

**SENADOR OSCAR EDUARDO RAMÍREZ AGUILAR
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA
PRESENTE**

Los Senadoras y Senadores de la República de la LXIV Legislatura al Congreso de la Unión, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como por los artículos 8o., numeral I, fracción I; 164, numeral 3; 169 y 172 del Reglamento del Senado de la República, someten a consideración de esta soberanía la siguiente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en septiembre de 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Dicha agenda planeta 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

El quinto objetivo de la Agenda aborda el tema de la Igualdad de Género, en donde la brecha salarial entre mujeres y hombres se ha convertido en un tema de enorme interés, ya que su erradicación contribuirá a asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, así como a su empoderamiento económico.

México ha ratificado diversos convenios internacionales y realizado

reformas y adecuaciones legales que han servido de cimiento para cerrar todas las brechas y formas de discriminación entre mujeres y hombres. Los convenios internacionales ratificados por el país son los siguientes:

I. Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer CEDAW

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer entró en vigor el 03 de septiembre de 1981. Fue adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979. México ratificó la Convención en el año 1981 y el protocolo en el año 2002.

Este documento establece en su artículo 1 que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Los Estados Parte se comprometen a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y se comprometen a implementar toda clase de políticas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer.

Especialmente, el artículo 3 destaca que: "Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para

asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”

Este artículo es la base para elaborar piezas legislativas encaminadas al aseguramiento del pleno desarrollo de la mujer y garantizar sus derechos y libertades.

Respecto a la brecha salarial, el artículo 11 destaca lo siguiente:

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

El anterior artículo resulta de enorme relevancia para el establecimiento de toda una política laboral y social en favor de las mujeres, y a partir del cual, el Estado Mexicano se ha apoyado para entre otras cosas, proponer el programa de estancias infantiles y modificar, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, para establecer la disposición de un salario igual a trabajo igual independientemente de razones de género.

II. Convenios de la OIT vinculados con la Igualdad de Género:

México ha ratificado dos convenios importantes en materia de igualdad de género con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son:

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, ratificado en 1952;
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado en 1961.

El Convenio 100 establece que la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Este Convenio estipula que los miembros deben garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y que para ello se deben utilizar cualquiera de las siguientes 4 medidas:

- 1.- Legislación nacional;
- 2.- Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- 3.- Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; y
- 4.- La acción conjunta de estos diversos medios

Asimismo, se establece que debe existir colaboración entre el gobierno y las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, a fin de aplicar las disposiciones del Convenio.

Respecto al Convenio 111 de la OIT, éste define el término discriminación como:

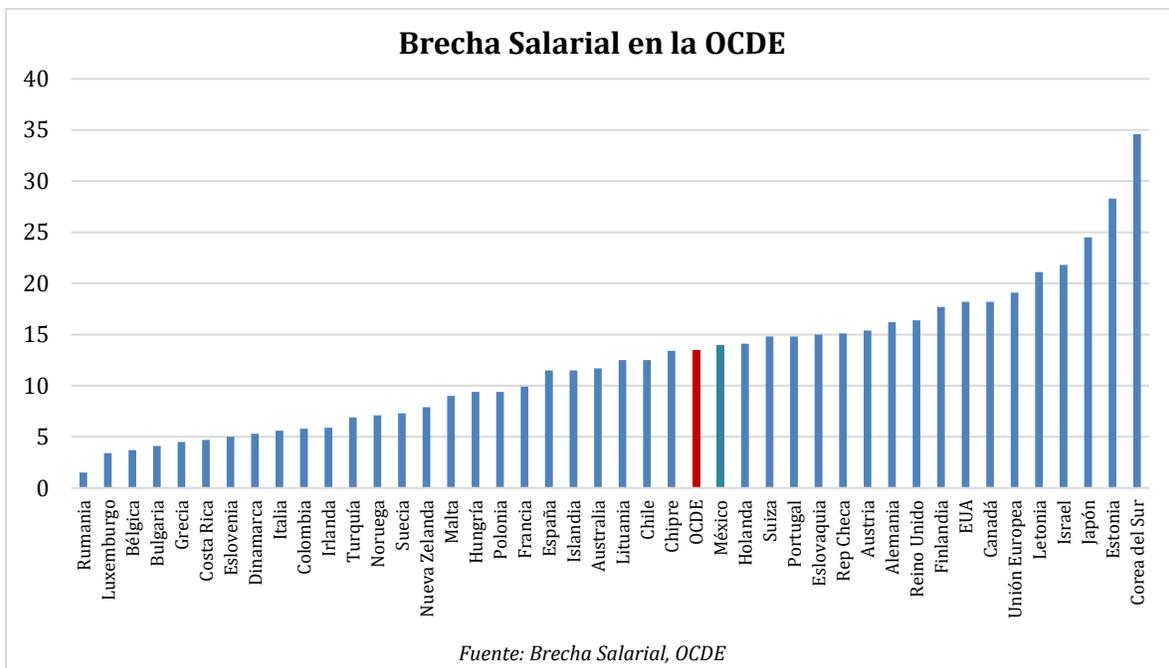
- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En el artículo 3 del Convenio se encuentra lo más importante del convenio, en donde se menciona que cada miembro se compromete a lo siguiente:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las

medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

De acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la brecha salarial de género se define como la diferencia entre la media de ingresos entre hombres y mujeres con relación a la media de ingresos de los hombres¹.



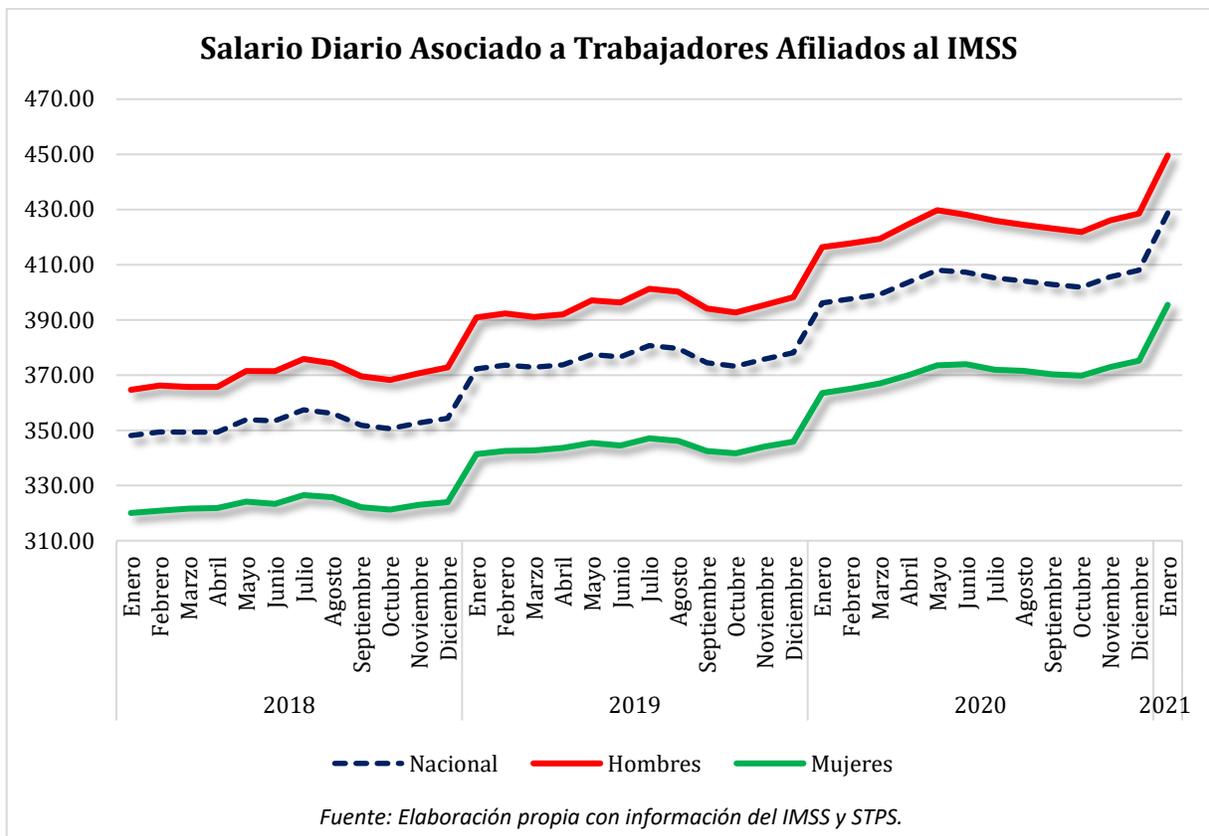
De acuerdo a los últimos datos disponibles, los 5 países en donde la brecha salarial es menor son Rumania (1.5%), Luxemburgo (3.4%), Bélgica (3.7%), Bulgaria (4.1%), Grecia (4.5%) y Costa Rica (4.7%). En estos países, la diferencia entre el salario de mujeres y hombres es menor al 5%.

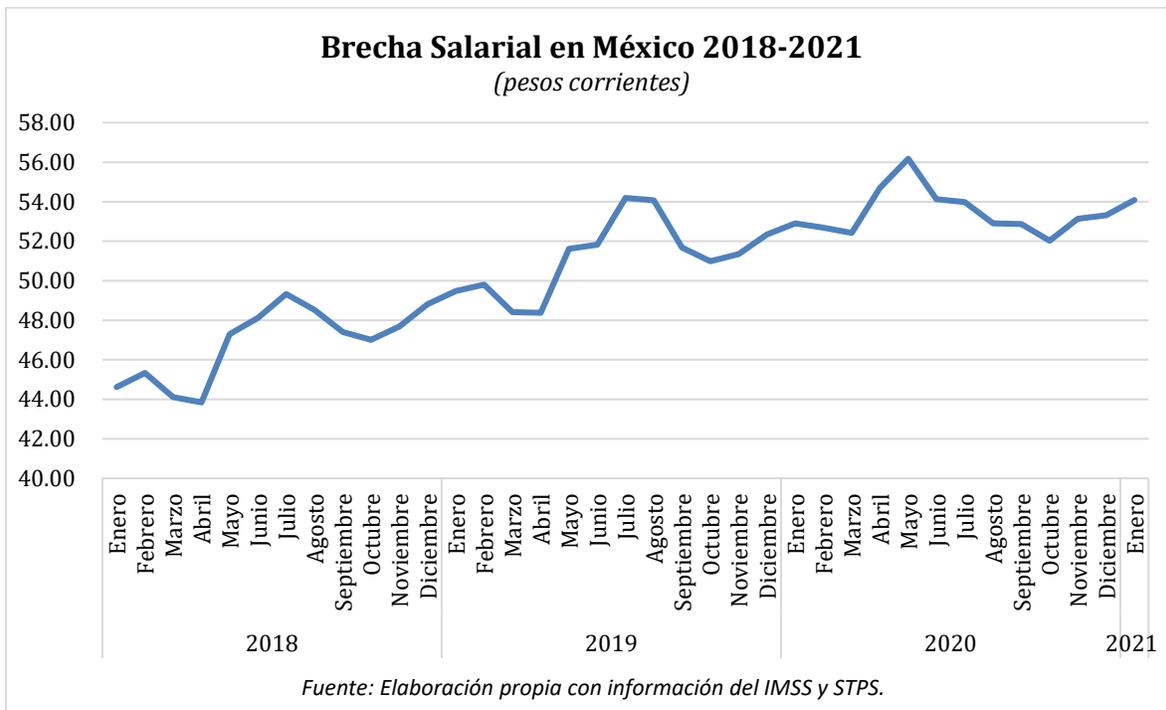
En este contexto, México se ubica ligeramente por encima del promedio de la OCDE (13.5%), pero en relación a América Latina es el país con la brecha

¹ https://imco.org.mx/banner_es/brecha-salarial-de-genero-via-ocde/

salarial más grande.

En las siguiente dos gráficas se muestra la evolución del salario diario asociado a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social. De acuerdo a dicha información, se puede notar que a pesar de que en el país dicho pago se ha incrementado con el tiempo, la brecha no se ha logrado cerrar.





De la gráfica anterior se desprende que incluso la brecha salarial entre mujeres y hombres se amplió en lo que va del sexenio de Andrés Manuel López Obrador, por lo que se puede asegurar que hoy una mujer gana casi 11% menos que al inicio de la actual administración federal.

La brecha salarial no solo es nociva en el corto plazo. A largo plazo las mujeres se ven afectadas en las pensiones que reciben, y esto se debe a que las aportaciones al sistema de retiro se realizan normalmente conforme al nivel salarial.

Por lo tanto, la persistencia de una brecha salarial afecta a la mujer a lo largo de toda su vida laboral, y de ahí que sea menester que el Estado intervenga para resolver estas diferencias. Las acciones del Estado Mexicano a favor de la eliminación de la discriminación sobre la mujer tienen diversos

antecedentes, que van desde la promoción de la ciudadanía plena de la mujer el 17 de octubre de 1953, la suscripción de instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer (CEDAW) en marzo de 1980, y la incorporación en nuestra legislación del salario igual a trabajo igual para hombres y mujeres.

México hoy atraviesa por una doble crisis catastrófica. Por un lado, el pésimo manejo de la economía que registra una recesión constante desde principios del año 2019, y una tragedia de salud producto de una pandemia que no ha sido correctamente evaluada, y peor atendida por el gobierno federal.

Desafortunadamente, ambas crisis han encontrado una simbiosis en donde una potencia a la otra, resultando en una caída del PIB del 8.5% en 2020, y en un exceso de defunciones del 45% según las cifras oficiales del INEGI. Todo lo anterior se traduce en una senda de muerte, precarización y pérdida de empleo.

Por lo anterior, se plantea la necesidad de realizar una modificación a nuestra Carta Magna, con la finalidad de establecer que el salario en nuestro país deberá ser suficiente para cubrir las necesidades familiares y no solo de los jefes de familia.

Como Senadoras y Senadores de la República hemos sido testigos de las tragedias familiares que viven muchas mujeres y más en la época actual cuando además de la precarización del salario se suma el fallecimiento de sus parejas, y con ello se esfuma el sustento económico del hogar.

En Acción Nacional consideramos este asunto como de evidente justicia social para millones de mexicanas, y para mayor claridad de la propuesta se presenta el siguiente comparativo:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p>Artículo 123.- ...</p> <p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I a V ...</p> <p>VI. ...</p> <p>Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 123.- ...</p> <p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I a V ...</p> <p>VI. ...</p> <p>Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de las familias mexicanas en general y no sólo las de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.</p> <p>...</p>

En atención de lo antes expuesto, sometemos a la consideración del Pleno de esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 96 y 152 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Único. Se reforma el párrafo segundo de la fracción VI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123.- ...

...

A. ...

I a V ...

VI. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades **de las familias mexicanas en general y no sólo las de un jefe de familia**, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

...

TRANSITORIOS

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

GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCION NACIONAL