

INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERAL DEL TRABAJO; GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, SUSCRITA POR LA DIPUTADA PAULINA RUBIO FERNÁNDEZ Y LEGISLADORES INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN.

La suscrita, diputada Paulina Rubio Fernández, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, fracción I; 76, numeral 1, fracción II; 77, numeral 1, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, conforme a la siguiente

Exposición de Motivos

Largo ha sido el camino en la lucha de la mujer por el reconocimiento de sus derechos y la igualdad que, en la materia, debe existir entre hombres y mujeres. Los retos han sido mayúsculos, pero hemos logrado sortearlos y avanzar de manera importante.

El mundo entero ha caminado hacia una sociedad igualitaria, en el caso de nuestro país, se toma como referente de esta lucha, cuando el 7 de octubre de 1953, se logró el derecho de la mujer mexicana de votar y ser votada a cargos de elección popular, y tras altas y bajas, diversas reformas, llegamos a una modificación constitucional, del 5 de junio de 2019, en la que logramos se instituyera la paridad de género para todos los cargos públicos.

Sin embargo, pese a estos avances, aún tenemos muchos temas pendientes que resolver para lograr la igualdad sustantiva, entre ellos, la desigualdad salarial entre el hombre y la mujer, mejor conocida como brecha salarial de género.

La brecha salarial entre el hombre y la mujer tiene dos acepciones, por un lado, consiste en que el hombre tiene mayores ingresos que una mujer, haciendo exactamente el mismo trabajo y en el mismo lugar empleador, y por otro, se puede entender como la diferencia social, donde la mayoría de los hombres acceden a trabajos mejor pagados que la mayoría de las mujeres, donde ellas, además, tienen trabajos no remunerados como son las labores domésticas o el cuidado de los hijos.

ONU Mujeres la define como “el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres”, y con una fórmula específica para su determinación.

Las características individuales como la educación, el tiempo de trabajo, la segregación ocupacional, las habilidades o la experiencia explican parte de la brecha salarial de género, pero también a la discriminación basada en el género o el sexo.

Además, ONU Mujeres refiere que: “En el caso de la brecha salarial, nos referimos a la cantidad que una persona recibe de su empleador/a por realizar su trabajo. El salario incluye, además del salario base, los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), al desempeño (pluses, gratificaciones) o a la realización de trabajo adicional (horas extraordinarias), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie.

Cantidades brutas. Las cantidades que forman parte del salario deben incluir los impuestos y las aportaciones de la persona trabajadora al sistema de seguro social y pensiones.

Cantidades comparables. Además, puesto que vamos a comparar cantidades, tenemos que asegurar que se traten de un mismo concepto. Por ello, el dato empleado es el del salario a tiempo completo, o, alternativamente, el salario por hora trabajada. Es decir: si una persona labora a media jornada, será necesario multiplicar por dos su salario para conocer su remuneración a tiempo completo, o bien dividir el salario entre el número de horas efectivamente trabajadas. Debe prestarse especial atención a los conceptos salariales que se incluyen en los cálculos.

Cantidades agrupadas. Salvo que comparemos el salario de una sola mujer con el de un solo hombre, siempre estos cálculos se realizan para grupos de mujeres y hombres. Entonces, si dentro de cada uno de esos grupos, no todas las personas tienen exactamente el mismo salario ¿qué cifra es correcto considerar? Comúnmente se emplea como cifra el promedio de todas las cantidades del grupo. Existen otras opciones de cálculo estadístico, como la mediana, que no se utilizan normalmente.

¿A quién corresponden estas cantidades? Esta pregunta no tiene una única respuesta, pero en todos los casos es imprescindible conocer a quién nos referimos. Evidentemente, cuando más similares sean los grupos, más significativo será el resultado. En relación al ámbito considerado, es importante entender cuál es, a fin de establecer la explicación y responsabilidad de las diferencias identificadas. Ejemplos:

Total de un país. En estos casos, se considera el total de población de un país (o región). Se pueden realizar en este caso segmentaciones relativas a las condiciones laborales, como puede ser el sector, el tipo de relación laboral / tipo de contrato, el porcentaje de jornada, etc. Las responsabilidades, en estos casos, se pueden asociar al mercado laboral en su conjunto, a la regulación laboral del país, o incluso a las condiciones socioeconómicas, incluyendo los estereotipos de género, de la población.

Total de una organización. En estos casos, se considera el total de personas que trabajan en una empresa y se realiza el cálculo de la diferencia salarial, siendo el resultado de, por ejemplo, 30 por ciento. Esto significa que las mujeres reciben un salario un 30 por ciento menor al de los hombres. Pero esta diferencia puede deberse, muy frecuentemente, a que las mujeres ocupan puestos en la empresa que reciben salarios menores. Por lo tanto, esta cifra pone de relieve una evidente segregación vertical (las mujeres están concentradas en puestos de menor nivel, mientras que los hombres lo están en puestos de nivel superior). Pero eso no implica necesariamente que exista una discriminación salarial. En cualquiera de los casos, la responsabilidad compete a la organización.

Personas que ocupan un mismo puesto. En este caso, comparamos salarios de personas que realizan un mismo trabajo, es decir, que ocupan un mismo puesto de trabajo, dentro de una misma empresa. Si calculamos su diferencia salarial, y resulta, por ejemplo, del 15 por ciento, es claro que las mujeres, en promedio, reciben un salario un 15 por ciento inferior al de los hombres”.¹

A efecto de visibilizar este terrible fenómeno, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), instituyó el 18 de septiembre de cada año, el Día Internacional de la Igualdad Salarial, el cual, representa los esfuerzos constantes por conseguir la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. “Esta lucha se basa en el compromiso de las Naciones Unidas con los derechos humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas”.²

También, se incorporó en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) abordando la necesidad de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Los ODS “promueven el trabajo decente y el crecimiento económico mediante la búsqueda de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la equidad salarial por un trabajo de igual valor”. La incorporación de una perspectiva de género es fundamental en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Lograr la igualdad de remuneración es un hito importante para los derechos humanos y la igualdad de género. Se necesita el esfuerzo de toda la comunidad mundial y queda mucho trabajo por hacer. La ONU, junto con las agencias de ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), invitan a los estados miembros y la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y comunitarias y los grupos feministas, así como a las empresas y las organizaciones de trabajadores y empleadores, a promover una igual remuneración por un trabajo de igual valor y el empoderamiento económico de mujeres y niñas”.³

Sin embargo, con independencia de los esfuerzos multilaterales, para lograr reducir, hasta erradicar, esta brecha, son necesarios esfuerzos domésticos por parte de cada país, y México no está exento.

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en México “28.7 por ciento de las mujeres de 15 años y más no tienen ingresos propios, es decir, casi un tercio de esta población depende de otras fuentes para subsistir. Respecto a los hombres (6.0 por ciento), la diferencia es de 22.7 puntos porcentuales”. Esta disparidad se manifiesta durante todo el ciclo de vida de las mujeres, indistintamente del grupo de edad, son ellas quienes en mayor medida no tienen ingresos propios. Lo cual pone en evidencia la disparidad de género existente en nuestro país en el acceso a los recursos económicos”.⁴

En México, de acuerdo con la maestra Gabriela Ramos, directora general adjunta de Ciencias Sociales y Humanas de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), quien ofreció una conferencia magistral en el sexto Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género, organizado en la Universidad Iberoamericana: “según los últimos datos, las mujeres realizan 73 por ciento del trabajo del hogar y de los cuidados no remunerados y el hombre sólo 27 por ciento”.⁵ Además, “De

acuerdo con la OIT, el trabajo no remunerado ronda los 11 billones de dólares o 9 por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial, por lo cual la falta de contabilización y reconocimiento de ese trabajo subordina a la mujer a una posición, en una estructura de poder que simplemente la niega, la elimina y la pone en una situación de vulnerabilidad”.

Las brechas de género “tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre 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”.⁶

Por su parte, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) concluyó que una menor brecha de ingresos no refleja mayor equidad en el mercado laboral. “Aunque México tiene una brecha de ingresos de 14 por ciento, menor que la de Islandia o Reino Unido, esta cifra tiene como trasfondo que muy pocas mujeres en edad productiva entran a la economía remunerada, la mayoría de ellas (70 por ciento) ganan menos de dos salarios mínimos, y pocas crecen durante su trayectoria profesional hasta llegar a puestos de toma de decisión que están mejor pagados”.⁷

Uno de los mecanismos utilizados por el Gobierno mexicano para combatir esta brecha salarial fue la expedición de la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, mediante la cual, tanto Inmujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) impulsaron políticas públicas que inhiban la desigualdad laboral y discriminación por género.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación “es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades”.⁸

Ciertamente nuestra Constitución y la legislación que busca eliminar la discriminación, particularmente la que se da por razones de género, ya prevé reglas generales que prohíben cualquier tipo de acto, política laboral o contratos que generen estas brechas.

No obstante, es necesario enfatizarlo, resaltarlo, primero, para hacer conciencia en todos y todas, pero particularmente en los actores involucrados de manera directa en este problema: las autoridades responsables, las empresas o dependencias gubernamentales y, desde luego, en las trabajadoras afectadas.

Por ello, proponemos reformar la Ley Federal del Trabajo, estipulando que la igualdad sustantiva también se logra eliminando la brecha salarial entre hombres y mujeres, y se enfatiza que, tanto hombre como mujer deben tener el mismo sueldo, ante el mismo trabajo, y de manera puntual, establecer en el catálogo de obligaciones de los patrones, vigilar que no exista un pago desigual entre hombres y mujeres, a efecto de erradicar la brecha salarial de género.

En consecuencia, proponemos que los inspectores del trabajo tengan, entre sus deberes y atribuciones, vigilar que no exista una brecha salarial entre hombres y mujeres, en términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

También se propone reformar Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para definir la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres como “el porcentaje diferenciado entre el salario de los hombres y las mujeres, por realizar un mismo trabajo”. Se establece que, dentro de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se deberán incluir medidas para la erradicación de la brecha salarial, promoviendo la justa retribución laboral, sin ningún tipo de desigualdad, entre hombres y mujeres, por la ejecución de un mismo trabajo.

Finalmente, se reforma Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, definiendo el mismo concepto, incluyendo a la brecha salarial dentro de la violencia laboral y la importancia de legislar al respecto, particularmente en el ámbito local.

Además, se incorpora dentro de las obligaciones de la Secretaría del Trabajo, en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, el tomar medidas y realizar las acciones necesarias, en coordinación con las demás autoridades, para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por técnica legislativa, se reforman diversas fracciones para modificar, exclusivamente, sus signos ortográficos y conjunciones, a efecto de dar coherencia al fraccionado.

Para mayor referencia, se compara el texto vigente, con los párrafos que se propone adicionar:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.	Artículo 2o.- ...
Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se	...

S I L

recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.	
El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.	...
Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.	...
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.	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 eliminado la brecha salarial entre hombres y mujeres.
Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:	Artículo 5o.- ...
I. a X. ...	I. a X. ...
XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;	XI. Un salario menor que el que se pague a otra persona trabajadora en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
XII. a XV. ...	XII. a XV. ...
En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.	...
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, por hombre o mujer , en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. En todo caso, deberá evitar la brecha salarial entre hombres y mujeres, en términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:
I.- a XXXI. ...	I.- a XXXI. ...
XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y	XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;
XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.	XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, y
SIN CORRELATIVO	XXXIV. Evitar que exista un pago desigual entre hombres y mujeres, a efecto de erradicar la brecha salarial entre hombres y 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 trato y oportunidades.	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, oportunidades y con una justa retribución laboral, sin ningún tipo de brecha o desigualdad, entre hombres y mujeres, por la ejecución de un mismo trabajo o del mismo valor.
Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: I a VI Ter. ...	Artículo 541.- ... I a VI Ter. ...
SIN CORRELATIVO	VI Quater. Vigilar que no exista una brecha salarial entre hombres y mujeres, en términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y	VII. ...
VIII. Los demás que les confieran las leyes.	VIII. ...
Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.	...

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:	Artículo 5.- ...
I. Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;	I. ...
SIN CORRELATIVO	I Bis. Brecha Salarial entre hombres y mujeres: La disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.
II. a IX. ...	II. a IX. ...
Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural.	Artículo 17.- ...
La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:	...
I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; económico, político, saludable, social y cultural;	I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; económico, político, saludable, social, laboral y cultural;
II. a VII. ...	II. a VII. ...
VIII. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres;	VIII. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres y la erradicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres;
XIII. y XIV. ...	XIII. y XIV. ...
Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una	Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, erradicando la brecha salarial entre el hombre y la mujer , y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en

profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:	cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:
I. a XI. ...	I. a XI. ...
XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y	XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;
XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.	XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria, y
SIN CORRELATIVO	XIV. Promover la justa retribución laboral, sin ningún tipo de brecha o desigualdad, entre hombres y mujeres, por la ejecución de un mismo trabajo o del mismo valor.

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 5.- Para los efectos de la presente ley se entenderá por:	ARTÍCULO 5.- ...
I. a XIV. ...	I. a XIV. ...
XV. Enfoque diferencial: Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas, y	XV. Enfoque diferencial: Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas;
XVI. Debida diligencia: La obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora.	XVI. Debida diligencia: La obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora, y

SIN CORRELATIVO	XVII. Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres: La disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.
ARTÍCULO 9.- Con el objeto de contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres dentro de la familia, los Poderes Legislativos, Federal y Locales, en el respectivo ámbito de sus competencias, considerarán:	ARTÍCULO 9.- ...
I. a II. ...	I. a II. ...
III. Disponer que cuando la pérdida de la patria potestad sea por causa de violencia familiar y/o incumplimiento de obligaciones alimentarias o de crianza, no podrá recuperarse la misma, y	III. Disponer que cuando la pérdida de la patria potestad sea por causa de violencia familiar y/o incumplimiento de obligaciones alimentarias o de crianza, no podrá recuperarse la misma;
IV. Incluir como parte de la sentencia, la condena al Agresor a participar en servicios reeducativos integrales, especializados y gratuitos.	IV. Incluir como parte de la sentencia, la condena al Agresor a participar en servicios reeducativos integrales, especializados y gratuitos, y
SIN CORRELATIVO	V. Erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres.
ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.	ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, la brecha salarial entre hombres y mujeres y todo tipo de discriminación por condición de género.
ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:	ARTÍCULO 46 Bis. ...
I. a VII. ...	I. a VII. ...
VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y	VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;
SIN CORRELATIVO	IX. Tomar medidas y realizar las acciones necesarias, en coordinación con las demás autoridades, para erradicar brecha salarial entre hombres y mujeres, y
IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.	X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

Por las consideraciones anteriormente expuestas, es que se somete a consideración de esta asamblea el siguiente proyecto de

Decreto por el que se reforman la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículo Primero. Se **reforman** los artículos 2, último párrafo; 5, fracción XI; 86, 132, fracciones XXII y XXIII y 164, y se **adiciona** una fracción XXIV al artículo 132 y una fracción VI Quáter al artículo 541, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o. ...

...

...

...

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 eliminado la brecha salarial entre hombres y mujeres.**

Artículo 5o. ...

I. a X. ...

XI. Un salario menor que el que se pague a **otra persona trabajadora** en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. a XV. ...

...

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado, **por hombre o mujer**, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. **En todo caso, deberá evitar la brecha salarial entre hombres y mujeres, en términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Artículo 132. ...

I. a XXXI. ...

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato

colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis, **y**

XXXIV. Evitar que exista un pago desigual entre hombres y mujeres, a efecto de erradicar la brecha salarial entre hombres y 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 trato, oportunidades y **con una justa retribución laboral, sin ningún tipo de brecha o desigualdad, entre hombres y mujeres, por la ejecución de un mismo trabajo o del mismo valor.**

Artículo 541. ...

I a VI Ter. ...

VI Quáter. Vigilar que no exista una brecha salarial entre hombres y mujeres, en términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

VII. y VIII. ...

...

Artículo Segundo. Se reforman lo artículos 17, fracciones I y VII; 34 fracciones XIII y XIV, y se adiciona una fracción I Bis al artículo 5, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

Artículo 5. ...

I. ...

I Bis. Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres: La disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.

II. a IX. ...

Artículo 17. ...

...

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; económico, político, saludable, social, **laboral** y cultural;

II. a VII. ...

VIII. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres **y la erradicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres;**

XIII. y XIV. ...

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, **erradicando la brecha salarial entre el hombre y la mujer,** y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a XI. ...

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria, **y**

XIV. Promover la justa retribución laboral, sin ningún tipo de brecha o desigualdad, entre hombres y mujeres, por la ejecución de un mismo trabajo o del mismo valor.

Artículo Tercero. Se reforman los artículos 5 fracciones XV y XVI; 9 fracciones III y IV; 46 Bis fracción VIII, y se adicionan una fracción XVII al artículo 5; una fracción V al artículo 9, y una fracción IX, recorriendo la fracción vigente, al artículo 46 Bis, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

Artículo 5. ...

I. a XIV. ...

XV. Enfoque diferencial: Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas;

XVI. Debida diligencia: La obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la

participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora, **y**

XVII. Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres: La disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.

Artículo 9. ...

I. a II. ...

III. Disponer que cuando la pérdida de la patria potestad sea por causa de violencia familiar y/o incumplimiento de obligaciones alimentarias o de crianza, no podrá recuperarse la misma;

IV. Incluir como parte de la sentencia, la condena al Agresor a participar en servicios reeducativos integrales, especializados y gratuitos, **y**

V. Erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Artículo 11. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, **la brecha salarial entre hombres y mujeres** y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 46 Bis. ...

I. a VII. ...

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;

IX. Tomar medidas y realizar las acciones necesarias, en coordinación con las demás autoridades, para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres, y

X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

Transitorio

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

Notas

1 ONU Mujeres. Véase: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamientoeconomico/epic/que-es-la-brecha-salarial> Consultado el 8 de marzo de 2023.

2 Véase: <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day> Consultado el 8 de marzo de 2023.

3 Idem.

4 Véase: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf Consultado el 8 de marzo de 2023.

5 Véase: <https://ibero.mx/prensa/de-donde-viene-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres> Consultado el 8 de marzo de 2023.

6 Véase: <https://www.gob.mx/conavim/es/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=e> Consultado el 8 de marzo de 2023.

7 Véase: <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/> Consultado el 8 de marzo de 2023.

8 Véase: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion> Consultado el 9 de marzo de 2023.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 22 de marzo de 2023.

Diputada Paulina Rubio Fernández (rúbrica)