Vigilar y ejercer acciones para prevenir la discriminación salarial por razón de género en coordinación con las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como con los sectores de la economía reconocidos por el artículo 25 constitucional;**

**III.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;**

[...]

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Se modifican los artículos 133, 164 y 994 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
TITULO CUARTO  
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones  
CAPITULO I  
Obligaciones de los patrones

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. **Rechazar a las y los** trabajadores por **cualquier motivo discriminatorio contenido en la fracción III del artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;**

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

III.- Exigir que **las y los** trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

[...]

## TITULO QUINTO

### Trabajo de las Mujeres

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 salario por trabajo igual**, la igualdad de trato y oportunidades.

## TITULO DIECISEIS

### Responsabilidades y Sanciones

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

[...]

V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a **la o el** patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las 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 u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones **II**, V y VI del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

[...]

**ARTÍCULO TERCERO.** Se modifican los artículos 15 y 251 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

LEY DEL SEGURO SOCIAL  
TITULO SEGUNDO  
DEL REGIMEN OBLIGATORIO  
CAPITULO I  
GENERALIDADES

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

**II. Garantizar el principio de igualdad salarial entre la mujer y el hombre en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes laborales.**

III. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

[...]

## TITULO CUARTO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

### CAPÍTULO I DE LAS ATRIBUCIONES, PATRIMONIO Y ÓRGANOS DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 251. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

[...]

XX. Establecer coordinación con las dependencias y entidades de las Administraciones Públicas Federal, Estatales y Municipales, para el cumplimiento de sus objetivos;

**XXI. Identificar y hacer del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación en razón de género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones;**

**XXII. Revisar los dictámenes formulados por contadores públicos sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus reglamentos, así como imponer a**

dichos contadores públicos, en su caso, las sanciones administrativas establecidas en el reglamento respectivo;

[...]

## **TRANSITORIOS**

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

**SEGUNDO.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como el Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de un plazo de 90 días siguientes al de la publicación del presente Decreto, llevarán a cabo las adecuaciones correspondientes a sus reglamentos y disposiciones aplicables, así como sus lineamientos de política pública.

Dado en el Pleno del Senado de la República, a los doce días de agosto del año dos mil veinte.

**Gerardo Novelo Osuna**

Senador de la República por Baja California

**Martha Lucía Micher Camarena**

Senadora de la República por Guanajuato

**Gloria Sánchez Hernández**

Senadora de la República por Veracruz

**José Luis Pech Vázquez**

Senador de la República por Quintana Roo

**Arturo Bours Griffith**

Senador de la República por Sonora

**Citlalli Hernández Mora**

Senadora de la República por Ciudad de  
México

**Bertha Alicia Caraveo Camarena**

Senadora de la República por Chihuahua

**Soledad Luévano Cantú**

Senadora de la República por Zacatecas

**Aníbal Ostoa Ortega**

Senador de la República por Campeche

**Lilia Margarita Valdez Martínez**

Senadora de la República por Durango

**María Antonia Cárdenas Mariscal**

Senadora de la República por Jalisco

**Gricelda Valencia de la Mora**

Senadora de la República por Colima

**Ma. Guadalupe Covarrubias Cervantes**

Senadora de la República por  
Tamaulipas

**Blanca Estela Piña Gudiño**

Senadora de la República por Michoacán

**Martí Batres Guadarrama**

Senador de la República por Ciudad de  
México

**Ricardo Ahued Bardahuil**

Senador de la República por Veracruz

**Antares Guadalupe Vázquez Alatorre**

Senadora de la República por Lista  
Nacional

**Eva Eugenia Galaz Caletti**

Senadora de la República por Coahuila

**Ovidio Peralta Suárez**

Senador de la República por Tabasco

**José Ramón Enríquez Herrera**

Senador de la República por Durango

**Alejandro Armenta Mier**

Senador de la República por Puebla

**Juan José Jiménez Yáñez**

Senador de la República por Querétaro

**Casimiro Méndez Ortiz**

Senador de la República por Lista  
Nacional