ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0576-1PO3-20

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA	
1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Mirtha Iliana Villalvazo Amaya.
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	Morena.
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	27 de octubre de 2020.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	27 de octubre de 2020.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS
Garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en relación a las remuneraciones que perciben.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el artículo 123 Apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La iniciativa cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, son los siguientes:

Encabezado o título de la propuesta; Planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; Problemática desde la perspectiva de género, en su caso; Argumentos que la sustenten; Fundamento legal; Denominación del proyecto de ley o decreto; Ordenamientos a modificar; Texto normativo propuesto; Artículos transitorios; Lugar; Fecha, Nombre y rúbrica del iniciador y publicada en la Gaceta Parlamentaria.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	**TEXTO QUE SE PROPONE**
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	**Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo** **Artículo Primero** . Se reforman el párrafo quinto del artículo 2, el artículo 56, se adiciona un segundo párrafo al artículo 86, se adiciona un artículo 86 Bis, se reforma la fracción I del artículo 133 y se adiciona un Artículo 1000 Bis de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:
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. … … … 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.*	**Artículo 2o.** ... ... La igualdad sustantiva se logra **con el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación de las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta** .

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales *a la importancia de los* servicios *e* iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.	Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales servicios **y remuneraciones** iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.
Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	**Artículo 86.** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, **sin tener en cuenta sexo ni género.**
No tiene correlativo	**Cuando el patrón o sus representantes incurran en acciones contrarias a lo establecido en el párrafo anterior, se aplicarán las sanciones que señala esta Ley.**
No tiene correlativo	**Artículo 86 Bis. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, el patrón o sus representantes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en relación a las remuneraciones que perciben, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:** **I. Contar, en todos los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, con un registro remunerativos de todo el personal.**

No tiene correlativo	**II. Los registros remunerativos estarán comprendidos por los conceptos de sexo, genero, clasificación profesional y salario de sus trabajadores.** **III. Dichos registros se realizarán periódicamente, por lapsos semestrales.** **La Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementara sistemas de inspección en los centros de trabajo, a fin de promover la igualdad de remuneración.** **Cuando el patrón o sus representantes no cumplan con los registros remunerativos, además de las sanciones que señala esta Ley, serán acreedores a una multa de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización.**
Artículo 133.- …	**Artículo 133.** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:
I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;	I. Negarse a aceptar **y dar oportunidades de crecimiento laboral a** trabajadores por razón de origen étnico o nacional, **sexo** , género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
II.- a **XVIII.** …	II a XVIII. ...

No tiene correlativo	**Artículo 1000 Bis. El incumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.**
	Transitorios **Primero.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. **Segundo.** Los centros de trabajo en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán adecuar los modelos, procesos y manuales para llevar a cabo los registros remunerativos, así como los sistemas de inspección, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en un plazo máximo de 90 días, contados a partir del inicio de la vigencia del presente Decreto, atendiendo para su aplicabilidad al principio de progresividad. **Tercero.** Los patrones o sus representantes, una vez que hayan elaborado los registros remunerativos, deberán garantizar que toda persona trabajadora puede acceder a la información de dicho registro.

BN