

No. Expediente: M011-2PO3-21

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA MINUTA	
1. Nombre de la Minuta.	Que reforma diversas disposiciones de las Leyes General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones; del Seguro Social; del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Federal del Trabajo; Federal para prevenir y eliminar la Discriminación; Orgánica de la Administración Pública Federal; y Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de igualdad salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.
2. Tema principal de la Minuta.	Equidad y Género.
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa ante la Cámara de Senadores.	Sen. Napoleón Gómez Urrutia. Senadoras y Senadores del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano. Sens. Alejandra Lagunes Soto Ruiz y Rogelio Israel Zamora Guzmán. Sen. Indira Kempis Martínez. Sen. Nancy De la Sierra Arámburo. Senadoras y Senadores del Grupo Parlamentario del PAN. Sen. Claudia Ruiz Massieu Salinas. Sen. Rocío Adriana Abreu Artiñano. Sen. Napoleón Gómez Urrutia. Sens. 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.
4. Grupo Parlamentario al que pertenece.	Morena. Movimiento Ciudadano. PVEM. Movimiento Ciudadano. PT. PAN. PRI. Morena. Morena. Morena.
5. Fecha de presentación ante la Cámara de Senadores.	18 de noviembre de 2020. 08 de noviembre de 2018. 19 de marzo de 2019. 09 de abril de 2019. 10 de abril de 2019. 29 de abril de 2019. 22 de enero de 2020. 11 de febrero de 2020. 05 de agosto de 2020. 12 de agosto de 2020.
6. Fecha de aprobación del dictamen en la Cámara de Senadores.	10 de marzo de 2021.
7. Fecha de presentación ante la Cámara de Diputados.	17 de marzo de 2021.
8. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	17 de marzo de 2021.
9. Turno a Comisión.	Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Igualdad de Género.

II.- SINOPSIS

Establecer medidas para suprimir la brecha de género, en especial la brecha salarial de género; expedir por la autoridad correspondiente los Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación; diseñar políticas públicas para aplicar el principio de igualdad laboral y salarial; fijar los salarios bajo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Implementar por la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos en igualdad de condiciones.

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 los artículos 1o. y 4o. para la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación; artículo 4o. párrafo cuarto y 123 apartado A, fracción XXIX para la Ley del Seguro Social; artículo 6 para la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículo 25 párrafo octavo, para la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones; artículo 74 fracción IV para la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; artículos 75 y 127 para la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 90 para la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y para la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; artículo 94, párrafo segundo para la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; artículo 123 apartado A para la Ley Federal del Trabajo y artículo 123 apartado B para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La minuta cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes: Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
	Decreto por el que se modifican la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, la Ley del Seguro Social, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de igualdad salarial y no discriminación entre Mujeres y Hombres.
LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA ARTÍCULO 6. Los tipos de violencia contra las mujeres son: I. a III. ... IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión <i>del Agresor</i> que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, <i>así como</i> la percepción de un salario menor por <i>igual trabajo</i>, dentro de un mismo centro laboral;	Artículo Primero. Se modifican los artículos 6, fracción IV, y II, todos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue: ARTÍCULO 6.- ... I. a III. ... IV. Violencia económica. Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, que provocan o perpetúan la brecha de género, o la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor inobservando el

V. a VI. ...

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.

LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Artículo 70. En la Ley Federal y de las Entidades Federativas se contemplará que los sujetos obligados pongan a disposición del público y mantengan actualizada, en los respectivos medios electrónicos, de acuerdo con sus facultades, atribuciones, funciones u objeto social, según corresponda, la información, por lo menos, de los temas, documentos y políticas que a continuación se señalan:

principio de proporcionalidad, dentro de un mismo centro laboral, **así como todo tipo de discriminación económica por razón de género**;

V. y VI. ...

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, **preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o de la relación laboral** y 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, **lo mismo que las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación por razón de género.**

Artículo Segundo. Se adiciona una fracción XVI Bis al artículo 70 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, para quedar como sigue:

Artículo 70.- ...

I. a XVI. ... No tiene correlativo XVII. a XLVIII.	I. a XVI. ... XVI Bis. Copia digital, en caso de contar con el, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable; XVII. a XLVIII.
LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. ... No tiene correlativo	Artículo Tercero. Se reforman los artículos 5, fracción II, 6 y 33, fracción IV, y se adicionan las fracciones I Bis, I Ter y IV Bis al artículo 5, y la fracción XI Bis al artículo 34, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue: Artículo 5.- ... I. ... I Bis. Brecha de género. Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros. Estos indicadores de forma enunciativa mas no limitativa pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la

No tiene correlativo

II. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, *basada en* el origen étnico o nacional, sexo, edad, *discapacidad*, condición social o económica, *condiciones* de salud, embarazo, lengua, *religión*, opiniones, *preferencias sexuales*, estado civil o cualquier otra, *tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas*;

educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros;

I Ter. Certificado de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación. El documento, estímulo, certificado, distinción o regulación que promueve la autoridad competente a los centros de trabajo de los ámbitos público, privado y social para acreditar que cuentan con prácticas de igualdad de género y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras;

II. Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o **preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política, institucional, laboral o cualquier otra, incluyendo cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando la distinción, exclusión, restricción o preferencia en esos términos se base en uno o más de los siguientes motivos:** el origen étnico o nacional, **el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo análogo;**

III. a IV. ...

No tiene correlativo

V. a IX. ...

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

III. y IV. ...

IV Bis. Igualdad Salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica;

V. a IX. ...

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. **Lo anterior comprende el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que significa fijar las mismas remuneraciones globales y elementos que componen a éstas para trabajos iguales o a los que se atribuya el mismo valor; lo anterior implica evaluar los trabajos y sus remuneraciones mediante criterios objetivos que contemplen como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades, funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación, esfuerzos y condiciones de trabajo, y eliminar cualquier discriminación o cualquier posible impacto negativo sobre la remuneración de la situación familiar, de las responsabilidades familiares y de cuidados y de cualesquier otras situaciones o características asociadas con el sexo o el género de la persona trabajadora.**

Artículo 33.- ...

I. a III. ...

IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y

V. ...

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 profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a XI. ...

No tiene correlativo

I. a III. ...

IV. Diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, **particularmente, para eliminar en los sectores público, privado y social la brecha de género, en especial la salarial,** y

V. ...

Artículo 34.- ...

I. a XI. ...

XI Bis. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación Padrón Nacional de Centros de Trabajo

XII. a XIII. ...	Certificados en Igualdad de Género y No Discriminación, en los términos de la normatividad aplicable; XII. y XIII. ...
LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES Artículo 29.- El SIEM es un instrumento del Estado mexicano con el propósito de captar, integrar, procesar y suministrar información oportuna y confiable sobre las características y ubicación de los establecimientos de comercio, servicios, turismo e industria en el país, que permita un mejor desempeño y promoción de las actividades empresariales. ... La información del SIEM tiene como propósito apoyar las actividades de: I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial; II. a V.	Artículo Cuarto.- Se reforman las fracciones I del artículo 29 y IV del artículo 34 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, para quedar como sigue: Artículo 29.- I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial y el diseño de políticas públicas para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno; II. a V.

Artículo 34.- La Secretaría establecerá conjuntamente con las Cámaras y sus Confederaciones las reglas de operación del SIEM. Estas reglas de operación deberán considerar por lo menos los siguientes aspectos: I. a III. ... IV. Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas y oportunidades de negocios; V. a XI. ...	Artículo 34.- ... I. a III. ... IV. Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas, oportunidades de empoderamiento, de negocios e igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres; V. a XI. ...
LEY DEL SEGURO SOCIAL Artículo 15. ... I. ... No tiene correlativo II. a IX.	Artículo Quinto.- Se adicionan una fracción I Bis al artículo 15 y una fracción I Bis al 251 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue: Artículo 15. Los patrones están obligados a: I. ... I Bis. Garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes aplicables; II. a IX.

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

I. ...

No tiene correlativo

II. a XXXVII. ...

**LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

Artículo 2.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

...

Artículo 251. ...

I. ...

I Bis. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido al 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;

II. a XXXVII. ...

Artículo Sexto.- Se reforman el párrafo tercero del artículo 2 y la fracción III del artículo 14 y se adiciona un párrafo segundo al artículo 42 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

Artículo 2.- ...

...

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y *equidad de género*.

Artículo 14.- La Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

I. a II. ...

III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de *los servidores públicos* sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de *servidores públicos* adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de los miembros del Sistema;

IV. a VIII. ...

Artículo 42.- Los cargos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías de sueldo que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, existan condiciones salariales proporcionales y equitativas.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito, **la igualdad de género y el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**.

Artículo 14.- ...

...

I. y II. ...

III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de **las personas servidoras públicas** sujetas a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de **personal de servicio público** adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género, **el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor** y permita la movilidad de las personas integrantes del Sistema;

IV. a VIII. ...

Artículo 42.- ...

No tiene correlativo	Para efectos del presente artículo se deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Artículo 20.- <i>Los trabajadores</i> de los Poderes de la Unión y del Gobierno <i>del Distrito Federal</i>, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el cual deberá contener los Catálogos de Puestos que definan los Órganos competentes de cada uno de los Poderes y del Gobierno <i>del Distrito Federal</i>. <i>Los trabajadores</i> de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente <i>los titulares o los representantes</i> de las dependencias y de los sindicatos respectivos, en los temas que les sean aplicables. Artículo 32.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe	Artículo Séptimo.- Se modifican los artículos 20 y 33; el párrafo segundo del artículo 34; el inciso c) del artículo 50 y el párrafo segundo del artículo 51; y se adicionan tres párrafos al artículo 32 y uno al artículo 33 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue: Artículo 20.- Las personas trabajadoras de los Poderes de la Unión y del Gobierno de la Ciudad de México, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el cual deberá contener los Catálogos de Puestos que definan los Órganos competentes de cada uno de los Poderes y del Gobierno de la Ciudad de México. Las personas trabajadoras de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente las personas titulares o representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos, en los temas que les sean aplicables, y se tomará en consideración el principio de principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Artículo 32.- ...

pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

...
...
...

No tiene correlativo

No tiene correlativo

No tiene correlativo

...
...
...

Los salarios se fijarán con base en criterios objetivos y de igualdad entre mujeres y hombres, bajo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, en términos de lo establecido en la Constitución y los tratados o convenios internacionales en la materia, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, la destreza y las aptitudes; los esfuerzos intelectual y físico; las responsabilidades del puesto, las necesidades de formación, las cargas de trabajo, el nivel de estrés; y las condiciones en que se realiza el trabajo, esto es, el entorno organizacional, físico y el ambiente psicológico en que se realiza el trabajo, las cuales deberán estar fundamentadas de forma explícita en los lineamientos y/o regulaciones internas del centro de trabajo.

Todo trato diferenciado en materia salarial o de las condiciones de trabajo y niveles de responsabilidad entre mujeres y hombres se presumirá como injustificado.

La asignación de compensaciones adicionales y demás incentivos económicos que proporcione el centro de trabajo, deberán ser otorgados con base en procedimientos previamente establecidos, accesibles y transparentes, que contengan criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 33.- El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.

No tiene correlativo

Artículo 34.- La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Artículo 50.- Son factores escalafonarios

Artículo 33.- El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos. **El catálogo general de puestos considerará el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.**

Para efectos del presente artículo se deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 34.- ...

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima. **Para efectos de la fijación de dichas primas, las licencias, descansos, permisos o cualquier otra forma de interrupción de servicios por razón de la corresponsabilidad en asuntos familiares, de cuidados y trámites relacionados con los mismos, de dependientes o terceros, atendiendo la diversidad de hogares y familias, se acreditarán íntegramente como tiempo de servicios efectivos de la persona trabajadora.**

Artículo 50.- ...

I.- a IV.- ...

Se entiende:

a) a b) ...

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que *el trabajador* haya sido *sujeto* de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad *del trabajador*.

...

Artículo 51.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad *el trabajador* que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan *varios* en esta situación, se preferirá al que demuestre

I. a IV. ...

...

a) y b) ...

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que **la persona trabajadora** haya sido **sujeta** de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad **de la persona trabajadora**. **En la determinación de la antigüedad, las licencias, descansos, permisos o cualesquiera otras formas de interrupción de servicios por razón de la corresponsabilidad en asuntos familiares, de cuidados y trámites relacionados con los mismos, de dependientes o terceros, atendiendo la diversidad de hogares y familias, se acreditarán íntegramente como tiempo de servicios efectivos del trabajador o la trabajadora.**

...

Artículo 51.- ...

En igualdad de condiciones tendrá prioridad: **en primer término, la trabajadora, cuando exista menor proporción relativa de mujeres en el nivel de la vacante; en segundo término, la**

mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

persona trabajadora que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan **varias** en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

LEY FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA

Artículo 66.- La Secretaría y la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán el manual de percepciones *de los servidores públicos* de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos. Los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el tabulador y las reglas correspondientes, conforme a lo señalado anteriormente.

...

Artículo 70.- La Secretaría será responsable de establecer y operar un sistema, con el fin de optimizar y uniformar el control presupuestario de los servicios personales.

Artículo Octavo. Se reforman el párrafo primero del artículo 66 y los párrafos primero y segundo del artículo 70, y se adiciona un párrafo cuarto al artículo 70, todos de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, para quedar como sigue:

Artículo 66.- La Secretaría y la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán el manual de percepciones **del personal del servicio público** de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos, **así como los criterios para la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.** Los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el tabulador y las reglas correspondientes, conforme a lo señalado anteriormente.

...

Artículo 70.- La Secretaría será responsable de establecer y operar un sistema, con el fin de optimizar y uniformar el control presupuestario de los servicios personales. **Dicho sistema cumplirá con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en todas las clasificaciones y**

La Función Pública contará con un sistema de administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades y para tal efecto estará facultada para dictar las normas de su funcionamiento y operación. El registro del personal militar lo llevarán las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, según corresponda.

...

No tiene correlativo

modalidades de contratación de las personas trabajadoras y de servicios que presten personas físicas, con excepción de aquellas comprendidas en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, y de aquellas cuya relación laboral esté regulada de forma diversa en alguna otra ley.

La Función Pública contará con un sistema de administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades y para tal efecto estará facultada para dictar las normas de su funcionamiento y operación; **asimismo, establecerá los criterios para atender el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y para la publicación periódica de la información sobre el estado del cumplimiento de dicho principio en cada una de las entidades y dependencias, respetando las disposiciones aplicables en las leyes con respecto a la protección de los datos personales.** El registro del personal militar lo llevarán las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, según corresponda.

...

Para los efectos de lo establecido en los párrafos primero y segundo del presente artículo en materia de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la Secretaría y la Función Pública se encargarán de crear y mantener una herramienta de evaluación de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, mediante la aplicación de tecnologías de información y comunicación.

**LEY FEDERAL DE REMUNERACIONES DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS, REGLAMENTARIA DE LOS
ARTÍCULOS 75 Y 127 DE LA CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Artículo 3. Todo *servidor público* debe recibir una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que es proporcional a sus responsabilidades.

...

En todo caso la remuneración se sujeta a los principios rectores siguientes:

I. a II. ...

III. Proporcionalidad: La remuneración es proporcional a la responsabilidad del puesto;

IV. ...

V. Igualdad laboral: La remuneración compensa *en igualdad de condiciones* a puestos iguales en funciones, responsabilidad, jornada laboral y condición de eficiencia, sin perjuicio de los derechos adquiridos;

Artículo Noveno. Se reforman los artículos 3, párrafo primero y las fracciones III y V del párrafo tercero; 4, párrafo segundo y el 7, párrafos primero y segundo, y se adiciona un párrafo tercero al artículo 4, todos de la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 3. Todo **el personal del servicio público** debe recibir una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que es proporcional a sus responsabilidades.

...

...

I. y II. ...

III. Proporcionalidad: La remuneración es proporcional a la responsabilidad del puesto **y funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación y otras categorías que dan valor al puesto;**

IV. ...

V. Igualdad laboral: La remuneración compensa **por igual** a puestos iguales en funciones, responsabilidad **jerárquica**, jornada laboral y condición de eficiencia, **y considera como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades,**

VI. a VIII. ...

Artículo 4. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.

No forman parte de la remuneración los recursos que *perciban los servidores públicos*, en términos de ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, relacionados con jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados, préstamos o créditos, ni los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

No tiene correlativo

Artículo 7. La remuneración *de los servidores públicos* se determina anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación o, para el caso de los entes públicos federales que no

esfuerzos y condiciones de trabajo, sin perjuicio de los derechos adquiridos;

VI. a VIII. ...

Artículo 4. ...

No forman parte de la remuneración los recursos que perciba **el personal del servicio público**, en términos de ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, relacionados con jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados, préstamos o créditos, ni los servicios de seguridad que requieran las y los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

En el ejercicio de sus respectivas atribuciones para determinar las remuneraciones en los términos señalados por la presente Ley, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública atenderán, en su caso, el principio de igualdad laboral, con estricto apego a los criterios de progresividad y proporcionalidad.

Artículo 7. La remuneración **del personal del servicio público** se determina anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación o, para el caso de los entes públicos federales que no

ejerzan recursos aprobados en éste, en el presupuesto que corresponda conforme a la ley aplicable, mismos que contendrán:

I. a IV. ...

En la definición de las remuneraciones se implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, a fin de *que en igualdad de condiciones*, los sueldos sean los mismos entre mujeres y hombres.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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.

ejerzan recursos aprobados en éste, en el presupuesto que corresponda conforme a la ley aplicable, mismos que contendrán:

I. a IV. ...

En la definición de las remuneraciones se implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, a fin de que los sueldos **y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración** sean los mismos entre mujeres y hombres, **bajo los criterios de progresividad y proporcionalidad.**

Artículo Décimo. Se reforman los párrafos segundo, cuarto y quinto del artículo 2o.; los incisos a) y b) del 3o. Bis; el 86, la fracción II del 132; las fracciones I, XIII y XIV del 133; los artículos 164 y 527-A; la fracción II del 530; la fracción IV del artículo 540; el párrafo primero, las fracciones I y V Bis del 541; y los artículos 892 y 994, en sus fracciones IV, VI y VII; y se adicionan un párrafo último al artículo 2o.; el inciso c) del artículo 3o. Bis; el artículo 116 Bis; la fracción XXIII Ter del artículo 132 y las fracciones I Bis, XIII Bis, XIII Ter y XIV Bis del artículo 133; el artículo 172 Bis; una fracción V, recorriéndose la subsiguiente del artículo 540, y los párrafos segundo y tercero a la fracción I del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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 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.

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de *trabajadores y trabajadoras* frente al *patrón*.

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de la persona trabajadora**; no existe discriminación por **el** origen étnico o nacional, **el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo**; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se 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.

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras** frente a **las personas empleadoras**, en el que se **obligue a la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso. Está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.**

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.

No tiene correlativo

Artículo 30. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) *Hostigamiento*, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente *al agresor* en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) *Acoso sexual*, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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. **Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tienen estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad sustantiva.**

El principio de no discriminación en esta Ley es aplicable tanto durante la vigencia de una relación laboral como durante el proceso de contratación de personal, inclusive desde que se publica una vacante.

Artículo 30. Bis.- ...

- a) **El hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente **a la persona agresora** en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, **relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;**
- b) **Acoso sexual:** una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, **y**

No tiene correlativo Artículo 86.- A trabajo igual, <i>desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</i> No tiene correlativo Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I.- ...	c) Brecha salarial de género: 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 86.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración bajo el principio de igualdad sustantiva, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza. Artículo 116 Bis. - Queda prohibida toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio. En adición a lo dispuesto en la fracción VI del artículo 994 de la presente Ley, la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda. Artículo 132.- ... I.- ...
---	---

II.- Pagar a *los trabajadores* los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en *la empresa o establecimiento*;

III.- a XXIII Bis. ...

No tiene correlativo

XXIV.- a XXXIII. ...

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;

No tiene correlativo

II.- Pagar a **las personas trabajadoras** los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en **el centro de trabajo debiendo pagar igual salario por trabajo igual o de igual valor**;

III.- a XXIII Bis.- ...

XXIII Ter.- Cumplir con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo, para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación, conforme a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable.

XXIV.- a XXXIII.- ...

Artículo 133.- ...

I. Negarse a aceptar a **personas solicitantes de empleo o rechazar a las personas trabajadoras** por **cualquier motivo discriminatorio contenido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

I Bis. 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.

II.- a XII. ...

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

No tiene correlativo

No tiene correlativo

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

II. a XII. ...

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo, **así como cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género;**

XIII Bis. Buscar o preguntar, directa o indirectamente, oralmente, por escrito o en cualquier otra forma, información sobre el salario o el historial salarial de una persona aplicante a una vacante laboral, ya sea buscando obtener esa información por medio de la posible persona empleada o por medio de una persona empleadora actual o previa, así como a través de cualquier otra persona. Si el patrón ya ha negociado con la persona aplicante o posible empleada y le ha hecho una oferta de trabajo con compensación y la persona aplicante o posible empleada voluntariamente y sin coacción ha divulgado al patrón información sobre su salario o historial salarial, el patrón puede buscar información para confirmar el salario o el historial salarial de dicha persona aplicante o posible empleada;

XIII Ter. Generar sistemas de información de las personas trabajadoras que hayan realizado un juicio laboral contra la persona empleadora por un incumplimiento a lo que establece esta Ley o despidos injustificados y sean de consulta para la negación al empleo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo **y el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH)** para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

No tiene correlativo

XV. a XVIII. ...

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.

No tiene correlativo

Artículo 527-A.- En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de *los trabajadores* y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

XIV Bis. Anunciar vacantes u ofertas de empleo expresados con cualquier tipo de discriminación o uso de lenguaje sexista o discriminatorio;

XV. a XVIII. ...

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, **derecho** que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las **personas** trabajadoras con responsabilidades familiares, asegurando **una remuneración igual por trabajo de igual valor**, la igualdad de trato y oportunidades.

Artículo 172 Bis.- Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de los Certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación en los términos que establece la normatividad aplicable.

La secretaría del ramo impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.

Artículo 527-A.- En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de **las personas trabajadoras, al principio de igualdad salarial entre las mujeres y los hombres a que se refiere el artículo 86 de este ordenamiento** y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás

Artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. ...

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa *del trabajador* o sindicato; y

III. a V. ...

Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. a III. ...

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre *trabajadores y patrones*; y

No tiene correlativo

aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas.

Artículo 530.- ...

I. ...

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa **de la persona trabajadora** o sindicato, **así como seguir de oficio los casos de incumplimiento de lo establecido en el artículo 86 de esta ley en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo igual**;

III. a V. ...

Artículo 540.- ...

I. a III. ...

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre **las personas trabajadoras y empleadoras**;

V. Vigilar, monitorear y documentar las prácticas discriminatorias en el salario o en las condiciones laborales en contra de las mujeres trabajadoras, y

V. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de *trabajadores y patrones*, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, *y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;*

No tiene correlativo

No tiene correlativo

II. a V. ...

VI. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 541.- Las **personas Inspectoras** del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de **las personas trabajadoras y empleadoras**, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y **las personas menores de edad, de las relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;**

Las **personas Inspectoras del Trabajo** harán llegar informes detallados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las violaciones a las normas del trabajo mencionadas en el párrafo anterior. La Secretaría publicará y dará seguimiento a los informes a través del Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo, y aplicará las sanciones correspondientes conforme a la presente Ley.

Las **personas trabajadoras** podrán denunciar los actos que vulneren el principio de igualdad salarial, y la Secretaría del Trabajo las atenderá, procesará y en su caso aplicará las sanciones conforme a la presente ley.

II. a V. ...

V Bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales correspondientes, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;

VI. a VIII. ...

...

Artículo 892.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. *fracción III*; 28, *fracción III*; 151; 153-X; 158; 162; 204, *fracción IX*; 209, *fracción V*; 210; 236, *fracciones II y III*, 484, 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios *del trabajador fallecido*, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincencial, y los conflictos en materia de seguridad social.

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

I. a III. ...

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por *la fracción XV* del artículo 132;

V Bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación, Tribunales correspondientes **y a cualquier otra autoridad o dependencia encargada de atender la igualdad salarial entre mujeres y hombres**, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;

VI. a VIII. ...

...

Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, **fracciones III y XI** ; 28, *fracción III*; **86**; 151; 153-X; 158; 162; 204, *fracción IX*; 209, *fracción V*; 210; 236, *fracciones II y III*; 484; 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios **de la persona trabajadora fallecida**, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincencial, y los conflictos en materia de seguridad social.

Artículo 994.- ...

I. a III. ...

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las **fracciones II, XV y XXIII ter** del artículo 132. **En el caso de la fracción XXIII ter, no se considerará que la persona empleadora ha incumplido si ha realizado todas las gestiones necesarias y ha cumplido con**

V. ... VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, <i>al patrón</i> 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 <i>trabajadores</i>, 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; VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, <i>al patrón</i> que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII <i>de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y</i> VIII.- ...	todos los requisitos, pero por razones no atribuibles a la autoridad competente no ha expedido la certificación; V. ... VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus personas trabajadoras; a quien realice, permita o tolere acciones u omisiones para provocar o perpetuar la brecha salarial de género, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones XI del artículo 5° y IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta; VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que viole las prohibiciones contenidas en los artículos 133, fracciones II, IV, V, VI, VII y XIII bis, y 357 párrafo segundo, y VIII. ...
LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	Artículo Undécimo. Se reforman el artículo 1, fracción III; 9, fracción IV y 20, fracción I, y se adicionan las fracciones I Bis y VI Bis al artículo 1, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para quedar como sigue:

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

I. ...

No tiene correlativo

II. ...

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

Artículo 1.- ...

...

I. ...

I Bis. Brecha de género: Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Estos indicadores, de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.

II. ...

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades **y la igualdad sustantiva de oportunidades en las**

el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, *la religión*, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, *el embarazo*, *la lengua*, las opiniones, *las preferencias sexuales*, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

...

IV. a VI. ...

No tiene correlativo

VII. a X. ...

Artículo 9.- (Se deroga el anterior párrafo primero y se recorren los demás en su orden)

esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra, incluyendo la acción u omisión de cualquier conducta que directa o indirectamente perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica; **el embarazo, la lengua o el idioma**, las **creencias religiosas o espirituales**, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, **la identidad de género, la orientación sexual**, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

...

IV. a VI. ...

VI Bis. Igualdad salarial: Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica.

VII. a X. ...

Artículo 9.- ...

Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

I. a III. ...

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. a XXXIV. ...

Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

I. *Derogada.*

II. a LVI. ...

I. a III. ...

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, **así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo;**

V. a XXXIV. ...

Artículo 20.- ...

I. Promover en las instituciones públicas y privadas, el respeto al principio de igualdad salarial;

II. a LVI. ...

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

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

I.- ...

Artículo Duodécimo. Se adiciona la fracción I Bis al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

Artículo 40.- ...

I.- ...

No tiene correlativo II.- a XXII. ...	I Bis.- Vigilar y ejercer acciones para prevenir la discriminación salarial 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; II.- a XXII.- ...
LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN No tiene correlativo	Artículo Décimo Tercero. Se reforman el párrafo segundo del artículo 81 y se adicionan el artículo 14 Bis; un párrafo tercero al artículo 81 y el artículo 191 Bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para quedar como sigue: Artículo 14 Bis. - La Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan. Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.

Artículo 81. Son atribuciones del Consejo de la Judicatura Federal:

I. a XLIII. ...

El Consejo de la Judicatura Federal *incorporará* la perspectiva de género, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.

No tiene correlativo

No tiene correlativo

Artículo 81.- ...

I. a XLIII. ...

El Consejo de la Judicatura Federal **implementará una política de** perspectiva de género, **igualdad y no discriminación**, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.

Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.

Artículo 191 bis.- La Presidencia del Tribunal Electoral implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.

No tiene correlativo	Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.
	TRANSITORIOS PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. SEGUNDO. Para efectos de la implementación de esta reforma, por autoridades corresponsables se entenderá, dentro de la Administración Pública Federal: las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, del Trabajo y Previsión Social y de la Función Pública, así como el Instituto Nacional de las Mujeres y, dentro del Poder Judicial de la Federación: el Consejo de la Judicatura Federal. TERCERO. Las dependencias de la Administración Pública Federal, y los Órganos del Poder Judicial de la Federación, dentro de un plazo de 180 días naturales siguientes al de la publicación del presente Decreto, llevarán a cabo las adecuaciones correspondientes a sus lineamientos internos, a fin de alinearlos a aquel, para lo cual contarán con el apoyo de las autoridades corresponsables.

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 60 días, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para poner en funcionamiento el Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo.

QUINTO. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público asignará un presupuesto para diseñar, crear, actualizar la herramienta de evaluación, así como los recursos humanos, materiales y financieros para brindar asesoría y asistencia en su utilización. En la generación de la herramienta de evaluación, las autoridades corresponsables privilegiarán el uso de las tecnologías de información y comunicación, y los más altos estándares nacionales internacionales en materia de derechos humanos laborales, para lo cual contarán con el apoyo de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

SEXTO. Las autoridades corresponsables suscribirán convenios con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social y con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía a fin de que éstos puedan colaborar, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, en la implementación y la aplicación del presente Decreto.

SÉPTIMO. Las autoridades corresponsables podrán suscribir convenios a fin de poner la herramienta de evaluación a disposición de las instituciones públicas federales, de las entidades federativas, municipales o de las alcaldías, así como de los tribunales que no estén obligadas a aplicar el presente Decreto, pero que, en su caso, requieran implementar el principio de

igualdad de remuneración por trabajo de igual valor por decisión legislativa, administrativa o de cualquier otra índole.

OCTAVO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de las Mujeres brindarán una capacitación periódica acerca de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor a las autoridades durante el proceso de implementación y aplicación.

NOVENO. A fin de que durante la implementación del presente Decreto se privilegie la colaboración interinstitucional, la Secretaría de la Función Pública solo podrá iniciar los procedimientos de responsabilidad administrativa a partir de la fecha de emisión de los respectivos diversos lineamientos o disposiciones que se alude en el presente Decreto, en los términos establecidos en las leyes correspondientes.

DÉCIMO. Las dependencias y entidades correspondientes adecuarán los respectivos instrumentos que regulan a sus unidades de género para cumplir con las funciones derivadas del presente Decreto; en caso de que aún no hayan instituido dichas unidades, deberán hacerlo en un plazo de 90 días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

UNDÉCIMO. Para los efectos de lo establecido en el Artículo Séptimo del presente Decreto, las dependencias correspondientes deberán: a) elaborar un diagnóstico de los niveles salariales de los puestos de acuerdo al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, b) posteriormente, realizar una propuesta de objetivos para realizar los ajustes necesarios en los salarios de acuerdo con dicho principio en lo concerniente a la aplicación de

la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, e) poner a disposición de las autoridades correspondientes la herramienta de evaluación.

DUODÉCIMO. Las partes involucradas en la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos y las autoridades facultadas para la fijación de los salarios en los tabuladores, deberán fijar metas para dar cumplimiento gradualmente a estos objetivos en un tiempo no mayor a tres años fiscales posteriores a la vigencia del presente decreto. Posteriormente, las autoridades corresponsables revisarán periódicamente, con ayuda de la herramienta de evaluación, el estado de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para las y los trabajadores cuyas relaciones laborales estén reguladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado cada dos años, a fin de proponer, en caso de ser necesarios, los ajustes correspondientes a las autoridades y partes involucradas, sin menoscabo de la obligación de las autoridades correspondientes para aplicar permanentemente, por sí mismas, las normas del presente Decreto.

DÉCIMO TERCERO. A fin de dar cumplimiento al Artículo Quinto del presente Decreto, la Secretaría de la Función Pública realizará, con el apoyo las otras autoridades corresponsables, las adecuaciones necesarias para la implementación y la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor tanto en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera como en el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, en un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.