

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0661-2PO1-22

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Federales del Trabajo y General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en materia de brecha salarial.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario MC.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	MC.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	29 de marzo de 2022.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	23 de marzo de 2022.
7.- Turno a Comisión.	Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Igualdad de Género.

II.- SINOPSIS

Contemplar que el salario es la retribución que debe pagar el patrón o patrona al trabajador o trabajadora por su trabajo por el cual debe pagarse en igualdad y equidad salarial por las actividades o funciones en el ámbito de su valor de competencias, calificaciones, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo.

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 Ley Federal del Trabajo se sustenta en las fracciones X y XXXI del artículo 73, en relación con el Apartado A del artículo 123, y para legislar en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se sustenta en la fracción XXXI del artículo 73, en relación con los artículos 1º, párrafo tercero y artículo 4º párrafo primero, 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.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p align="center">LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p>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:</p> <p>I. a IX. [...]</p> <p>X. <i>La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;</i></p>	<p>INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p> <p>Primero. Se reforma la fracción X del artículo 5o., el artículo 82 y el artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>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:</p> <p>I. a IX. [...]</p> <p>X. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador o trabajadora en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia o productividad , en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad, debiéndose respetar la igualdad salarial o de remuneración, estableciendo los mismos criterios, calificaciones, y oportunidades</p>

XI. a XV. [...]

[...]

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

jerárquicas que atribuya por el trabajo o actividad realizada en el ámbito de valor, competencias, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo en igualdad, asociadas a la condición de sexo o que pueda atribuirse como actos discriminatorios y a la exclusión o discriminación de las mujeres trabajadoras en el mercado laboral, el cual deberá considerar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

XI. a XV. [...]

[...]

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón o patrona al trabajador o trabajadora por su trabajo por el cual debe pagarse en igualdad y equidad salarial por las actividades o funciones en el ámbito de su valor de competencias, calificaciones, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo asociadas a un pago inferior por condición de sexo o de género o actos tendientes a la discriminación asociadas por su sexo o género.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual **sin condicionar el valor y desempeño de su trabajo por su condición de sexo**

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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 VIII. [...]

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;

X. a XI. [...]

o de género, el cual deberá considerar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Segundo. Se reforma la fracción IX, XII y XIII, y adiciona una fracción XIV, del artículo 34, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

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 VIII. [...]

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación **y del pago del salario o remuneración tomando en consideración el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor** del personal en la administración pública;

X. 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

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

No tiene correlativo

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. Fomentar la incorporación de mecanismos que garanticen la igualdad salarial entre hombre y mujeres por la función de su valor de competencias y responsabilidades, calificaciones, por la actividad desempeñada sin condicionar el pago por razón de género o que implique una disminución de un salario menor por trabajo igual de igual valor dentro del centro de trabajo. Asimismo, se deberá considerar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Ejecutivo federal a través de la Secretaría del Trabajo y en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres diseñará e implementará los programas o instrumentos o reglamentación necesaria para dar cumplimiento a las presentes modificaciones en un plazo no mayor a 180 días a la entrada en vigor.



Juan Carlos Sánchez.

**DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES**